



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Autenticidad educativa y liderazgo de los docentes en una
unidad educativa del Cantón Daule -Ecuador,2023**

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

AUTORA:

Villamar Castro, Rosa Maria (orcid.org/0000-0002-8806-1101)

ASESORES:

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

Dra. Amaya Cueva, Monica del Rosario (orcid.org/0000-0002-7576-5097)

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

El presente trabajo de investigación para obtener el grado de Magister, se lo dedico principalmente a Dios por brindarme día a día la fortaleza, salud, sabiduría y la capacidad de entendimiento, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados. Siendo mi guía en todo momento para salir adelante ante cualquier adversidad y poder cumplir mi meta.

También va dedicado a mi familia, en especial a mi padres Segundo Villamar y Adriana Castro a esos ángeles que no están presente pero siguen siendo lo que más ame , a mi hija María Eugenia que me ha apoyado emocionalmente por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional ,sin duda alguna por estar siempre en todo momento con su comprensión , amor y ayuda para que cada una de mis metas alcanzadas les quede como ejemplo ,son un aporte incondicional e importante las cuales han confiado en mi para alcanzar aquel objetivo propuesto.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a mi Amado JEHOVA por mi vida, porque cuando me propuse estudiar la maestría a quien primero que incliné mi cabeza y rodilla pidiendo su autorización fue a él, sin su provisión no hubiera sido posible. Agradecimiento genuino a mis padres y familia en la fe quienes me han apoyado incondicionalmente brindándome consejos y respaldándome con sus oraciones los cuales me han enseñado a mantener mi fe, seguridad y confianza en mí mismo. También va dedicado a cada uno de los integrantes de mi familia ya que han sido fuente de ayuda moral y han estado ahí cuando lo he necesitado Va dirigido a todos los docentes de la Universidad César Vallejo de los tres ciclos en este camino de profundizar mi aprendizaje en la maestría, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial al Dr. Carlos Cherre tutor y asesor de mi tesis , quien con su guía , dirección, paciencia, rectitud ,conocimiento, enseñanza y colaboración me permitió el desarrollo y culminar este trabajo y a todos que de alguna u otra manera aportaron en el trabajo realizado y que esta tesis llegara a buen término.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, AMAYA CUEVA DE JURADO MONICA DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "Autenticidad Educativa y Liderazgo de los Docente en una Unidad educativa del Cantón Daule -Ecuador,2023", cuyo autor es VILLAMAR CASTRO ROSA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AMAYA CUEVA DE JURADO MONICA DEL ROSARIO DNI: 17610952 ORCID: 0000-0002-7576-5097	Firmado electrónicamente por: ACUEVAMR el 01- 08-2023 19:47:13
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 04- 08-2023 19:24:08

Código documento Trilce: TRI - 0629447



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VILLAMAR CASTRO ROSA MARIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Autenticidad Educativa y Liderazgo de los Docente en una Unidad educativa del Cantón Daule -Ecuador,2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VILLAMAR CASTRO ROSA MARIA PASAPORTE: 0916490790 ORCID: 0000-0002-8806-1101	Firmado electrónicamente por: RMVILLAMARV el 09- 08-2023 20:45:04

Código documento Trilce: INV - 1259267



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
ANEXOS.....	1
Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables	
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....	
Anexo 3: Evaluación por juicio de experto.....	
Anexo 4: Solicitud para la prueba piloto	49
Anexo 5: Autorización por parte de la institución.....	
Anexo 6: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV.	
Anexo 7: Resultado de reporte de similitud de Turnitin.....	
Anexo 8: Ficha de consolidado de Juicio de experto	
Anexo 9: Prueba de fiabilidad del Instrumento Autenticidad Educativa.....	57
Anexo 10: Prueba de fiabilidad del Instrumento de liderazgo	
Anexo 11: Base de datos de la variable autenticidad educativa liderazgo	

Anexo 12: Base de datos de la variable liderazgo

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de docentes de la Unidad Educativa José Luis Tamayo	18
Tabla 2 Correlación entre las variables Autenticidad Educativa y Liderazgo de los docentes	21
Tabla 3 Nivel de las variables Autenticidad Educativa y Liderazgo de los docentes	22
Tabla 4 Correlación de la variable Autenticidad educativa y la dimensión Toma de decisiones.....	23
Tabla 5 Correlación de la variable Autenticidad Educativa y la dimensión Comunicación	24
Tabla 6 Correlación de la variable Autenticidad Educativa y la dimensión Motivación	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de la investigación.....	17
---	----

RESUMEN

El presente estudio denominado, "Autenticidad Educativa y Liderazgo de los Docente en una Unidad educativa del Cantón Daule -Ecuador,2023" se realizó con el objetivo determinar la relación entre autenticidad educativa y liderazgo de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023. El proceso metodológico se sustentó en los principios de un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo básico y alcance correlacional. La muestra de investigación fue compuesta por 45 docentes, se les aplicó un cuestionario para autenticidad educativa y otro para liderazgo, con un nivel de fiabilidad del 0,809 y 0,891 respectivamente. Este trabajo estableció un vínculo fuerte, positivo y significativo entre las variables, esto se deduce en función de la $\rho=0,891^{**}$ con un sig. 0,01, además se constató que el nivel de la autenticidad educativa era bajo con un 64,44% porque no existe un sentido de pertinencia en los colaboradores, los directivos no proponen estrategias que fomenten la participación activa en el ambiente laboral, y bajo nivel del cumplimiento en el contexto ético; y el liderazgo era bajo con un 66,67% por un débil proceso de toma de decisiones frente a conflictos internos, mala distribución de funciones y escasas actividades.

Palabras clave: Autenticidad educativa, docentes, liderazgo, institución, productividad.

ABSTRACT

The present study called, "Educational Authenticity and Teacher Leadership in an Educational Unit of the Canton Daule - Ecuador, 2023" was carried out with the objective of determining the relationship between educational authenticity and teacher leadership in an Educational Unit of the Canton Daule - Ecuador, 2023. The methodological process was based on the principles of a quantitative approach with a non-experimental design of a basic type and correlational scope. The research sample was made up of 45 teachers, a questionnaire for educational authenticity and another for leadership were applied to them, with a reliability level of 0.809 and 0.891 respectively. This work established a strong, positive and significant link between the variables, this can be deduced based on $\rho=0.891^{**}$ with a sig. 0.01, it was also found that the level of educational authenticity was low with 64.44% because there is no sense of relevance in the collaborators, managers do not propose strategies that encourage active participation in the work environment, and low level of compliance in the ethical context; and leadership was low with 66.67% due to a weak decision-making process in the face of internal conflicts, poor distribution of functions and few activities.

Keywords: Educational authenticity, teachers, leadership, institution, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En el campo internacional en Noruega Graff (2022) expresó que la autenticidad y motivación son recursos que los profesores en este tiempo deben gestionar para asegurar un desempeño eficiente dentro de las aulas de clases. Graff en un estudio a 50 profesionales de educación encontró que 77,90% poseen un nivel regular en autenticidad y solamente 35,70% tienen un nivel alto de motivación. En sí, la autenticidad en el contexto profesional de un docente es una pieza fundamental para que dimensiones como la motivación no tenga incidencias negativas. En Cuba, Escribano (2022) la autenticidad es una variable que abordan significados importantes para el desarrollo de las actividades educativas; por lo cual, en un muestreo a 40 docentes detectó que el 70,40% experimentaba problemas en las responsabilidades asumidas dentro de los procesos de enseñanza, es decir, la conducta profesional de estos profesores era inadecuada. El autor muestra que en el perfil profesional del educador se requiere autenticidad educativa para darle cumplimiento a su vocación con verdad, compromiso y responsabilidades en todas las áreas competentes a los procesos académicos y pedagógicos.

En España, Véliz (2022) manifestó que las instituciones educativas, empresariales y gubernamentales en Latinoamérica tienden a evidenciar problemas en los procesos organizativos a causa de falencias en la gestión del liderazgo; en su investigación detectó que el 69,90% de los colaboradores de una institución experimentan sucesos laborales negativos ocasionado por deficientes acciones directivas emitidas por las autoridades. Un liderazgo con fallas genera que un trabajador, colaborador o empleado pueda percibir acciones perjudiciales que interfieran en sus actividades, clima laboral o aspecto personal ocasionando poca productividad.

En el entorno nacional, la habilidad para mejorar una escuela depende directamente de equipos directivos que ejerzan una orientación que ayuden a activar, apuntalar y reanimar, favoreciendo a construcción de la capacidad interna. Se pudo identificar que la falta de dialogo efectivo, y los problemas por carencia de motivación por parte de los directivos, hace que el docente se sienta desmotivado.

El Ministerio de Educación (2022) en base a un informe ponderó al liderazgo educativo como el segundo elemento interno en las instituciones que más preeminencia tiene en los logros de amaestramiento, tras el trabajo docente en las aulas de clases. La autenticidad es una característica esencial dentro de las competencias docentes, lamentablemente hoy en día está en decadencia en los salones de clases. En Quito, Ordoñez (2022) identificó que el 81,09% de los profesores reflejan un nivel bajo en su desempeño autentico posicionándose en un clima educativo aburrido y repetitivo para los alumnos de las instituciones escolares. A través de esta idea se descubre que a medida que el nivel de autenticidad disminuya el desempeño del profesor será mínimo; condiciones como las anteriores quieren invadir las instalaciones educativas a nivel nacional.

Según Villafuerte y Cevallos (2021) en una investigación efectuada en Manabí sobre el liderazgo educativo encontraron que es deficiente en un 47,15%, ocasionado a causa de falta de dominio de las competencias requeridas, déficit de concentración en las habilidades necesarias, actitudes antiéticas, sesgos personales, entre otros. En un centro educativo ubicado en el cantón Daule que opera en jornada matutina y vespertina, en el cual se ha observado que el liderazgo que actualmente se está llevado a cabo no tiene resultados de productividad, ocasionando que en el grupo de docentes tengan inconformidad con las decisiones que se gestionan provocando división en entre los docentes, lo cual, entorpece el proceso de enseñanza. Estas situaciones influyen para que el clima escolar sea tenso y estresante, desmotivación o poco interés por enseñar, procesos educativos sean deficientes, una baja calidad educativa y la imagen institucional tenga una mala reputación. También, la carencia de ideas o estrategias que fortalezcan el sistema de autenticidad educativa de la institución producen que se agrave la situación en este centro educativo. El rol docente no se está considerando como tal por parte de las autoridades, lo que representa una dificultad para que los procesos de enseñar y aprender fluyan a favor de los estudiantes. De acuerdo con lo explicado anteriormente surgió el problema a investigar: ¿En qué manera la autenticidad educativa se relaciona con el liderazgo de los Docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023?

En la justificación en lo teórico, esta investigación se basó en la Teoría del psicoanálisis humanista por Erich Fromm y Teoría bifactorial de Frederick Herzberg para fundamentar a la autenticidad educativa; mientras que, para el liderazgo se utilizará los aportes de la Teoría de comportamiento de Herbert Simón y Teoría de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard; las ideas de estos postulados permitirán abordar el fenómeno de estudio con mayor precisión teórica, así se brindarán adecuadas argumentaciones desde el criterio personal. En la práctica se pretendió ofrecer datos relacionados al contexto del estudio, los cuales, sean usados como instrumento sustentador para que se gestionen planes, acciones o estrategias frente a la situación crítica que actualmente se está observando en la institución educativa.

En lo metodológico, se aplicó un instrumento como es el cuestionario y que está conformado por varias preguntas, el cual facilitó el proceso de recoger la información calificada para las variables. Los cuales tuvieron que pasar por todo un proceso de juicio de expertos, también pasaron por la validación de los expertos y la confiabilidad de alfa de Cronbach. Es decir, este instrumento que está bien elaborado, está revisado tanto por expertos y estadísticamente. En consecuencia, este instrumento puede ser útil en otras instituciones. En contexto de investigación, el objetivo general fue determinar la relación entre autenticidad educativa y liderazgo de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023. Mientras que los objetivos específicos fueron: Conocer el nivel de autenticidad educativa y liderazgo de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023; establecer la relación entre autenticidad educativa y toma de decisiones de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023; identificar la relación entre autenticidad educativa y comunicación de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023; comparar la relación entre autenticidad educativa y motivación de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023.

Finalmente se estableció la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre autenticidad educativa y liderazgo de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023

II. MARCO TEÓRICO

Para ampliar el conocimiento sobre nuestras variables de investigación, se estudió las siguientes investigaciones tanto del nivel internacional, nacional y local como se detalla a continuación.

España desarrollado por Grimalt et al. (2020) acerca de la influencia que tiene el grado de autenticidad de investigación en los trabajos de nivel secundaria. La metodología usada por los autores fue cualitativa, la muestra que se tomó fue de 60 estudiantes con un criterio de inclusión que debían tener 14-15 años de edad; a estos participantes se les destinó un cuestionario. Entre los principales resultados se observó que las técnicas de indagación que conceden disímiles niveles de autenticidad en la investigación científica escolar no proceden precisamente en una extensión de la autoeficacia en disciplinas a mediano plazo. Se concluyó que las estrategias como abastecer buenas relaciones, acostumar a los estudiantes con el objeto, y valorar en marco del respeto la intervención en los espacios públicos pueden apoyar a un buen proceso de indagación, por lo cual, contribuir a trazar los retos diseñados para el alumnado servirá de mucho para que los alumnos alcancen una autovaloración personal.

En México, De león (2020) plasmó una investigación acerca del análisis de la autenticidad escolar dentro de la resolución de problemas matemáticos. El esquema metodológico usado fue una investigación mixta de tipo descriptivo, la población estuvo compuesta por 50 estudiantes de octavo año, a los cuales, se les aplicó un cuestionario con 15 ítems. De león (2020) Los resultados encontrados demostraron que el nivel de autenticidad media del 39,68%, a su vez, 14,60% están en baja y la diferencia tiene un nivel alto. Este trabajo concluyó que la autenticidad de los estudiantes dentro del desarrollo de problema matemáticos tiene brechas que requieren medidas de fortalecimiento. Por medio de este teórico se descubre que en las disciplinas técnicas se requiere una originalidad en la personalidad del estudiante o docente, el primero porque aprende de lo que el segundo expresa en las horas de clases.

Perú Castillo et al., (2019) llevo a cabo un trabajo de investigación bajo la temática del liderazgo y clima institucional en un centro de salud vinculado a una Microred. La finalidad de este trabajo fue establecer la relación entre las variables antes descritas; para lo cual, se adoptó un esquema metodológico en base a un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo correlacional. La unidad análisis del estudio fue compuesta por 88 trabajadores de la institución. Entre los hallazgos encontrados destaca que 49,30% exhibieron liderazgo transaccional y 50,70% transformacional alto y bajo equitativamente; el nivel de liderazgo fue medio con un 50,00% y el clima se encuentra en una posición por mejorar con un 67,19%. En el análisis estadístico se obtuvo un Rho Spearman de 0,634 para la relación entre clima institucional y liderazgo transaccional; y con el transformacional fue un Rho 0,650, ambas fueron significativas. Esto indicó que cuando existe un liderazgo indicado, el clima laboral de los trabajadores será mejor.

Según Valdivia (2022) en su trabajo sobre el liderazgo y su influencia en el desempeño docente en las instituciones particulares utilizó una metodología aplicada con carácter cuantitativo; no experimental y nivel correlacional; así, lograr establecer la clase de vínculo que existe entre estas variables. La muestra de estudio fue de 70 personas, a los cuales se les dedicó un cuestionario de 30 preguntas, las cuales sirvieron para encontrar que el nivel del liderazgo se encuentra en nivel medio con 41,40% y solo un 30,10% considera que esta alto. En el aspecto inferencial, se notó que existe una relación media con un Rho spearman 0,489 y una sig. 0,002<0,05. En esta investigación se destaca que el nivel de liderazgo tiene un vínculo directo con el funcionamiento del docente en sus actividades, especialmente, por las relaciones interpersonales, el cual es un factor elemental para garantizar un clima institucional estable.

En Ecuador, Maita et al. (2022) ejecutó una pesquisa sobre el liderazgo directivo y desempeño de los docentes en medio del entorno virtual por la crisis sanitaria. Para esto se enfocó en determinar la relación significativa entre estas 2 variables. El marco metodológico que se usó fue cuantitativo con alcance correlacional de diseño no experimental. El análisis muestral se basó en 45 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario para obtener los datos. Entre los resultados que se obtuvieron están: un 91,70% indica que el liderazgo directivo se encuentra en un

nivel regular, lo que está generando que el desempeño docente sea regular en un 93,30%. Estas variables tienen una relación positiva alta con un Rho Spearman de 0,887** con una sig. Bilateral del $0,000 < 0,01$. Estos datos permitieron intuir que efectivamente existe incidencia en la forma de liderar en la institución sobre el desempeño docente durante la modalidad virtual por causas de la situación sanitaria del país.

En la ciudad de Ambato, Vargas (2021) trazó una investigación en base al liderazgo pedagógico y su asociación con el funcionamiento docente en las unidades educativas particulares. El objetivo consistió en determinar el tipo de asociación existe entre estas variables. Por ello, se estructuró un estudio con parámetros cuantitativos con una modalidad bibliográfica y de campo, de tipo descriptiva correlacional. La muestra en este trabajo estuvo compuesta por 6 miembros de la directiva y 88 docentes titulares, se utilizó dos instrumentos para conseguir información relacionada con las variables. Los hallazgos obtenidos fueron: un 60,18% posiciona al liderazgo pedagógico como medio y un 64,90% reflejan un desempeño docente regular. Mientras que el análisis correlacional mostró que entre estas 2 variables existe una asociación inversa del -0,701 con una sig. $0,031 < 0,05$. A través de estas cifras se induce a pensar que un liderazgo pedagógico tiene asociación inversa con el nivel de desempeño de los profesores.

En la ciudad de Guayaquil, Candel (2020) desarrolló una temática investigativa basada en la determinación de la incidencia que tiene el liderazgo docente en el ambiente escolar de los educandos de una entidad educativa. Para ello, planteó una investigación con una ruta cuantitativa descriptiva, no experimental y correlacional de tipo causa. El proceso de recogida de información fue aparado por un cuestionario de 66 preguntas con escala de Likert, este instrumento fue dirigido a una muestra de 45 docentes. Luego del análisis y procesamiento de los datos se encontró que la variable liderazgo logró una calificación de 17,89% alto; un 26,70% media y la diferencia baja. Asimismo, el contexto escolar fue ponderado por un 61,90% como bajo; 26,75% regular y el restante fue alto. Por medio de la contrastación de hipótesis se determinó que existe una relación entre las variables porque se obtuvo un coeficiente de 0,743 y una sig. De $0,0234 < 0,05$. Este trabajo permite tomar en consideración que la gestión que ejecuten los directivos será

esencial para que el contexto escolar de los estudiantes tenga las condiciones y posibilidades que certifiquen la persistencia de los procesos de formación educativa.

Silva (2022) en su estudio de cuantitativo, con enfoque no experimental y de tipo correlacional se propuso establecer la relación que existe entre el liderazgo efectuado por los directivos con el desempeño de los profesores de una Escuela del Cantón Baba. Para esto, tomó como muestra a 35 docentes a los cuales se les tomó un cuestionario de 36 ítems con escala valorativa en formato de Likert; encontrando que el nivel de liderazgo tiene una ponderación de 66,70% en regular y 33,75% en bueno. El desempeño docente fue calificado con 30,40% como bueno y 65,30% como regular. Por otra parte, en la comprobación de hipótesis se contempló que un Rho de 0,478* con una sig. 0,023<0,05. Esta investigación es clave porque muestra como el trabajo del docente puede verse afectado de forma perjudicial o favorable según las gestiones que desarrollen el líder con su grupo de trabajo en la institución.

En lo que corresponde en la variable autenticidad educativa, Flores (2021) explicó que es una característica que describe a una persona cuando hablan con la verdad, reconoce el compromiso de sus emociones, es sincera y lógica a nivel interno y externo. Según lo expresado por el autor, se comprende que la autenticidad va relacionada con la aceptación que tenga un individuo en el aspecto afectivo o emocional a nivel personal y colectivo; se muestra tal y como es.

la educación es un proceso que permite a los individuos desarrollar habilidades y capacidades mediante el aprendizaje y la construcción de conocimientos, es considerada uno de los componentes más incidentes en el progreso tanto de los individuos como de la sociedad. Esto se debe a que dentro del ámbito educativo se enriquece el conocimiento, la cultura, la ética, la moral, entre otros (Vázquez et al, 2022). Las entidades escolares ocupan un rol significativo en la generación de oportunidades de crecimiento académico para los estudiantes. Sin embargo, las situaciones que se evidencian en el ambiente de cada uno de los centros educativos pueden convertirse en obstáculos que perjudiquen el progreso de los procesos educativos. En los procedimientos administrativos, pedagógicos, técnicos u operativos la carencia de autenticidad es la ausencia de ser auténtico, es decir

no admite el compromiso de sus emociones y gestiones, es sencillo y lógico en lo individual y colectivo. Es por estas problemáticas que afecta al docente en el desarrollo organizacional de cualquier institución, estancándola en lo rudimentario sin oportunidad a mirar a la innovación.

Por otro lado, a nivel institucional González (2021) describió que es un valor reconocido en la actualidad con mucha facilidad que va relacionado con algo positivo. Está vinculada con aquella entidad que es realista, que tiene sus planes bien enfocados en sus objetivos precautelando reflejar que sus valores institucionales están en cumplimiento. Los centros educativos auténticos serán aquellos en donde las actividades tienden a efectuarse con verdad y transparencia.

Adicionalmente, para alcanzar una autenticidad en una institución educativa se requiere de liderazgos y culturas consistentes reforzadas por un análisis de necesidades (GAP) entre el desempeño real y deseado del líder con sus colaboradores (Olivares, 2021). De acuerdo con esta idea, se entiende que dentro de una institución escolar los docentes y sus directivos tienen que evitar ser divergente con la forma de ejecutar sus responsabilidades pedagógicas y administrativas.

A criterio personal, la autenticidad educativa es un elemento importante que representa la naturalidad del cumplimiento de los valores y principios por parte de cada miembro de una institución escolar durante el desempeño de sus funciones, permitiendo de tal forma aumentar el nivel de competitividad.

De igual forma como lo mencionó Tavera (2022) constituye una expresión donde se muestra a los actores de una institución educativa en un ecosistema positivo por medio de la convivencia constante de los valores y principios institucionales mientras cumplen sus actividades laborales; generando motivación, productividad y valor agregado.

Basada a la teoría de psicoanálisis de Fromm expone que los sujetos están definidos por las circunstancias sociales e individuales; lo que provoca una actitud de irresponsabilidad de su existencia, impidiendo la superación personal de sí mismos y el desarrollo apropiado de sus potencialidades (Reyna, 2020). Este postulado intenta demostrar que la persona tiene la responsabilidad en trabajar

para poder convertirse en lo que verdaderamente es, en otras palabras, Fromm pretende motivar a que el ser humano con el contexto personal o social puede lograr su desarrollo interno y externo consiguiendo una exploración propia de lo que es. Esta teoría se relacionó con la autenticidad porque busca mostrar a una persona tal y como es según sus condiciones sociales, políticas o económicas.

Teoría bifactorial de Frederick Herzberg, Aseveró que el desempeño de las personas en el trabajo está condicionado de acuerdo con el nivel de satisfacción que su ambiente laboral le brinde. Es decir, sustenta que la estimulación de una persona proviene de elementos de motivación (intrínsecos), y no de mantenimiento (extrínsecos) (Paredes et al., 2022). Esta teoría mencionó que la persona tiene 2 fuentes de motivación, factores internos y externos; estas condiciones se vinculan con la forma de autenticidad que puede demostrar la persona frente a los demás. En el contexto educativo, en nuestro criterio la autenticidad está basada en las motivaciones que el agente escolar sienta o perciba.

Identidad institucional según Peñarreta et al. (2021) explicaron que es la percepción que la organización refleja en la sociedad; es un elemento importante para darse a conocer ante los usuarios o clientes. Agregando a lo anterior, cada institución independientemente que sean del sector empresarial, jurídico, social o educativo tiene la responsabilidad de sembrar dentro del ecosistema interno acciones que causen atributos que reflejen el propósito de ser, valores, misión, entre otros, lo cual, es importante para el trayecto a lo largo de la historia de cualquier institución.

Asimismo, Bolívar (2019) mencionó que es el conjunto atributos que conforman el ser institucional, teniendo en consideración los antiguos y actualizados. Por ello, la identidad institucional cumple una función clave para que un centro educativo tenga una apreciación óptima por parte de la comunidad del sector; a través de la identidad corporativa se busca transmitir y compartir la esencia de la institución, con esto se logra un valor diferenciado con otras entidades.

Como lo mencionó Dávila (2020) las identidades en las instituciones permiten que puedan transmitir y comunicar de una manera clara sus objetivos, valores y filosofía para diferenciarse de otras organizaciones. En tal sentido, se aprecia que la identidad institucional no solo tiene efecto en el ambiente externo de una escuela,

empresa o universidad, sino que en el entorno interno tiene mayor influencia. Cuando los agentes educativos se sienten identificados con el lugar donde están estudiando o trabajando los procesos formativos, académico y pedagógicos tendrán coherencia y serán plausible.

Autovaloración es un mecanismo para saber la apreciación personal que tiene una persona de sí mismo (Ramos, 2021). En base a esta idea se comprende que la valoración individual sirve para conocer que actitudes y aptitudes sociales, psicológicas o profesionales tiene cada individuo, de esta manera el comportamiento podrá ser valorado con mayor precisión.

Se refiere a un subnivel del temperamento que circunscribe un grupo de necesidades y motivos, junto con sus diferentes formas de acontecimiento (Noriega y Ramos et al., 2021). Los autores describieron un panorama que indica que la personalidad de un hombre está condicionada a la opinión que tenga de sí mismo, esto es esencial conocer debido a que las reacciones que se generen podrían ser negativas o positivas.

Dentro de las funciones se destaca que regula la conducta a través de un método de autoevaluación, de tal forma que las actitudes de un alumno están establecidas, en gran parte, por la idea o concepto que tenga en una ocasión determinada (Martínez y Romero, 2021).

Al autovalorarse un individuo tendrá la oportunidad de emitir juicios u opiniones acerca de lo que debe cambiar o mejorar en relación a las normas sociales que garantizan la convivencia en la sociedad, los autores hacen mención que por medio de la autovaloración los elementos conductuales asumirían una regulación o control.

Productividad como indicó Suárez y Zeña (2022) es la habilidad de hacer más actividades en menor tiempo, por eso, una institución que sea capaz de optimizar su sistema productivo tendrá un desarrollo exponencial en el mercado. En este mismo contexto, un colaborador con productividad representa un activo con un valor alto porque contribuye para que la institución crezca positivamente; por tal motivo, es fundamental contar con un personal dentro de esta categoría. En el área educativa, se refiere a la asociación entre la producción a escala cuantitativa y

cualitativa de servicios y la mano de obra invertida en producirlo (García et al., 2022). Los servicios educativos que una escuela, colegio o universidad brinden están condicionado al nivel de productividad que se alcance en el desarrollo de las clases, es decir, los docentes y autoridades son agentes responsables de supervisar que en los procesos gerenciales, pedagógicos o formativos se efectúen con productividad.

También, el acrecentamiento de la productividad de un centro educativo es transcendental porque ayuda al mejoramiento del nivel de la calidad de los procesos formativos, pedagógicos y administrativos. Por eso, la productividad es un aspecto básico en la imagen institucional, esto es ventajoso para el sistema de educación de un país (Moreno y Camona, 2022). Entonces, una institución tiene que priorizar que sus procesos en todas las áreas se desarrollen con eficiencia a nivel Input y Output; a través de esta idea la actividad escolar hoy en día tendrá un enfoque diferenciador aportando a que la educación sea productiva.

Campos et al. (2021) plantearon que el liderazgo es la virtud que tiene una persona para coordinar y dirigir a otros hacia un objetivo en específico. Estas operaciones las llevará a ejecución para incluir a otras personas y así conseguir un beneficio en común. En base a esta idea el liderazgo puede ser descrito como una habilidad que desarrolla una persona, la cual, produce influencia en otros individuos con el propósito de motivarlos a dirigirse en una meta en común.

Según Oblitas (2021) la acción de motivar a otros con el fin de unificar esfuerzos para lograr una meta. El autor muestra que el liderazgo busca que los individuos sigan un objetivo, pero no individualmente, sino que unifiquen esfuerzos para que en equipo consigan un resultado favorable.

Por otro lado, Maya et al. (2022) describieron que es un conjunto de aptitudes que una persona emite para transmitir a otros una idea y trabajar para conseguirla. Por eso, un líder aparte de generar influencia sobre las personas tiene que gestionar propuestas innovadoras en situaciones difíciles; y nunca deja de motivar a los otros integrantes del grupo. En cuanto a este argumento se asimila que la persona que está ejerciendo algún liderazgo más allá de delegar o influir a otros tiene la función

de aportar con criterios constructivos, innovadores y certeros para planificar estrategias que sirvan para el desarrollo del trabajo.

Para Cedeño et al. (2021) el liderazgo es un elemento que desempeña un rol decisivo en el progreso de las acciones escolares al intervenir en las estimulaciones y aptitudes de los profesores: tanto en el entorno escolar y profesional. Sin embargo, la ausencia de un liderazgo productivo ocasiona que se presenten malos resultados, tales como: personal inconforme, poco trabajo en equipo, egoísmo laboral, objetivos incumplidos, y la imagen institucional es deteriorada por cada una de esta consecuencia negativa. Esto tiene relación con la autenticidad educativa, la cual, según comprende en la disposición de los agentes escolares (directivos, docentes, estudiantes y padres de familias) a asociarse de manera genuina con el equipo y sus integrantes; con la característica de evitar todo tipo fachas profesionales o personales. En un entorno de trabajo las hipocresías o falta de autenticidad infieren dentro del proceso de comunicación abierta y sincera que se desarrolla con los demás, generando conflictos internos en el equipo de trabajo.

La importancia del liderazgo radica por ser un elemento indispensable para la estabilidad de cualquier organización. También, es clave porque dirige, orienta y motiva con el determinado objetivo para que el equipo de trabajo sea ordenado, cumpla funciones y alcancen los logros dispuestos; como lo afirma Chinchay y Chávavrry (2022) el liderazgo es un pilar obligatorio para que una institución pueda mantenerse operativa y logren cumplir cada uno de sus objetivos de forma placentera; un líder no saca provecho de su posición sobre los demás, sino que ayuda a cada uno a superarse. Se observa que una dirección de escuela que suministre un liderazgo instructivo acrecienta la cualidad de asistencia y de colaboración del profesorado (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OECD], 2022). Esto que no es posible crear un mejor entorno para el aprendizaje de los educandos cuando se establecen directrices débiles, formaciones deficientes, malas condiciones laborales del profesorado, carencia de habilidades de liderazgo y la falta de gestión educativa; estos hechos se originan porque la persona que tomo la dirección no cuenta con la experiencia profesional para ejercer estas funciones (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2022). El liderazgo responsable,

equitativo y ético permite que cada uno de los miembros de la institución puedan alinearse en una sola visión, para lo cual se requiere condiciones cognitivas y prácticas que complementen este proceso.

Desde mi punto de vista, el liderazgo aporta significativamente al crecimiento institucional de cualquier entidad educativa, porque tiene bases en una visión global, en el alcance de objetivos, la gestión de la información y el nivel cognitivo.

Mientras que, la toma de decisiones comprende un proceso de recopilación de información y evaluación de varias posibilidades o escenarios, antes de escoger una alternativa (González et al., 2019). Este aporte nos demuestra que para tomar una decisión se debe contar con la cantidad de información suficiente para evaluar que alternativa tiene un nivel de factibilidad real que generará un beneficio y no un perjuicio.

La toma de decisiones es un procedimiento que demanda cavilar inteligentemente y examinar las posibles opciones o rutas a seguir. Actualmente existen herramientas y técnicas que permiten la posibilidad de ordenar cualquier duda al tomar una decisión definitiva. (Encalada y Narváez, 2020). En esa misma línea, al diario cada persona asume un evento de toma de decisiones diferentes, sin embargo, el objetivo es igual, seleccionar la opción que contribuya a los intereses personales del individuo.

Por eso, en el proceso de toma de decisiones es indispensable contar con fuentes de información auténticas que aporten al sustento de una determinada idea, como lo expresan Barzaga et al. (2019) la información es un factor importantísimo que puede usarse para cumplir objetivos, perfeccionar los procesos de toma de decisiones, instruir, adquirir y crear nuevos conocimientos. En el contexto escolar, es útil este procedimiento porque sirve para encontrar soluciones pertinentes para determinados y variados conflictos que persisten dentro de las labores administrativas, pedagógicas o gerenciales dentro de una institución, evitando de esta forma problemas que afecten la calidad del servicio educativo.

Comunicación para Arias et al. (2022) Es el proceso en donde se evidencia un intercambio de información producida entre dos o más individuos con el objetivo de aportar a la generación de ideas. Los principales actores dentro de este escenario

es el emisor y un receptor, además del mensaje. En tal sentido, se describe a la comunicación como un factor clave que sirve para fortalecer los lazos sociales entre los individuos por medio de la transmisión de información.

Según Domínguez (2019) la comunicación es el proceso donde un emisor y un receptor generan un cambio de datos, para ello es necesario un canal y código. En resumen, a través de este mecanismo una persona puede expresar sentimientos y conocimientos a otra, lo cual, en un centro educativo es valiosísimo porque favorece a la creación de un ambiente armonioso aumentando el rendimiento de las actividades asignadas, lo que suma a la realización de los objetivos institucionales.

En el contexto organizacional, Arguello (2022) definió a la comunicación como el procedimiento mediante el cual una organización se comunica usando varios medios, fomentando las relaciones laborales; cuando existe comunicación fluida el talento humano tendrá un desempeño más efectivo; este hecho es elemental para la consecución de objetivo. De acuerdo con esta idea, la comunicación es la base para que las relaciones laborales sean funcionales y no complicadas dentro de cualquier institución, lo cual, beneficia en la gestión directiva a través de la creación, diseño o formulación de estrategias que busquen efectos positivos a nivel interno y externo para con esto aumentar el nivel de competitividad.

Motivación de acuerdo con López y Mendoza (2021) es un estado interno que impulsa, rige y conserva la conducta del hombre fines explícitos; es el impulso que estimula a la persona a cometer definidas acciones y permanecer en ellas hasta conseguirlas. Por eso, los autores identifican que la motivación es lo que le da sustento y guía a la conducta, es la causa del temperamento; una persona motivada reflejara actitudes afirmativas que solventan cualquier escenario personal, laboral o social en el que conviva.

Para Trujillo y Bermúdez (2020) es algo que puede ayudar a cualquier individuo a mantenerse en acción, lograr los procesos necesarios e implementar las acciones pertinentes para conseguir un logro, objetivo o saciar una determinada necesidad. De tal forma, en una institución educativa cuando los actores escolares perciben un ambiente que estimule la motivación interna se tendrá como consecuencia resultados que aporten al satisfacer las necesidades educativas y cubrir las metas

estimadas. A su vez, es preciso reconocer que la motivación es una característica que influye en el desempeño laboral y el bienestar personal del talento humano. Su ausencia genera consecuencias negativas para el entorno interno de cualquier organización (Andrade et al., 2021). La falta de acciones que motiven al personal docente o estudiantes en una institución es un indicador que están existiendo situaciones conflictivas a nivel gerencial. Estos hechos perjudican el desempeño del profesor y el rendimiento académico de los alumnos, incidiendo en que la calidad educativa presente decadencias.

La variable de liderazgo se sustenta por medio de la teoría de comportamiento de Herbert Simón postula que los líderes se pueden formar o crear, indistintamente a que nazcan con destrezas o cualidades. El líder se forma a través de la visualización y la instrucción. Similar a otros comportamientos, se estima que existe la vía de formación para convertirse en líder (Mercado et al, 2022). A través del criterio de esta teoría se entiende que la habilidad del liderazgo tiene mecanismo para que sea fortalecida, ya que la observación y enseñanza son las vías por la cual según Herbert la persona puede tomar dominio sobre esta destreza importante en cualquier rol educativo.

Por otro lado, la teoría de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard esta teoría situacional propuesta por Hersey y Blanchard propone que el estilo de liderazgo debe mantener un enfoque en la madurez de los liderados; siendo importante los indicadores de sus competencias, Así como indicadores de actitud en cada trabajador; es decir, el líder debe tener la capacidad de adaptación a las cualidades de los subordinados para tratarlos con flexibilidad y dinamismo (Plaza, 2022). El pilar fundamental de este teórico radica en que el líder debe tratar a sus liderado de acuerdo a grado de madurez que tenga y considerando las funciones que va a cumplir.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipos de investigación

En este trabajo se tuvo en cuenta un tipo de investigación básica porque en palabras de Campo (2021) es conocida como investigación pura, tiene el enfoque de ampliar el conocimiento acerca de una problemática en un entorno específico. También se seleccionó un enfoque cuantitativo, el cual, se basa en la recopilación, procesamiento y examinación de datos que se extraen de diferentes fuentes. Ese ideal para realizar proyecciones, análisis de tendencias, comprobación de relación, valoración de promedios entre otros (Jiménez, 2020).

3.1.2. Diseño de investigación

Este fue no experimental porque según Galarza (2021) es aquel procedimiento que se lleva a cabo sin manipulación deliberada de las variables que están siendo objeto de análisis en un estudio. Su fundamento principal es la observación del fenómeno tal y como se está comportando en el contexto.

De tal forma, se optó por el nivel correlacional, el mismo que tiene como propósito la medición de dos variables; este tipo de investigación comprende y valora la asociación estadística que puedan presentarse entre las variables sin necesidad de otra variable (González et al., 2020).

Finalmente se complementó con el nivel transversal, porque de acuerdo con Alban et al. (2020) se escoge un determinado periodo de tiempo para desarrollar el análisis del fenómeno que se está investigando; para objeto del presente trabajo se comprende el siguiente esquema:

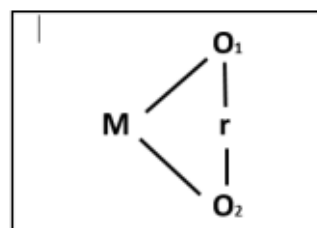
M: Muestra del estudio

O₁: Autenticidad educativa

O₂: Liderazgo

R: Relación entre las variables

Figura 1 *Esquema de la investigación*



3.2. Variables y Operacionalización

Definición conceptual de la variable autenticidad educativa, constituyó como una expresión donde se muestra a los actores de una institución educativa en un ecosistema positivo por medio de la convivencia constante de los valores y principios institucionales mientras cumplen sus actividades laborales; generando motivación, productividad y valor agregado. (Tavera, 2022)

Definición operacional de la variable autenticidad educativa, constituyó como un proceso de identidad en la cual la autovaloración es determinante para lograr una buena productividad en la institución educativa. La misma que será medida en una escala nominal.

La definición conceptual de la variable liderazgo fue dada por Campos et al. (2021) quienes indican que es la virtud que tiene una persona para coordinar y dirigir a otros hacia un objetivo en específico. Estas operaciones las llevará a ejecución para incluir a otras personas y así conseguir un beneficio en común.

La definición operacional de la variable liderazgo describió como una cualidad que tiene un individuo para tomar decisiones, coordinar, comunicar, motivar e influir en los demás con el propósito de buscar un objetivo en global. La misma que será medida en una escala nominal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población se conoce a una población dentro de una investigación al grupo de objetos, personas o animales a quienes se van analizar con la intención de lograr datos que ayudan para validar resultados en un proceso investigativo (Peñas y Fernández, 2020). En base a la idea del autor, la población para esta investigación

fue de 45 profesionales de la docencia que estuvieron activos en el periodo escolar 2023 I ciclo costa en la Unidad Educativa José Luis Tamayo.

Tabla 1

Población de docentes de la Unidad Educativa José Luis Tamayo

Docentes	N°	%
Varones	20	44%
Mujeres	25	56%
Total	45	100,00%

Nota: Información proporcionada por la secretaría general de la institución

- **Criterio de inclusión:**

Se tomó en cuenta los siguientes: docentes con nombramiento definitivo o provisional vigente en la institución, docentes que completen al 100% las preguntas plasmadas en el instrumento.

- **Criterio de exclusión:**

Fueron los docentes que no estén relacionados a la institución, docentes que tenga problemas para acceder al instrumento.

3.3.2. Muestreo

En consecuencia al muestreo, se consideró un muestreo no probabilístico llamado como intencional, este muestreo considera que la cantidad de la unidad de análisis puede ser seleccionada por el criterio del investigador (es), esto en base a la postura de Cardona et al., (2022) quienes mencionaron que es un proceso técnico en el cual el investigador (es) escogen su muestra en función a la subjetividad de su criterio.

3.3.3. Unidad de Análisis

Fue conformado por los docentes de la Unidad del Cantón Daule.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para continuar con el desarrollo de la investigación se adoptó como técnica a la encuesta, el cual, según Sánchez et al. (2021) es un procedimiento con larga trayectoria en el campo científico e investigativo, esta le permite al investigador captar información de manera rápida y óptima, para esto hace utilidad de un cuestionario. A su vez, el instrumento que se ajustó a la técnica antes mencionada fue el cuestionario, para Mendoza y Ávila (2020) es un documento que contiene una serie de preguntas redactadas con coherencia, organizadas y sin faltas ortográficas, las cuales se las aplicó a la unidad de análisis con el fin de que sus respuestas proporcionen datos confiables.

Para objeto de este estudio se diseñaron 2 cuestionarios dirigidos para las ambas variables; en tal sentido, la autenticidad educativa con sus 3 dimensiones (identidad institucional, autovaloración y productividad) y 3 indicadores cada una tuvo un total de 15 preguntas. Mientras que el liderazgo ocurría la misma situación, tuvo 3 dimensiones (Toma de decisiones, Comunicación, Motivación) y 3 indicadores cada una, sumando un total de 15 preguntas.

Dichos instrumentos fueron valuados mediante el juicio de los expertos, en donde se constató un coeficiente de validez de 88,72% para el primer instrumento y un 89,16% en el segundo instrumento; los cuales también pasaron por un proceso de confiabilidad. Una vez aplicada la prueba piloto se encontró por medio del alfa de Cronbach un nivel de fiabilidad para el instrumento 1 de 0,809 y en el instrumento 2 de 0,891.

3.5. Procedimientos

Se solicitó a la autoridad pertinente la autorización para poder aplicar los instrumentos sobre los recojo de datos sobre las variables autenticidad educativa y liderazgo de los docentes de esta manera se presentó un documento a la espera de la respuesta de tal forma que se permita ejecutar el proyecto de investigación de la mejor manera. Para esto se solicitó el permiso al director de la institución educativa de manera presencial para poder abordar la explicación la intencionalidad del proyecto de investigación, posteriormente se hizo llegar de manera anticipada una solicitud para que se me permita la aplicación de los instrumentos. Para lo cual

posteriormente a ello se mantuvo una reunión con los docentes para explicarle el propósito de la investigación y definir con exactitud el día y la hora para la aplicación de la misma. Después de la aplicación de los instrumentos se sistematizaron los resultados en un cuadro de Excel para su análisis posterior.

3.6. Método de análisis de datos

En este estudio de investigación se utilizó la estadística descriptiva para medir el nivel de autenticidad educativa y liderazgo por medio de tablas de frecuencias; para Mucha et al. (2022) la estadística descriptiva proporciona una interpretación clara y sencilla en base a los hechos encontrados y analizados durante un proceso investigativo. También, se usó las propiedades de la estadística inferencial, las cuales según Ramos (2021) proporciona recursos que aportan a la evaluación metodológica y productiva acerca de una muestra, esto representa ventajoso porque es útil para efectuar el proceso de comprobación de hipótesis, en el cual, se verificará en nivel de relación y significancia que realmente existe entre las variables de estudio. En este caso, el estadístico que se usó para medir el nivel de asociación que había entre las variables del estudio fue el coeficiente de relación Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Cabe mencionar que se respetó al pie de la letra la resolución actual para el proceso de titulación socializada por la UCV, dando mayor relevancia a elementos como: el derecho al autor, cumplimiento de las normas APA 7ma edición. A su vez, Los principios éticos que se aplicaron en este trabajo son: justicia, autonomía, y beneficencia como lo estipula el artículo 3 del código de ética. En este trabajo no se divulgó públicamente los datos personales de los docentes que son participante del estudio, todos los resultados obtenidos fueron de carácter confidencial, para que nadie salga afectado por respetado a la integridad moral de cada profesor que con amabilidad ha permitido desarrollar esta investigación como lo explica el artículo 4° respecto a los estudios en los cuales intervienen seres humanos. Finalmente, dentro del presente trabajo se trabajó con originalidad como está establecido en el artículo 9°, en el mismo se describen las políticas de anti plagio que deberán seguir todos los maestrantes en el proceso de titulación.

IV. RESULTADOS

Objetivo General

En contexto de investigación, el objetivo general fue determinar la relación entre autenticidad educativa y liderazgo de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023.

Contraste de Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre autenticidad educativa y liderazgo de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023.

H₀: No existe relación significativa entre autenticidad educativa y liderazgo de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023.

Tabla 2

Correlación entre las variables Autenticidad Educativa y Liderazgo de los docentes

		Correlaciones		Autenticidad Educativa	Liderazgo
Rho Spearman	Autenticidad Educativa	Coeficiente de	1		0,891**
		Correlación Sig. (Bilateral)			0,000
	Liderazgo	N	45		45
		Coeficiente de	0,891**		1
		Correlación Sig. (Bilateral)	0,000		
		N	45		45

Nota: Datos extraídos por medio del SPSS. **La correlación es significativa en el nivel 0,01(Bilateral)

En la tabla 2 se observó un nivel de asociación de 0,891** que existe entre las autenticidad educativa y liderazgo, la cual fue considerable, positiva y significativa; también se constata un grado de significancia del 0,01, tal es menor al 0,05. Estos datos validaron la decisión de aceptar que existe relación significativa entre autenticidad educativa y liderazgo de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. Para concluir, estas inferencias expresan que la autenticidad educativa tiene asociación directa con el nivel de liderazgo que se esté aplicando para la gestión directiva de la institución. Es decir, si el liderazgo es productivo y eficiente, el nivel de autenticidad educativa aumentará.

Objetivo Específico I

Conocer el nivel de autenticidad educativa y liderazgo de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023

Tabla 3

Nivel de las variables Autenticidad Educativa y Liderazgo de los docentes

Nivel	Autenticidad Educativa		Liderazgo	
	F ₁	%	F ₁	%
Alto	3	6,67%	4	8,89%
Medio	13	28,89%	11	24,44%
Bajo	29	64,44%	30	66,67%
Total	45	100,00%	45	100%

Nota: Datos obtenidos en base al cuestionario aplicado a los docentes de la institución

En base a los resultados reflejados en la tabla 3, se demostró que del 100% de los encuestados, el 64,44% consideró que la autenticidad educativa se encuentra en un nivel bajo, mientras que 28,89% indicó que es medio y un 6,67% hizo mención que es alto; esto ocurrió porque no existe un sentido de pertinencia en los colaboradores, los directivos no proponen estrategias que fomenten la participación activa en el ambiente laboral, bajo nivel del cumplimiento en el contexto ético y existen preferencias por parte de los directivos.

Esta situación fue consecuencia del tipo de liderazgo que se estuvo gestionando en la institución, dado que el 66,67% sustentó que está bajo, por otro lado, el 24,44% ostentó que es medio y un 8,89% indicó que esta alto; este contexto es originado por un débil proceso de toma de decisiones frente a conflictos internos, mala distribución de funciones y escasas actividades o acciones de motivación docente.

Objetivo Específico II

Establecer la relación entre autenticidad educativa y toma de decisiones de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023

Contraste de Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre autenticidad educativa y toma de decisiones de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023.

H₀: No existe relación significativa entre autenticidad educativa y toma de decisiones de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023.

Tabla 4

Correlación de la variable Autenticidad educativa y la dimensión Toma de decisiones

		Correlaciones		Autenticidad Educativa	Toma de decisiones
Rho Spearman	Autenticidad Educativa	Coeficiente de		1	0,873**
		Correlación Sig. (Bilateral)			0,000
	Toma de decisiones	N		45	45
		Coeficiente de		0,873**	1
		Correlación Sig. (Bilateral)		0,000	
		N		45	45

Nota: Datos extraídos por medio del SPSS. **La correlación es significativa en el nivel 0,01(Bilateral)

En la tabla 4 se visualizó un nivel de relación en un 0,873** que existió entre la autenticidad educativa y la dimensión toma de decisiones, la cual fue fuerte, positiva y significativa; también se constató un grado de significancia del 0,01, siendo menor al 0,05. Estos datos validaron la decisión de aceptar que existe relación significativa entre autenticidad educativa y la dimensión toma de decisiones de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. Para concluir, estas inferencias expresaron que la autenticidad educativa tiene asociación directa con el proceso de toma decisiones que ejecuten la directiva de la institución. Es decir, si las decisiones son seleccionadas de forma correcta, el nivel de autenticidad educativa será favorable.

Objetivo Específico III

Identificar la relación entre autenticidad educativa y comunicación de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023

Contraste de Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre autenticidad educativa y comunicación de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023.

H₀: No existe relación significativa entre autenticidad educativa y comunicación de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023.

Tabla 5

Correlación de la variable Autenticidad Educativa y la dimensión Comunicación

		Correlaciones		Autenticidad Educativa	Comunicación
Rho Spearman	Autenticidad Educativa	Coeficiente de	de	1	0,833**
		Correlación Sig. (Bilateral)			0,000
	Comunicación	N		45	45
		Coeficiente de	de	0,833**	1
		Correlación Sig. (Bilateral)		0,000	
		N		45	45

Nota: Datos extraídos por medio del SPSS. **La correlación es significativa en el nivel 0,01(Bilateral)

Respecto a la tabla 5 se visualizó un nivel de relación en un 0,833** que existió entre la autenticidad educativa y la dimensión comunicación, la cual fue fuerte, positiva y significativa; también se constató un grado de significancia del 0,01, siendo inferior al 0,05. Estos datos validaron la decisión de aceptar que existe relación significativa entre autenticidad educativa y la dimensión comunicación de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. Para concluir, estas inferencias expresaron que la autenticidad educativa tiene asociación directa con el nivel y forma de comunicación que ejecuten la directiva de la institución. Es decir, si el nivel y forma de comunicación son óptimas, el nivel de autenticidad educativa será favorable.

Objetivo Específico IV

Comparar la relación entre autenticidad educativa y motivación de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023

Contraste de Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre autenticidad educativa y motivación de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023.

H₀: No existe relación significativa entre autenticidad educativa y motivación de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023.

Tabla 6

Correlación de la variable Autenticidad Educativa y la dimensión Motivación

		Correlaciones		Autenticidad Educativa	Motivación
Rho Spearman	Autenticidad Educativa	Coeficiente de Correlación	de	1	0,817**
		Sig. (Bilateral)			0,000
	Motivación	N		45	45
		Coeficiente de Correlación	de	0,817**	1
		Sig. (Bilateral)		0,000	
		N		45	45

Nota: Datos extraídos por medio del SPSS. **La correlación es significativa en el nivel 0,01(Bilateral)

En la tabla 4 se representó un nivel de relación en un 0,817** que existió entre la autenticidad educativa y la dimensión motivación, la cual fue fuerte, positiva y significativa; también se comprobó un grado de significancia del 0,01, siendo menor al 0,05. Estos datos validaron la decisión de aceptar que existió relación significativa entre autenticidad educativa y la dimensión motivación de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. Para concluir, estas inferencias expresan que la autenticidad educativa tuvo asociación directa con las actividades o acciones de motivación que ejecuten la directiva de la institución. Es decir, si este tipo de ideas se cultiva en el proceso motivacional de los docentes, el nivel de autenticidad educativa será favorable.

V. DISCUSIÓN

Se validó en el presente proceso investigativo que entre la autenticidad educativa y liderazgo con cada una de sus dimensiones existió una asociación fuerte, positiva y significativa.

En función al objetivo determinar la relación entre autenticidad educativa y liderazgo de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023, las bases teóricas mencionan que la autenticidad educativa es una característica que describe a una persona cuando hablan con la verdad, reconoce el compromiso de sus emociones, es sincera y lógica a nivel interno y externo (Flores,2021); mientras que Chinchay y Chávavrry (2022) expresó que el liderazgo es un pilar obligatorio para que una institución pueda mantenerse operativa y logren cumplir cada uno de sus objetivos de forma placentera; un líder no saca provecho de su posición sobre los demás, sino que ayuda a cada uno a superarse. En la tabla 2, se verificó que el nivel de asociación entre las variables fue de 0,891** con valor $p < 0,05$; esto comprobó que existe relación significativa entre autenticidad educativa y liderazgo de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023, llegando a indicar que, si el liderazgo es productivo y eficiente, el nivel de autenticidad educativa aumenta.

Estos datos concordaron con lo manifestado en la investigación de Castillo et al., (2019) quien identificó un $r: 0,634$ y un nivel de significancia menor al 0,05. Esto indicó que cuando existe un estilo de liderazgo indicado, el clima laboral de los trabajadores será productivo. También tuvo vínculo con los hallazgos de Valdivia (2022) destacó que el nivel de liderazgo tiene un vínculo directo con el funcionamiento del docente en sus actividades, especialmente, por las relaciones interpersonales, el cual es un factor elemental para garantizar un clima institucional estable encontrando un nivel de relación de 0,489 y una sig. $0,002 < 0,05$. De la misma forma, Maita et al. (2022) observaron un nivel de vinculación del 0,887** con una sig. Bilateral del $0,000 < 0,01$. Esto se deduce que existió incidencia en la forma de liderar en la institución sobre el desempeño docente. Además, guardan similitud con los datos de Silva (2022) ya que en la comprobación de hipótesis contempló un $r:0,478^*$ con una sig. $0,023 < 0,05$. Por lo cual, se argumentó que el liderazgo es clave porque muestra como el trabajo del docente puede verse afectado de forma

perjudicial o favorable según las gestiones que desarrollen el líder con su grupo de trabajo en la institución.

Dentro de la tabla 3, se demostró que el nivel de la variable autenticidad educativa es bajo en un 64,44% debido a que no existe un sentido de pertinencia en los colaboradores, los directivos no proponen estrategias que fomenten la participación activa en el ambiente laboral, bajo nivel del cumplimiento en el contexto ético y existen preferencias por parte de los directivos. Esto es similar a lo propuesto por Grimalt et al. (2020) quienes indicaron que la autenticidad educativa es un elemento sustancial para el funcionamiento interno y externo de las instituciones educativas en este tiempo.

Asimismo, tuvo semejanza con De león (2020) en donde se encontraron que el nivel de autenticidad era medio en un 39,68% y a su vez bajo en un 14,60%. Mientras que Ordoñez (2022) identificó que el 81,09% de los profesores reflejan un nivel bajo en su desempeño autentico posicionándose en un clima educativo aburrido y repetitivo para los alumnos de las instituciones escolares, dichas inferencias guardan relación con los resultados en este estudio. Estos datos concordaron con los principios de la teoría de psicoanálisis de Fromm en la que se expuso que los sujetos están definidos por las circunstancias sociales e individuales; lo que provoca una actitud de irresponsabilidad de su existencia, impidiendo la superación personal de sí mismos y el desarrollo apropiado de sus potencialidades, es decir, la autenticidad educativa tiene factores que inciden en su progreso. Pero difiere con Graff (2022) quien indicó que los sujetos de su estudio poseen un nivel regular en autenticidad ubicada en el 77,90%.

Por lo cual, para alcanzar una autenticidad en una institución educativa se requiere de liderazgos y culturas consistentes reforzadas por un análisis de necesidades (GAP) entre el desempeño real y deseado del líder con sus colaboradores (Olivares, 2021). En el aporte teórico de Escribano (2022) la autenticidad es una variable que abordan significados importantes para el desarrollo de las actividades educativas. En base a estos fundamentos teóricos que la autenticidad educativa tiene que ser cultivada dentro de un centro educativo porque en base de dichas acciones se lograrán resultados favorables en la comunicación interpersonal, trabajo pedagógico y trabajo en equipo.

También, en la tabla 3 se manifestó que el nivel del liderazgo fue bajo con 66,67% de participación en las respuestas de los encuestados, este contexto fue originado por un débil proceso de toma de decisiones frente a conflictos internos, mala distribución de funciones y escasas actividades o acciones de motivación docente. Estos datos tuvieron asociación con las expresiones de Candel (2020) quien logró descubrir que el liderazgo tendría un calificativo de 17,89% para alto; un 26,70% en media y un 55,41 para baja. Lo que coincidieron con la idea de Véliz (2022), un liderazgo con fallas genera que un trabajador, colaborador o empleado pueda percibir acciones perjudiciales que interfieran en sus actividades, clima laboral o aspecto personal ocasionando poca productividad.

A su vez, coincidieron con lo demostrado por Vargas (2021) en donde un 60,18% posicionan al liderazgo en un nivel regular, Valdivia (2022) encontró al liderazgo en nivel medio con un 41,40%. También, tuvo similitud con Villafuerte y Cevallos (2021), los cuales indicaron que en su trabajo se detectó un nivel deficiente en un 47,15%, ocasionado a causa de falta de dominio de las competencias requeridas, déficit de concentración en las habilidades necesarias, actitudes antiéticas, sesgos personales, entre otros. Estos datos verifican que la idea de Cedeño et al. (2021) el liderazgo es un elemento que desempeña un rol decisivo en el progreso de las acciones escolares al intervenir en las estimulaciones y aptitudes de los profesores: tanto en el entorno escolar y profesional.

Así también estos resultados tuvieron relación con los aportes de la teoría de comportamiento de Herbert Simón, quien mencionó que el líder se forma a través de la visualización y la instrucción. Similar a otros comportamientos, se estima que existe la vía de formación para convertirse en líder (Mercado et al, 2022). En consecuencia, el liderazgo dentro de las instituciones educativa tiene que contar con personas que hayan presentado experiencia, preparación y actitudes que validen su posición en la directiva de la institución. De la misma forma, se asoció con el criterio de Hersey y Blanchard en su teoría del liderazgo situacional, porque el pilar fundamental de este teórico radica en que el líder debe tratar a sus liderado de acuerdo a grado de madurez que tenga y considerando las funciones que va a cumplir. Es decir, el líder debe demostrar un afecto y relación personal con su grupo de trabajo.

Por otro lado, en función al objetivo específico II, el cual describió: establecer la relación entre autenticidad educativa y toma de decisiones de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023. Por eso, Barzaga et al. (2019) expresó que en el proceso de toma de decisiones es indispensable contar con fuentes de información auténticas que aporten al sustento de una determinada idea, la información es un factor importantísimo que puede usarse para cumplir objetivos, perfeccionar los procesos de toma de decisiones, instruir, adquirir y crear nuevos conocimientos. En el contexto escolar, es útil este procedimiento porque sirve para encontrar soluciones pertinentes para determinados y variados conflictos que persisten dentro de las labores administrativas, pedagógicas o gerenciales dentro de una institución, evitando de esta forma problemas que afecten la calidad del servicio educativo.

En la tabla 4, se visualizó un nivel de relación en un $0,873^{**}$ que existió entre la autenticidad educativa y la dimensión toma de decisiones, la cual fue fuerte, positiva y significativa; también se constató un grado de significancia del $0,01$, siendo menor al $0,05$. Estos datos validaron la decisión de aceptar que existe relación significativa entre autenticidad educativa y la dimensión toma de decisiones de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023. Para concluir, estas inferencias expresaron que la autenticidad educativa tuvo asociación directa con el proceso de toma de decisiones que ejecuten la directiva de la institución. Es decir, si las decisiones son seleccionadas de forma correcta, el nivel de autenticidad educativa será favorable.

Estos datos tuvieron similitud con lo expuesto por Silva (2022) quien afirmó el vínculo considerable entre la autenticidad educativa y los procesos de decisiones a través de un r de $0,810^{**}$ y un nivel de sig. $0,001$. Se concluyó que el área directiva tiene que enfocarse en fortalecer los procesos de toma de decisiones, ya que a raíz de aquello la valoración del personal docente tendrá múltiples beneficios. Este panorama se observó de igual forma en los datos de Vargas (2021) una asociación inversa del $-0,701$ con una sig. $0,031 < 0,05$. A través de estas cifras se induce a pensar que a la autenticidad educativa dependerá de las acciones pertinentes que se apliquen para escoger alternativas en un proceso de toma de decisiones; este estudio tiene vínculo con Encalada y Narváez (2020) quien explicó que la toma de

decisiones es un procedimiento que demanda cavilar inteligentemente y examinar las posibles opciones o rutas a seguir. Además, hace mención que actualmente existen herramientas y técnicas existe la posibilidad de ordenar cualquier duda al tomar una decisión definitiva.

Respecto al objetivo específico III, en el que se identificó la relación entre autenticidad educativa y comunicación de los docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023. Por ello, Arguello (2022) expresó que la comunicación es un procedimiento mediante el cual una organización se comunica usando varios medios, fomentando las relaciones laborales; cuando existe comunicación fluida el talento humano tendrá un desempeño más efectivo; este hecho es elemental para la consecución de objetivo. De acuerdo con esta idea, la comunicación es la base para que las relaciones laborales sean funcionales y no complicadas dentro de cualquier institución, lo cual, beneficia en la gestión directiva a través de la creación, diseño o formulación de estrategias que busquen efectos positivos a nivel interno y externo para con esto aumentar el nivel de competitividad.

En la tabla 5, se visualizó un nivel de relación en un 0,833** que existió entre la autenticidad educativa y la dimensión comunicación, la cual es fuerte, positiva y significativa; también se constata un grado de significancia del 0,01, siendo inferior al 0,05. Estos datos validaron la decisión de aceptar que existió relación significativa entre autenticidad educativa y la dimensión comunicación de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023.

Esto tiene similitud con lo expuesto por Valdivia (2022), en donde se halló una asociación de 0,789** entre la variable y dimensión en cuestión. De acuerdo con los estudios de Cedeño et al. (2021); Villafuerte y Cevallos (2021) también se observó una correlación entre la comunicación y la autenticidad educativa en una institución. Se dedujo que en un centro educativo es valiosísimo porque favorece a la creación de un ambiente armonioso aumentando el rendimiento de las actividades asignados, lo que suma a la realización de los objetivos institucionales (Domínguez,2019).

Finalmente, en el objetivo IV se mencionó que se comparó la relación entre autenticidad educativa y motivación de los docentes en una Unidad Educativa del

Cantón Daule - Ecuador ,2023. En una institución educativa cuando los actores escolares perciben un ambiente que estimule la motivación interna se tendrá como consecuencia resultados que aporten al satisfacer las necesidades educativas y cubrir las metas estimadas. A su vez, es preciso reconocer que la motivación es una característica que influye en el desempeño laboral y el bienestar personal del talento humano. Su ausencia generar consecuencias negativas para el entorno interno de cualquier organización (Andrade et al., 2021). La falta de acciones que motiven al personal docente o estudiantes en una institución es un indicador que están existiendo situaciones conflictivas a nivel gerencial.

En los datos de la tabla 6 se encontraron un nivel de relación en un 0,817** que existió entre la autenticidad educativa y la dimensión motivación, la cual fue fuerte, positiva y significativa; también se comprobó un grado de significancia del 0,01, siendo menor al 0,05. Estos datos validan la decisión de aceptar que existió relación significativa entre autenticidad educativa y la dimensión motivación de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023.

Estos datos tuvieron semejanza a los de Trujillo y Bermúdez (2020), en donde se comprobó un coeficiente de 0,807** con una valoración significativa de 0,01, el cual es menor al 0,05; demostrando una asociación fuerte y positiva. Por ello, López y Mendoza (2021) mencionan que la motivación es un estado interno que impulsa, rige y conserva la conducta del hombre fines explícitos; es el impulso que estimula a la persona a cometer definidas acciones y permanecer en ellas hasta conseguirlas. En los procesos educativos la motivación en el docente es un elemento vital para fomentar un ambiente de autenticidad educativa.

VI. CONCLUSIONES

1) La asociación considerable, positiva y significativa entre la autenticidad educativa y liderazgo fue verificada por medio de un $r=0,891^{**}$ y grado de sig. = 0,01. Estas inferencias expresan que la autenticidad educativa tiene asociación directa con el nivel de liderazgo que se esté aplicando para la gestión directiva de la institución. Es decir, si el liderazgo es productivo y eficiente, el nivel de autenticidad educativa aumentará.

2) Se identificó que en su mayoría los docentes consideraron que la autenticidad educativa era baja y media; asimismo en el liderazgo gran parte de los docentes manifestaron que era bajo y medio; existiendo factores causales que predispusieron tales niveles.

3) Se comprobó la decisión de aceptar que existe relación significativa entre autenticidad educativa y la dimensión toma de decisiones de los docentes a través de un $r=0,873^{**}$ y un sig. 0,01, lo cual mostró que era considerable, positiva y significativa.

4) Se observó la vinculación considerable, positiva y significativa entre la autenticidad educativa y la dimensión comunicación de acuerdo con $r= 0,833^{**}$ y un grado de significancia del 0,01; estas inferencias reflejan que, si el nivel y forma de comunicación fueren óptimas, el nivel de autenticidad educativa sería favorable.

5) Se validó una considerable, positiva y significativa coincidencia entre la autenticidad educativa y la dimensión motivación, en base a un $r=0,817^{**}$ y un grado de sig. del 0,01; concluyendo de esta forma que la autenticidad educativa tiene asociación directa con las actividades o acciones de motivación que ejecuten la directiva de la institución. Es decir, si este tipo de ideas se cultivan en el proceso motivacional de los docentes, el nivel de autenticidad educativa sería favorable.

VII. RECOMENDACIONES

1) A los directivos de la institución, fortalecer el contexto del liderazgo, identidad institucional y autovaloración por medio de programas de actividades prácticas con todo el personal que colabora en la institución, de esta forma el clima interno tendrá mejores condiciones de productividad, trabajo en equipo, comunicación, relaciones interpersonales, empatía, entre otros.; lo cual es favorable para el desarrollo educativo de la institución.

2) A las autoridades distritales, realizar cursos o taller de actualización y adiestramiento para directores sobre las implicaciones de ejecutar un liderazgo productivo en el contexto escolar; con el propósito de fomentar las habilidades cognitivas y blandas en los directivos mejorando así el contexto de autenticidad educativa se cultivará en la institución.

3) A los directivos de la institución, Aplicar métodos o procesos de toma de decisiones transparentes e integrales en los cuales todos los docentes se vean beneficiados de manera justa y equilibrada para fomentar la participación activa, unidad institucional y compañerismo en las actividades administrativas y pedagógicas.

4) A los directores y docentes, Integrarse en capacitaciones, cursos o conferencias sobre el fortalecimiento en las habilidades comunicativas dentro de los procesos de la comunicación en un lugar de trabajo, de esta manera se ayudará al proceso de asignar funciones, la capacidad de escucha activa y la retroalimentación.

5) A los directivos de la institución, Implementar programas de motivación de forma trimestral dirigido a todos los colaboradores del centro educativo con el fin de contribuir al desarrollo de las actividades académicas y pedagógicas, lo cual es favorable para toda la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Alban, G. P. G., Arguello, A. E. V., & Molina, N. E. C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173. <http://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Andrade, M. S., Chong, M. L., & Cobo, E. T. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista Tecnológica Ciencia Y Educación Edwards Deming*, 5(2). <https://www.revista-edwardsdeming.com/index.php/es/article/view/83>
- Arguello Fernández, E. R. (2022). The importance of internal communication in private educational companies at the primary and secondary level. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3070-3089. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2441
- Arias Gonzáles, J. L., Gallardo, C., Roger, M., & Cáceres Chávez, M. D. R. (2022). Information and Communication Technologies versus Upskilling and Reskilling of public collaborators. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 27(98), 565-579. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.12>
- Barzaga-Sablón, O. S., Pincay, H. J. J. V., Nevárez-Barberán, J. V., y Cobeña, M. V. A. (2019). Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas. *Revista de ciencias sociales*, 25(2), 120-130. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025997>
- Bolívar, A. (2019). A Spanish framework for school principal and professional identity: Context, development and implications. *Education Policy Analysis Archives*, 27, 114-114. <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/4544>
- Campo, N. M. (2021). Educational management and transformational leadership of the managers in regular basic education. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878155>

- Campos, L. A. G., Sánchez, A. R. M., & Perez, E. R. (2021). Importance of leadership styles: a theoretical review approach. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156-174.
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/501>
- Candel López, R. P. (2020). *Liderazgo docente en la disciplina escolar de los estudiantes de la de la Unidad Educativa Elías Rivero Góngora, Guayaquil 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/52481>
- Cardona Linares, A. J., Herrador Sánchez, J. Ángel, y Calvo Lluch, África. (2022). Description of the methodology applied in a qualitative research in Body Expression and Dance: the life and work of. *Retos*, 45, 1–11.
<https://doi.org/10.47197/retos.v45i0.91423>
- Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista cubana de salud pública*, 45, 1-13.
<https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>
- Cedeño, M. G. L., Almeida, P. A. A., y Salazar, J. A. B. (2021). Leadership relationship with business productivity. *Revista Publicando*, 8(31), 15-25.
<https://www.revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2228>
- Chinchay Díaz, W., y Chávarry Ysla, P. del R. (2021). Leadership in the public sector. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 650-662.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>
- Dávila, A. T. (2020). Corporate identity models and the incorporation of sustainability in Higher Education Institutions. *Revista Colombiana de Ciencias Administrativas*, 2(2), 8-28.
<https://cipres.sanmateo.edu.co/ojs/index.php/rcca/article/view/167>
- De León Z, W. (2020). *La autenticidad de los problemas matemáticos en contextos de temperatura en los libros de texto de México y Colombia*. [Tesis de

Maestría, Universidad Autónoma de Puebla].
<https://www.fcfm.buap.mx/posgrados/assets/docs/catalogo-tesis/mem/2020/WendyLorraineDeLeonZamora.pdf>

Díaz Ferrer, Y., Cruz Ramírez, M., Pérez Pravia, M. C., & Ortiz Cárdenas, T. (2020). El método criterio de expertos en las investigaciones educativas: visión desde una muestra de tesis doctorales. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(1). 1-12. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142020000100018&script=sci_arttext&tIng=pt

Domínguez, K. (2019). Types of internal organizational communication in municipal educational facilities in Chile. *Cuadernos de investigación educativa*, 10(1), 63-83. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-93042019000100063&script=sci_arttext

Encalada-Benítez, D. L., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Tax planning as a useful tool for decision making in LPG traders. *Domino de las Ciencias*, 6(1), 99-126. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1138>

Escribano Hervis, E. (2022). Simón Rodríguez y José Martí: originalidad y autenticidad del pensamiento educativo. Memorias: *Revista Digital de Historia y Arqueología desde el Caribe*, (39), 34-60. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-88862019000300034

Flores Moran, J. F. (2021). The teacher-student relationship as a mediating variable of learning *Revista San Gregorio*, (35), 174-186. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000200174

Galarza, C. A. R. (2021). Diseños de investigación no experimental. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 10(1), 1-7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890336>

García, G. G., Lucena, F. J. H., Díaz, I. A., & Rodríguez, J. M. R. (2022). Análisis sobre la productividad en torno a la alfabetización informacional en la etapa

- de Educación Superior. *Texto Livre*. 14 (2), 15-28.
<https://doi.org/10.35699/1983-3652.2021.33694>
- González, J. L. A. (2021). Guía para elaborar la operacionalización de variables. *Espacio I+ D, Innovación más desarrollo*, 10(28).
<https://espacioimasd.unach.mx/index.php/Inicio/article/view/274>
- González, J. L. A., Gallardo, M. R. C., & Chávez, M. C. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73>
- González, G. A. T. (2021). Concepciones y criterios de valoración del profesorado universitario perteneciente al ámbito de las humanidades sobre la relación entre ética y excelencia docente. *Praxis sociológica*, (24), 201-216.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7051714>
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Strategic management: tool for decision making in organizations. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 21(1), 242-267.
<http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3002>
- Graff, S. (2021). *Autenticidad y motivación: un estudio cuantitativo sobre el uso de textos auténticos y su relación con la motivación en el aula de ELE en Noruega*. [Tesis de maestría, Universidad de Oslo].
https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/87756/Graff_Master.pdf?sequence=1
- Grimalt Álvaro, C., Ortega Torres, E., Couso, D., & Paloma Romeu, L. (2021). Influencia en la autoeficacia del grado de autenticidad de la indagación de dos proyectos de ciencia de secundaria. *Estudio de caso. Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias*, 18 (2), 1-19.
https://doi.org/10.25267/Rev_Eureka_ensen_divulg_cienc.2021.v18.i2.2101
- Jiménez, L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Convergence Tech*, 4(IV), 59-68.
<https://revista.sudamericano.edu.ec/index.php/convergence/article/view/35>

- López, M. E. C., & Mendoza, L. P. V. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(4), 88-107.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Maita-Díaz, D. ., Nolazco-Labajos, F. A., & Menacho-Carhuamaca, J. D. . (2022). Liderazgo directivo y desempeño profesional docente de la enseñanza virtual durante el estado de emergencia sanitaria en una escuela pública. *INNOVA Research Journal*, 7(2), 1–15.
<https://doi.org/10.33890/innova.v7.n2.2022.1999>
- María de Otavalo in the province of Imbabura - Ecuador. *Revista ESPACIOS*, 43(12). 30.47
<https://www.revistaespacios.com/a22v43n12/a22v43n12p03.pdf>
- Martínez Navarro, M., & Romero Suárez, P. L. (2021). Caracterización de la autoevaluación para los sistemas de ciencia, tecnología e innovación en entidades y universidades del Ministerio de Educación Superior en Cuba. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142021000300017
- Maya, E., Zavala, J. J. A., & Argüelles, J. I. (2022). Liderazgo directivo y educación de calidad. *Cienciamatria*, 5(9), 114-129.
<http://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102>
- Mendoza, S. H., y Ávila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Mercado, N., Bondarenko, S. T., & Guerra, H. F. (2022). El comportamiento ético del gerente desde la mirada de la teoría Behaviorista. *Actualidad Contable Faces*, 25(45), 105-126.
<https://www.redalyc.org/journal/257/25773955007/25773955007.pdf>

- Moreno, S. P. B., & Carmona, G. P. C. (2022). Productividad total del profesorado universitario: influencia de políticas laborales de teletrabajo. *Revista Iberoamericana de Educación*, 90(1), 169-187. <https://rieoei.org/RIE/article/view/5240>
- Noriega, R. I. M., & Ramos, A. V. (2021). La autovaloración de las competencias de gestión directiva y la percepción de los docentes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 338-364. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/229>
- Oblitas, G. I. A. (2021). Importance of leadership in work teams. *Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 89-98. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19157>
- Olivares Paizan, G., Walter Sánchez, V., & Cuello Ho, R. (2021). Methodological strategy for the development of the professionalization of medical education teachers. *Mendive. Revista de Educación*, 19(4), 1168-1184. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962021000401168
- Ordóñez, C. L. (2022). Desempeño auténtico en educación. *Pedagogía y didáctica: Libro del maestro*. 1(2). 151-160. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Pedagogia-y-didactica.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2022) Incheon declaration and framework for action for the implementation for sustainable development goal 4: Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning. Paris: UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656>
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OECD]. (2022). *Liderazgo de escuelas*. <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/liderazgo-de-escuelas>
- Paredes, D. C., Ajala, E. A., Calderón, L. C., & Guerra, V. R. (2022). Impact of leadership on job satisfaction in the TÍA supermarket in Atuntaqui and Santa

María de Otavalo in the province of Imbabura-Ecuador. *Revista ESPACIOS*, 43(12). 30-47.

<https://www.revistaespacios.com/a22v43n12/a22v43n12p03.html>

Peña, C. G., & Fernández, C. A. M. (2019). *Estadística descriptiva y probabilidad*. Editorial Bonaventuriano. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YubhDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=poblaci%C3%B3n+en+estadística&ots=2Xay7bTsX&sig=yychLK70NtJRx4T4-p8hz7eAsp0>

Peñarreta, K. M. J., Montalván, S. E. S., & Recalde, J. S. R. (2021). Incidencia de la comunicación interna en la identidad institucional del docente de la Universidad Politécnica Salesiana. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (63), 94-125. <https://www.redalyc.org/journal/1942/194266612005/194266612005.pdf>

Plaza, R. P. (2022). Organizational Culture and Leadership: An oriental and an occidental case. *Proyecciones*, (16), 015-020. <https://doi.org/10.24215/26185474e020>

Ramos, A. V. (2021). Self-assessment of investigative skills in students of master's degrees in education. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 280-293. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/225>

Ramos-Vera C. (2021). Statistical Relationship Networks in Psychiatric Research: The Case of Delirium in the Context of Covid-19. *Revista colombiana de psiquiatría*, 50(3), 158–159. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.02.004>

Reyna, M. (2019). La caracterología de Erich Fromm como herramienta para la investigación psicológica en la universidad. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 22(1). 661-690. <https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol22num1/Monogr%C3%A1ficoVol22No1Art14.pdf>

Sánchez, M. J., Fernández, M., & Díaz, J. C. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista científica UISRAEL*, 8(1), 107-121.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862021000300107&script=sci_arttext

Silva Valle, C. J. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes”, Cantón Baba – Ecuador – 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78377>

Suárez Vásquez , K. ., & Zeña Ramos, J. L. R. . (2022). El ciclo Deming y la productividad: *Una Revisión Bibliográfica y Futuras Líneas de Investigación*. *Qantu Yachay*, 2(1), 63–79. <https://doi.org/10.54942/qantuyachay.v2i1.21>

Tavera Peña, E. (2022). Ideologías lingüísticas de la autenticidad y la mercantilización: el caso del «rescate» de la lengua muchik en el norte peruano. *Boletín de la Academia Peruana de la Lengua*, (72), 219-257. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2708-26442022000200219&script=sci_abstract&tlng=en

Trujillo, F. J. B., & Bermúdez, J. Á. (2020). Las dimensiones de la motivación de logro y su influencia en rendimiento académico de estudiantes de preparatoria. *Enseñanza e Investigación en psicología*, 2(1), 73-83. <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/91>

Valdivia Nuñez, O. J. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85394>

Vargas P. M. (2021). *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño del docente en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Ambato*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31962>

Vásquez Angulo , H., Barbarán Mozo , H. P., Barbarán Mozo , J. L., Cunya Flores , P., Santillán Ríos, C. I., y Vásquez Torres , J. K. (2022). Propuesta de educación estratégica “D&D” 2021-2030 para formar actitudes hacia el desarrollo sociocultural genuino en los educadores profesionales. *Ciencia*

Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 2461-2494.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1661

Veliz Montero, F. A. (2022). *Gestión de liderazgo en empresas latinoamericanas: la comunicación como matriz generativa de procesos organizativos coherentes y sostenidos*. [Tesis de maestría, Universidad de Málaga].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=310081>

Villafuerte Holguín, J. S., y Cevallos Zambrano, D. P. (2021). Educational leadership in times of pandemic: Education will not be the same as we knew. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 23(37), 15-40.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-72382021000200015

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

TIPO: Investigación con tipo básico nivel [correlacional](#)

Autora: Rosa María Villamar Castro

Título: Autenticidad Educativa y Liderazgo de los Docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1: Autenticidad educativa	Constituye una expresión donde se muestra a los actores de una institución educativa en un ecosistema positivo por medio de la convivencia constante de los valores y principios institucionales mientras cumplen sus actividades laborales; generando motivación, productividad y valor agregado. (Tavera, 2022)	Constituye un proceso de identidad en la cual la autovaloración es determinante para lograr una buena productividad en la institución educativa. La misma que será medida en una escala nominal.	Identidad institucional	Sentido de pertinencia	1-2
				Participación activa	3-4
				Automotivación	5-6
			Autovaloración	Ética	7-9
				Emocional	8
				Social	10
			Productividad	Gestión directiva	11-12
				Manejo de recursos	15
				Ambiente laboral	13-14

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 2: Liderazgo	Campos et al. (2021) aquella capacidad que tiene una persona para influir, organizar y motivar a otras personas. Estas acciones las llevará a cabo para involucrar a otros individuos y así conseguir unos determinados objetivos en común.	Se refiere a una cualidad que tiene un individuo para tomar decisiones, coordinar, comunicar, motivar e influir en los demás con el propósito de buscar un objetivo en global. La misma que será medida en una escala nominal.	Toma de decisiones	Estructura	1-2
				Proceso	3-6
				Momento	4-5
			Comunicación	Delega funciones	7-8
				Escucha activa	9
				Retroalimentación	10
			Motivación	Dirección	11-12
				Intensidad	13
				Perseverancia	14-15

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE AUTENTICIDAD EDUCATIVA

El presente cuestionario es parte de una investigación para optar el título de Magíster en Administración de la educación. La información brindada es de suma importancia no solo a nivel personal sino también a nivel institucional, porque servirá para conocer algunos aspectos clave sobre el nivel de autenticidad educativa.

La encuesta presenta respuestas de carácter confidencial, estando de antemano muy agradecidos con sus respuestas. Marque con un aspa (x) la casilla que considere que se ajuste a su criterio

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión: Identidad institucional						
1	Considera Ud. que existe sentido de pertinencia dentro del entorno laboral de la institución					
2	Para Ud. el clima laboral actual de la institución brinda condiciones para que los docentes se integren sin ningún conflicto de interés.					
3	Considera que los docentes de la institución demuestran una participación activa, es decir, disposición, voluntad o interés por el proceso de enseñanza.					
4	Cree Ud. ¿Qué los directivos de la institución han proporcionado estrategias que fomenten la participación activa de los docentes en los procesos educativos?					
5	Considera Ud. que los docentes de la institución demuestran motivación en sus prácticas pedagógicas					
6	Los directivos estimulan a los docentes con incentivos o recompensas por sus metas cumplidas.					
Dimensión: Autovaloración						
7	Ha participado en evento o conferencias acerca de la autovaloración docente.					
8	Se considera satisfecho (a) acerca de las competencias docentes que está desempeñando actualmente en la institución					
9	Cumplen sus compañeros docentes con los aspectos éticos que demanda la profesión dentro de los procesos de enseñanza.					

10	Considera importante que los docentes demuestren opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento y actuación, con el objetivo de mejorar su intervención en las aulas de clases.					
Dimensión: Productividad						
11	Considera Ud. que la gestión directiva está siendo eficiente en la toma de decisiones respecto a la administración de la institución					
12	Las autoridades del centro educativo facilitan la convivencia entre los miembros de la institución					
13	Cree Ud. que los directivos organizan actividades que integren la participación de la comunidad educativa.					
14	Considera Ud. que las autoridades de la institución tienen preferencias personales con ciertos docentes.					
15	Los directivos muestran transparencias en el manejo de los recursos económicos y no económicos de la institución.					

Muchas gracias por tu aporte a la investigación

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO

El presente cuestionario es parte de una investigación para optar el título de Magíster en Administración de la educación. La información brindada es de suma importancia no solo a nivel personal sino también a nivel institucional, porque servirá para conocer algunos aspectos clave sobre el nivel de liderazgo

La encuesta presenta respuestas de carácter confidencial, estando de antemano muy agradecidos con sus respuestas. Marque con un aspa (x) la casilla que considere que se ajuste a su criterio

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

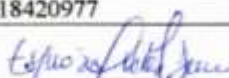
N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión: Toma de decisiones						
1	Cuando han existido problemas o conflictos en la institución las autoridades tomado decisiones correctas para encontrar soluciones					
2	Considera que los directivos han demostrados tener el nivel de experiencia y criterios formados suficientes para estructurar una alternativa para problemas escolares, docentes o administrativos.					
3	Considera que las autoridades han buscado alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones humanas con los docentes y mejorar los procesos académicos.					
4	Cree Ud. ¿Qué los directivos demuestran habilidades comunicativas al momento de tomar una resolución sobre un punto de interés colectivo?					
5	Considera Ud. es vital hacer un análisis situacional antes de tomar algún tipo de decisión.					
6	Los directivos asumen sus errores cuando toman decisiones equivocadas					
Dimensión: Comunicación						
7	Las autoridades delegan funciones a los docentes de acuerdo a sus capacidades, experiencias y perfil profesional.					
8	Considera que se está llevando una delegación de funciones dentro de la institución de forma justa y equitativa.					
9	Los directivos de la institución escuchan y respeta las ideas de los demás docentes.					
10	Los directores negocian soluciones para la comunidad educativa mediante un diálogo.					

Dimensión: Motivación					
11	La dirección general de la institución reconoce públicamente las actitudes relevantes de los docentes.				
12	Las autoridades permanentemente persuaden o convence para trabajar armónicamente al personal docente				
13	Cree Ud. que las actitudes negativas de los directivos intensifican el ambiente laboral.				
14	Considera Ud. que las autoridades de la institución motivan a los docentes constantemente.				
15	Cree Ud. que las agresiones verbales por los directivos desmotivan a un docente en su trabajo.				

Muchas gracias por tu aporte a la investigación

Anexo 3: Evaluación por juicio de experto

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MSC. Diana Virginia Espinoza Veliz
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación:	No cuenta con experiencia en investigación.
DNI:	0918420977
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Autenticidad educativa
Autor (a):	Rosa María Villamar Castro
Objetivo:	Medir el nivel de Autenticidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023
Administración:	El cuestionario se aplicará en forma digital en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador
Dimensiones:	Identidad institucional -Autovaloración -Productividad
Confiabilidad:	
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Alta Media Baja
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **cuestionario de autenticidad educativa** elaborado por **Rosa María Villamar Castro** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Autenticidad educativa

Definición de la variable: Constituye una expresión donde se muestra a los actores de una institución educativa en un ecosistema positivo por medio de la convivencia constante de los valores y principios institucionales mientras cumplen sus actividades laborales; generando motivación, productividad y valor agregado (Tavera, 2022).

Dimensión 1: Liderazgo

Definición de la dimensión: Es la virtud que tiene una persona para coordinar y dirigir a otros hacia un objetivo en específico. Estas operaciones las llevará a ejecución para incluir a otras personas y así conseguir un beneficio en común (Campos et al., 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de pertinencia	Considera Ud. que existe sentido de pertinencia dentro del entorno laboral de la institución	4	4	4	
Sentido de pertinencia	Para Ud. el clima laboral actual de la institución brinda condiciones para que los docentes se integren sin ningún conflicto de interés.	3	4	4	

Participación activa	Considera que los docentes de la institución demuestran una participación activa, es decir, disposición, voluntad o interés por el proceso de enseñanza.				
Participación activa	¿Cree Ud. que los directivos de la institución han proporcionado estrategias que fomenten la participación activa de los docentes en los procesos educativos?	4	3	4	
Automotivación	Considera Ud. que los docentes de la institución demuestran motivación en sus prácticas pedagógicas	4	3	3	
Automotivación	Los directivos estimulan a los docentes con incentivos o recompensas por sus metas cumplidas.	4	4	4	

Dimensión 2: Autovaloración

Definición de la dimensión: Es un mecanismo para saber la apreciación personal que tiene una persona de si mismo (Ramos, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ética	Ha participado en evento o conferencias acerca de la autovaloración docente.	3	3	4	
Emocional	Se considera satisfecho (a)	4	4	4	

	acerca de las competencias docentes que está desempeñando actualmente en la institución				
Ética	Cumplen sus compañeros docentes con los aspectos éticos que demanda la profesión dentro de los procesos de enseñanza.	4	3	4	
Social	Considera importante que los docentes demuestren opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento y actuación, con el objetivo de mejorar su intervención en las aulas de clases.	4	4	4	

Dimensión 3: Productividad

Definición de la dimensión: Es la habilidad de hacer más actividades en menor tiempo, por eso, una institución que sea capaz de optimizar su sistema productivo tendrá un desarrollo exponencial en el mercado (Suárez y Zeña, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión directiva	Considera Ud. que la gestión directiva está siendo eficiente en la toma de decisiones respecto a la administración de la institución	4	3	4	
Gestión directiva	Las autoridades del centro educativo facilitan la convivencia entre los miembros de la institución	4	4	4	

	demuestran una participación activa, es decir, disposición, voluntad o interés por el proceso de enseñanza				
Participación activa	¿Cree Ud. que los directivos de la institución han proporcionado estrategias que fomenten la participación activa de los docentes en los procesos educativos?	4	3	4	
Automotivación	Considera Ud. que los docentes de la institución demuestran motivación en sus prácticas pedagógicas	4	3	3	
Automotivación	Los directivos estimulan a los docentes con incentivos o recompensas por sus metas cumplidas.	4	4	4	

Dimensión 2: Autovaloración

Definición de la dimensión: Es un mecanismo para saber la apreciación personal que tiene una persona de sí mismo (Ramos, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ética	Ha participado en evento o conferencias acerca de la autovaloración docente	3	3	4	
Emocional	Se considera satisfecho (a) acerca de las competencias docentes que está desempeñando	4	4	4	

	actualmente en la institución				
Ética	Cumplen sus compañeros docentes con los aspectos éticos que demanda la profesión dentro de los procesos de enseñanza.	4	3	4	
Social	Considera importante que los docentes demuestren opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento y actuación, con el objetivo de mejorar su intervención en las aulas de clases.	4	4	4	

Dimensión 3: Productividad

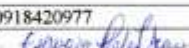
Definición de la dimensión: Es la habilidad de hacer más actividades en menor tiempo, por eso, una institución que sea capaz de optimizar su sistema productivo tendrá un desarrollo exponencial en el mercado (Suárez y Zeña, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión directiva	Considera Ud. que la gestión directiva está siendo eficiente en la toma de decisiones respecto a la administración de la institución	4	3	4	
Gestión directiva	Las autoridades del centro educativo facilitan la convivencia entre los miembros de la institución	4	4	4	

Ambiente laboral	Cree Ud que los directivos organizan actividades que integren la participación de la comunidad educativa.	4	3	4	
Ambiente laboral	Considera Ud que las autoridades de la institución tienen preferencias personales con ciertos docentes.	4	3	4	
Manejo de recursos	Los directivos muestran transparencia en el manejo de los recursos económicos y no económicos de la institución.	4	4	4	

Espinoza

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MSC. Diana Virginia Espinoza Veliz		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación	No cuenta con experiencia en investigación		
DNI:	0918420977		
Firma del experto:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario liderazgo
Autor (a):	Rosa María Villamar Castro
Objetivo:	Medir el nivel de liderazgo de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023
Administración:	El cuestionario se aplicará en forma digital en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador
Dimensiones:	Toma de decisiones -Comunicación- Motivación
Confiabilidad:	
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Alto Medio Bajo
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de liderazgo elaborado por Rosa María Villamar Castro en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Liderazgo

Definición de la variable: Aquella capacidad que tiene una persona para influir, organizar y motivar a otras personas. Estas acciones las llevará a cabo para involucrar a otros individuos y así conseguir unos determinados objetivos en común (Campos et al., 2021).

Dimensión 1: Toma de decisiones

Definición de la dimensión: Comprende un proceso de recopilación de información y evaluación de varias posibilidades o escenarios, antes de escoger una alternativa (González et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura	Cuando han existido problemas o conflictos en la institución las autoridades tomado decisiones correctas para encontrar soluciones	4	4	4	
Estructura	Considera que los directivos han demostrados tener el nivel de experiencia y criterios formados suficientes para estructurar una alternativa para problemas escolares, docentes o administrativos.	4	3	4	

	escolares, docentes o administrativos.				
Momento	Considera que las autoridades han buscado alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones humanas con los docentes y mejorar los procesos académicos.	4	4	4	
Proceso	¿Cree Ud. que los directivos demuestran habilidades comunicativas al momento de tomar una resolución sobre un punto de interés colectivo?	3	4	4	
Proceso	Considera Ud. es vital hacer un análisis situacional antes de tomar algún tipo de decisión.	3	4	4	
Momento	Los directivos asumen sus errores cuando toman decisiones equivocadas	4	3	4	

Dimensión 2: Comunicación

Definición de la dimensión: Es el proceso en donde se evidencia un intercambio de información producida entre dos o más individuos con el objetivo de aportar a la generación de ideas (Arias et al., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Delega funciones	Las autoridades delegan funciones a los docentes de acuerdo a sus capacidades, experiencias y perfil profesional.	4	4	4	
Delega funciones	Considera que se está llevando una delegación de funciones	3	4	4	

	dentro de la institución de forma justa y equitativa.				
Escucha activa	Los directivos de la institución escuchan y respeta las ideas de los demás docentes.	4	4	3	
Retroalimentación	Los directores negocian soluciones para la comunidad educativa mediante un diálogo.	3	4	4	


Dimensión 3: Motivación

Definición de la dimensión: Es un estado interno que impulsa, rige y conserva la conducta del hombre fines explícitos; es el impulso que estimula a la persona a cometer definidas acciones y permanecer en ellas hasta conseguir las (López y Mendoza, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Conerencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección	La dirección general de la institución públicamente las actitudes relevantes de los docentes.	3	3	4	
Dirección	Las autoridades permanentemente persuaden o convence para trabajar armónicamente al personal docente	4	4	4	
Intensidad	Cree Ud. que las actitudes negativas de los directivos intensifican el ambiente laboral.	3	4	3	
Perseverancia	Considera Ud. que las autoridades de la institución motivan a los docentes constantemente.	4	4	3	
Perseverancia	Cree Ud. que las agresiones verbales por los directivos desmotivan a un docente en su trabajo.	4	4	4	

Epifanio Pérez Gama

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MSC. Milton Alberto Bazaña Ortega		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación:	No cuenta con experiencia en investigación.		
DNI:	0911727394		
Firma del experto:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Autenticidad educativa
Autor (a):	Rosa María Villamar Castro
Objetivo:	Medir el nivel de Autenticidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023
Administración:	El cuestionario se aplicará en forma digital en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador
Dimensiones:	Identidad institucional -Autovaloración -Productividad
Confiabilidad:	
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Alta Media Baja
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de autenticidad educativa elaborado por Rosa María Villamar Castro en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /ajena con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Autenticidad educativa

Definición de la variable: Constituye una expresión donde se muestra a los actores de una institución educativa en un ecosistema positivo por medio de la convivencia constante de los valores y principios institucionales mientras cumplen sus actividades laborales; generando motivación, productividad y valor agregado (Tavera, 2022).

Dimensión 1: Liderazgo

Definición de la dimensión: Es la virtud que tiene una persona para coordinar y dirigir a otros hacia un objetivo en específico. Estas operaciones las llevará a ejecución para incluir a otras personas y así conseguir un beneficio en común (Campos et al.,2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de pertinencia	Considera Ud. que existe sentido de pertinencia dentro del entorno laboral de la institución	4	3	4	
Sentido de pertinencia	Para Ud. el clima laboral actual de la institución brinda condiciones para que los docentes se integren sin ningún conflicto de interés.	4	4	4	

Participación activa	Considera que los docentes de la institución demuestran una participación activa, es decir, disposición, voluntad o interés por el proceso de enseñanza.	3	3	4	
Participación activa	¿Cree Ud. que los directivos de la institución han proporcionado estrategias que fomenten la participación activa de los docentes en los procesos educativos?	4	4	4	
Automotivación	Considera Ud. que los docentes de la institución demuestran motivación en sus prácticas pedagógicas	4	3	4	
Automotivación	Los directivos estimulan a los docentes con incentivos o recompensas por sus metas cumplidas.	3	3	4	

Dimensión 2: Autovaloración

Definición de la dimensión: Es un mecanismo para saber la apreciación personal que tiene una persona de sí mismo (Ramos, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ética	Ha participado en evento o conferencias acerca de la autovaloración docente.	4	4	4	
Emocional	Se considera satisfecho (a)	4	3	4	

	acerca de las competencias docentes que está desempeñando actualmente en la institución				
Ética	Cumplen sus compañeros docentes con los aspectos éticos que demanda la profesión dentro de los procesos de enseñanza	3	4	3	
Social	Considera importante que los docentes demuestren opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento y actuación, con el objetivo de mejorar su intervención en las aulas de clases.	4	3	3	

Dimensión 3: Productividad

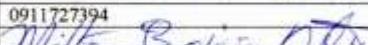
Definición de la dimensión: Es la habilidad de hacer más actividades en menor tiempo, por eso, una institución que sea capaz de optimizar su sistema productivo tendrá un desarrollo exponencial en el mercado (Suárez y Zeña, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión directiva	Considera Ud. que la gestión directiva está siendo eficiente en la toma de decisiones respecto a la administración de la institución	4	3	4	
Gestión directiva	Las autoridades del centro educativo facilitan la convivencia entre los miembros de la institución	3	4	3	

Ambiente laboral	Cree Ud. que los directivos organizan actividades que integren la participación de la comunidad educativa.	3	3	3	
Ambiente laboral	Considera Ud. que las autoridades de la institución tienen preferencias personales con ciertos docentes.	4	4	4	
Manejo de recursos	Los directivos muestran transparencias en el manejo de los recursos económicos y no económicos de la institución.	4	4	4	

M. C. Rosa Patricia Ortiz

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MSC. Milton Alberto Bazaña Ortega
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	No cuenta con experiencia en investigación.
DNI:	0911727394
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario liderazgo
Autor (a):	Rosa María Villamar Castro
Objetivo:	Medir el nivel de liderazgo de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023
Administración:	El cuestionario se aplicará en forma digital en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador
Dimensiones:	Toma de decisiones -Comunicación- Motivación
Confiabilidad:	
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Alto Medio Bajo
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de liderazgo elaborado por Rosa María Villamar Castro en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Liderazgo

Definición de la variable: Aquella capacidad que tiene una persona para influir, organizar y motivar a otras personas. Estas acciones las llevará a cabo para involucrar a otros individuos y así conseguir unos determinados objetivos en común (Campos et al., 2021).

Dimensión 1: Toma de decisiones

Definición de la dimensión: Comprende un proceso de recopilación de información y evaluación de varias posibilidades o escenarios, antes de escoger una alternativa (González et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura	Cuando han existido problemas o conflictos en la institución las autoridades tomado decisiones correctas para encontrar soluciones	4	4	4	
Estructura	Considera que los directivos han demostrados tener el nivel de experiencia y criterios formados suficientes para estructurar una alternativa para problemas	4	3	4	

Momento	Considera que las autoridades han buscado alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones humanas con los docentes y mejorar los procesos académicos.	3	4	3	
Proceso	¿Cree Ud. que los directivos demuestran habilidades comunicativas al momento de tomar una resolución sobre un punto de interés colectivo?	4	3	4	
Proceso	Considera Ud. es vital hacer un análisis situacional antes de tomar algún tipo de decisión.	3	3	4	
Momento	Los directivos asumen sus errores cuando toman decisiones equivocadas	4	3	2	

Dimensión 2: Comunicación

Definición de la dimensión: Es el proceso en donde se evidencia un intercambio de información producida entre dos o más individuos con el objetivo de aportar a la generación de ideas (Arias et al., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Delega funciones	Las autoridades delegan funciones a los docentes de acuerdo a sus capacidades, experiencias y perfil profesional.	3	3	4	
Delega funciones	Considera que se está llevando una delegación de funciones dentro de la institución de				

	forma justa y equitativa.	3	2	3	
Escucha activa	Los directivos de la institución escuchan y respetan las ideas de los demás docentes.	3	3	3	
Retroalimentación	Los directores negocian soluciones para la comunidad educativa mediante un diálogo.	3	3	4	


Dimensión 3: Motivación

Definición de la dimensión: Es un estado interno que impulsa, rige y conserva la conducta del hombre fines explícitos; es el impulso que estimula a la persona a cometer definidas acciones y permanecer en ellas hasta conseguirlas (López y Mendoza, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección	La dirección general de la institución públicamente las actitudes relevantes de los docentes.	4	3	3	
Dirección	Las autoridades permanentemente persuaden o convence para trabajar armónicamente al personal docente	3	3	2	
Intensidad	Cree Ud. que las actitudes negativas de los directivos intensifican el ambiente laboral.	4	3	3	
Perseverancia	Considera Ud. que las autoridades de la institución motivan a los docentes constantemente.	3	4	4	
Perseverancia	Cree Ud. que las agresiones verbales por los directivos desmotivan a un docente en su trabajo.	3	3	4	

Milton B. Rojas Ordoñez

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MSC. Denis Antonio Piza Sandoval
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación:	No cuenta con experiencia en investigación.
DNI:	0911413383
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Autenticidad educativa
Autor (a):	Rosa María Villamar Castro
Objetivo:	Medir el nivel de Autenticidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023
Administración:	El cuestionario se aplicará en forma digital en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador
Dimensiones:	Identidad institucional -Autovaloración -Productividad
Confiabilidad:	
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Alta Media Baja
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de autenticidad educativa elaborado por Rosa María Villamar Castro en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Autenticidad educativa

Definición de la variable: Constituye una expresión donde se muestra a los actores de una institución educativa en un ecosistema positivo por medio de la convivencia constante de los valores y principios institucionales mientras cumplen sus actividades laborales; generando motivación, productividad y valor agregado (Tavera, 2022).

Dimensión 1: Liderazgo

Definición de la dimensión: Es la virtud que tiene una persona para coordinar y dirigir a otros hacia un objetivo en específico. Estas operaciones las llevará a ejecución para incluir a otras personas y así conseguir un beneficio en común (Campos et al., 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de pertinencia	Considera Ud. que existe sentido de pertinencia dentro del entorno laboral de la institución	4	3	4	
Sentido de pertinencia	Para Ud. el clima laboral actual de la institución brinda condiciones para que los docentes se integren sin ningún conflicto de interés.	4	4	3	

Participación activa	Considera que los docentes de la institución demuestran una participación activa, es decir, disposición, voluntad o interés por el proceso de enseñanza.	3	3	4	
Participación activa	¿Cree Ud. que los directivos de la institución han proporcionado estrategias que fomenten la participación activa de los docentes en los procesos educativos?	4	4	4	
Automotivación	Considera Ud. que los docentes de la institución demuestran motivación en sus prácticas pedagógicas	4	3	4	
Automotivación	Los directivos estimulan a los docentes con incentivos o recompensas por sus metas cumplidas.	3	3	4	

Dimensión 2: Autovaloración

Definición de la dimensión: Es un mecanismo para saber la apreciación personal que tiene una persona de sí mismo (Ramos, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ética	Ha participado en evento o conferencias acerca de la autovaloración docente.	4	4	4	
Emocional	Se considera satisfecho (a)				

	acerca de las competencias docentes que está desempeñando actualmente en la institución	4	3	4	
Ética	Cumplen sus compañeros docentes con los aspectos éticos que demanda la profesión dentro de los procesos de enseñanza.	4	3	4	
Social	Considera importante que los docentes demuestren opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento y actuación, con el objetivo de mejorar su intervención en las aulas de clases.	4	3	4	


Dimensión 3: Productividad

Definición de la dimensión: Es la habilidad de hacer más actividades en menor tiempo, por eso, una institución que sea capaz de optimizar su sistema productivo tendrá un desarrollo exponencial en el mercado (Suárez y Zeña, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión directiva	Considera Ud. que la gestión directiva está siendo eficiente en la toma de decisiones respecto a la administración de la institución	4	3	4	
Gestión directiva	Las autoridades del centro educativo facilitan la convivencia entre los miembros de la institución	4	3	3	

Ambiente laboral	Cree Ud. que los directivos organizan actividades que integren la participación de la comunidad educativa.	4	4	4	
Ambiente laboral	Considera Ud. que las autoridades de la institución tienen preferencias personales con ciertos docentes.	4	3	4	
Manejo de recursos	Los directivos muestran transparencias en el manejo de los recursos económicos y no económicos de la institución.	4	3	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MSC. Denis Antonio Piza Sandoval		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación	No cuenta con experiencia en investigación		
DNI:	0911413383		
Firma del experto:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario liderazgo
Autor (a):	Rosa María Villamar Castro
Objetivo:	Medir el nivel de liderazgo de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023
Administración:	El cuestionario se aplicará en forma digital en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador
Dimensiones:	Toma de decisiones -Comunicación- Motivación
Confiabilidad:	
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Alto Medio Bajo
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de liderazgo elaborado por Rosa María Villamar Castro en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Liderazgo

Definición de la variable: Aquella capacidad que tiene una persona para influir, organizar y motivar a otras personas. Estas acciones las llevará a cabo para involucrar a otros individuos y así conseguir unos determinados objetivos en común (Campos et al., 2021).

Dimensión 1: Toma de decisiones

Definición de la dimensión: Comprende un proceso de recopilación de información y evaluación de varias posibilidades o escenarios, antes de escoger una alternativa (González et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura	Cuando han existido problemas o conflictos en la institución las autoridades tomado decisiones correctas para encontrar soluciones	4	4	4	
Estructura	Considera que los directivos han demostrados tener el nivel de experiencia y criterios formados suficientes para estructurar una alternativa para problemas escolares, docentes o administrativos.	3	4	4	

	escolares, docentes o administrativos.				
Momento	Considera que las autoridades han buscado alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones humanas con los docentes y mejorar los procesos académicos.	4	4	4	
Proceso	¿Cree Ud. que los directivos demuestran habilidades comunicativas al momento de tomar una resolución sobre un punto de interés colectivo?	3	4	4	
Proceso	Considera Ud. es vital hacer un análisis situacional antes de tomar algún tipo de decisión.	3	3	4	
Momento	Los directivos asumen sus errores cuando toman decisiones equivocadas.	4	4	3	

Dimensión 2: Comunicación

Definición de la dimensión: Es el proceso en donde se evidencia un intercambio de información producida entre dos o más individuos con el objetivo de aportar a la generación de ideas (Arias et al., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Delega funciones	Las autoridades delegan funciones a los docentes de acuerdo a sus capacidades, experiencias y perfil profesional.	4	4	4	
Delega funciones	Considera que se está llevando una delegación de funciones	4	4	4	

	dentro de la institución de forma justa y equitativa.				
Escucha activa	Los directivos de la institución escuchan y respeta las ideas de los demás docentes.	4	4	4	
Retroalimentación	Los directores negocian soluciones para la comunidad educativa mediante un diálogo.	3	4	4	

Dimensión 3: Motivación

Definición de la dimensión: Es un estado interno que impulsa, rige y conserva la conducta del hombre fines explícitos; es el impulso que estimula a la persona a cometer definidas acciones y permanecer en ellas hasta conseguir las (López y Mendoza, 2021).

Indicadores	Item	Ciudadad	Conerencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección	La dirección general de la institución públicamente las actitudes relevantes de los docentes.	4	3	4	
Dirección	Las autoridades permanentemente persuaden o convence para trabajar armónicamente al personal docente	4	4	4	
Intensidad	Cree Ud. que las actitudes negativas de los directivos intensifican el ambiente laboral.	3	3	4	
Perseverancia	Considera Ud. que las autoridades de la institución motivan a los docentes constantemente.	4	4	4	
Perseverancia	Cree Ud. que las agresiones verbales por los directivos desmotivan a un docente en su trabajo.	4	3	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MSC. Emilio Jacinto Adrián Peñafiel		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Universidad Panamericana de Nicaragua (Modalidad Virtual)		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación:	No cuenta con experiencia en investigación.		
DNI:	0915276646		
Firma del experto:	<i>Emilio Adrián P</i>		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Autenticidad educativa
Autor (a):	Rosa María Villamar Castro
Objetivo:	Medir el nivel de Autenticidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023
Administración:	El cuestionario se aplicará en forma digital en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador
Dimensiones:	Identidad institucional -Autovaloración -Productividad
Confiabilidad:	
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Alta Media Baja
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de autenticidad educativa elaborado por Rosa María Villamar Castro en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Autenticidad educativa

Definición de la variable: Constituye una expresión donde se muestra a los actores de una institución educativa en un ecosistema positivo por medio de la convivencia constante de los valores y principios institucionales mientras cumplen sus actividades laborales; generando motivación, productividad y valor agregado (Tavera, 2022).

Dimensión 1: Liderazgo

Definición de la dimensión: Es la virtud que tiene una persona para coordinar y dirigir a otros hacia un objetivo en específico. Estas operaciones las llevará a ejecución para incluir a otras personas y así conseguir un beneficio en común (Campos et al.,2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de pertinencia	Considera Ud. que existe sentido de pertinencia dentro del entorno laboral de la institución	4	4	4	
Sentido de pertinencia	Para Ud. el clima laboral actual de la institución brinda condiciones para que los docentes se integren sin ningún conflicto de interés.	3	4	4	

Participación activa	Considera que los docentes de la institución demuestran una participación activa, es decir, disposición, voluntad o interés por el proceso de enseñanza.	4	4	4	
Participación activa	¿Cree Ud. que los directivos de la institución han proporcionado estrategias que fomenten la participación activa de los docentes en los procesos educativos?	4	3	4	
Automotivación	Considera Ud. que los docentes de la institución demuestran motivación en sus prácticas pedagógicas.	3	4	4	
Automotivación	Los directivos estimulan a los docentes con incentivos o recompensas por sus metas cumplidas.	4	4	4	

Dimensión 2: Autovaloración

Definición de la dimensión: Es un mecanismo para saber la apreciación personal que tiene una persona de sí mismo (Ramos, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ética	Ha participado en evento o conferencias acerca de la autovaloración docente.	4	3	4	
Emocional	Se considera satisfecho (a)				

	acerca de las competencias docentes que está desempeñando actualmente en la institución	4	4	3	
Ética	Cumplen sus compañeros docentes con los aspectos éticos que demanda la profesión dentro de los procesos de enseñanza.	4	4	4	
Social	Considera importante que los docentes demuestren opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento y actuación, con el objetivo de mejorar su intervención en las aulas de clases.	4	3	4	

Dimensión 3: Productividad

Definición de la dimensión: Es la habilidad de hacer más actividades en menor tiempo, por eso, una institución que sea capaz de optimizar su sistema productivo tendrá un desarrollo exponencial en el mercado (Suárez y Zeña, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión directiva	Considera Ud. que la gestión directiva está siendo eficiente en la toma de decisiones respecto a la administración de la institución	4	4	4	
Gestión directiva	Las autoridades del centro educativo facilitan la convivencia entre los miembros de la institución	3	3	4	

Ambiente laboral	Cree Ud. que los directivos organizan actividades que integren la participación de la comunidad educativa.	4	4	4	
Ambiente laboral	Considera Ud. que las autoridades de la institución tienen preferencias personales con ciertos docentes.	4	3	4	
Manejo de recursos	Los directivos muestran transparencias en el manejo de los recursos económicos y no económicos de la institución.	4	4	3	

Emilio Adrían P

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MSC. Emilio Jacinto Adrián Peñafiel
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	No cuenta con experiencia en investigación.
DNI:	0915276646
Firma del experto:	<i>Emilio Jacinto P</i>

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario liderazgo
Autor (a):	Rosa María Villamar Castro
Objetivo:	Medir el nivel de liderazgo de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador, 2023
Administración:	El cuestionario se aplicará en forma digital en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de Institución Educativa del Cantón Daule-Ecuador
Dimensiones:	Toma de decisiones -Comunicación- Motivación
Confiabilidad:	
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Alto Medio Bajo
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de liderazgo elaborado por Rosa María Villamar Castro en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Liderazgo

Definición de la variable: Aquella capacidad que tiene una persona para influir, organizar y motivar a otras personas. Estas acciones las llevará a cabo para involucrar a otros individuos y así conseguir unos determinados objetivos en común (Campos et al., 2021).

Dimensión 1: Toma de decisiones

Definición de la dimensión: Comprende un proceso de recopilación de información y evaluación de varias posibilidades o escenarios, antes de escoger una alternativa (González et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura	Cuando han existido problemas o conflictos en la institución las autoridades tomado decisiones correctas para encontrar soluciones	4	4	4	
Estructura	Considera que los directivos han demostrados tener el nivel de experiencia y criterios formados suficientes para estructurar una alternativa para problemas	4	3	4	

	escolares, docentes o administrativos.				
Momento	Considera que las autoridades han buscado alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones humanas con los docentes y mejorar los procesos académicos.	4	4	4	
Proceso	¿Cree Ud. que los directivos demuestran habilidades comunicativas al momento de tomar una resolución sobre un punto de interés colectivo?	3	4	4	
Proceso	Considera Ud. es vital hacer un análisis situacional antes de tomar algún tipo de decisión.	4	4	4	
Momento	Los directivos asumen sus errores cuando toman decisiones equivocadas	3	4	4	

Dimensión 2: Comunicación

Definición de la dimensión: Es el proceso en donde se evidencia un intercambio de información producida entre dos o más individuos con el objetivo de aportar a la generación de ideas (Arias et al., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Delega funciones	Las autoridades delegan funciones a los docentes de acuerdo a sus capacidades, experiencias y perfil profesional.	4	4	4	
Delega funciones	Considera que se está llevando una delegación de funciones	4	4	4	

	forma justa y equitativa.				
Escucha activa	Los directivos de la institución escuchan y respetan las ideas de los demás docentes.	4	4	4	
Retroalimentación	Los directores negocian soluciones para la comunidad educativa mediante un diálogo.	3	4	4	

Dimensión 3: Motivación

Definición de la dimensión: Es un estado interno que impulsa, rige y conserva la conducta del hombre fines explícitos; es el impulso que estimula a la persona a cometer definidas acciones y permanecer en ellas hasta conseguir las (López y Mendoza, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección	La dirección general de la institución públicamente las actitudes relevantes de los docentes.	4	4	4	
Dirección	Las autoridades permanentemente persuaden o convence para trabajar armónicamente al personal docente	4	3	4	
Intensidad	Cree Ud. que las actitudes negativas de los directivos intensifican el ambiente laboral.	3	4	4	
Perseverancia	Considera Ud. que las autoridades de la institución motivan a los docentes constantemente.	4	4	4	
Perseverancia	Cree Ud. que las agresiones verbales por los directivos desmotivan a un docente en su trabajo.	4	4	4	

Emilio Adrián P

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: (ta)

.....Diana Virginia Espinoza Velez.....

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Académico de Maestría en Administración de Educación** de la Universidad César Vallejo, en la sede **Piura**, aula **A2**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Autenticidad Educativa y Liderazgo de los Docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023**

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Rosa María Villamar Castro

0916490790

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

Hilton Alberto Bajana Ortega

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Académico de Maestría en Administración de Educación** de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, aula A2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Autenticidad Educativa y Liderazgo de los Docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023**

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Rosa María Villamar Castro

0916490790

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

Denis Antonio Piza Sandoval

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Académico de Maestría en Administración de Educación** de la Universidad César Vallejo, en la sede **Piura**, aula **A2**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Autenticidad Educativa y Liderazgo de los Docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023**

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Rosa María Villamar Castro

CI. 0916490790

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

Emilio Jacinto Adrián Peñafiel.....

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Académico de Maestría en Administración de Educación** de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, aula A2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Autenticidad Educativa y Liderazgo de los Docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023**

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Rosa María Villamar Castro

Rosa María Villamar Castro

CI. 0916490790

Anexo 4: Solicitud para la prueba piloto

Daule 01 de junio del 2023

SOLICITUD PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

MSC. RICARDO GUIN PORTES
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA PRESIDENTE JOSÉ LUIS TAMAYO

YO, Lcda. Rosa María Villamar Castro con C.I.0916490790 estudiante de Maestría en Administración de la educación del programa académico de posgrado de la Universidad César Vallejos de la filial Piura, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación titulado "Autenticidad Educativa y Liderazgo de los Docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023" .El cuál se desarrollará bajo la asesoría del Dr. Carlos Alberto Cherre Anton , necesito aplicar el cuestionario a los (docentes) para objeto de la prueba piloto, y así poder comprobar la confiabilidad del instrumento en base las variables expuestas.

Por este motivo le solicito a usted como autoridad vigente me brinde las facilidades y emitir la constancia en la que me autorice la aplicación del cuestionario para la recolección de datos de la prueba piloto en la institución bajo su dirección.

Atentamente,



Lic. Rosa Villamar Castro



27/06/2023


Anexo 5: Autorización por parte de la institución.



Unidad Educativa
"Presidente José Luis Tamayo"
Dirección: Gallegos Lara y Av. San Francisco
☎ (04) 450-5940 ✉ coltamayo@yahoo.es 📘 @PdteJoseLuisTamayo

Daule, 02 de junio del 2023

AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

El rector de la **Unidad Educativa Presidente "José Luis Tamayo"** suscribe la presente.

AUTORIZA:

A la Lcda. Rosa María Villamar Castro con C.I. **0916490790** quien es estudiante de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, para que proceda con la aplicación de los instrumentos que mide las variables de su proyecto de investigación titulado **"Autenticidad Educativa y Liderazgo de los Docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule-Ecuador,2023"**.

Se extiende la presente para que tenga la facilidad para aplicar la investigación necesaria.

Atentamente

MSc. Ricardo Guin Portes
Rector



Anexo 6: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Autenticidad y Liderazgos de los docentes en una Unidad Educativa del cantón Daule- Ecuador ,2023

Investigador (a) (es): Villamar Castro Rosa María

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada “Autenticidad Educativa y Liderazgos de los docentes en una Unidad Educativa del cantón Daule- Ecuador ,2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre Autenticidad Educativa y Liderazgos de los docentes en una Unidad Educativa del cantón Daule- Ecuador ,2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado de la carrera profesional o programa, de la Universidad César Vallejo del campus Sac- Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Unidad Educativa Pdte. “José Luis Tamayo”. Describir el impacto del problema de la investigación. La falta de autenticidad Educativa y Liderazgo de los Docentes.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Autenticidad Educativa y Liderazgos de los docentes en una Unidad Educativa del cantón Daule- Ecuador ,2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente de manera digital se procederá a subir en un formulario de Google form en el cual a cada encuestado se le pedirá contestar las preguntas planteadas, de la institución Unidad Educativa José Luis Tamayo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Villamar Castro Rosa María email: mary-rossita@hotmail.com y Docentes asesores : Dr. Cherre Antón Carlos Alberto email: antonperu3@gmail.com Dra. Amaya Cueva Mónica del Rosario email:

Asentimiento Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 8: Ficha de consolidado de Juicio de experto

Título de investigación: Autenticidad Educativa y Liderazgo de los Docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023

Instrumento: Cuestionario de Autenticidad Educativa

EXPERTO 1						EXPERTO 2						EXPERTO 3						EXPERTO 4					
ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN				
	4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0
I ₁		x				I ₁	x				I ₁		x			I ₁		x					
I ₂	x					I ₂		x			I ₂		x			I ₂	x						
I ₃		x				I ₃		x			I ₃	x				I ₃	x						
I ₄	x					I ₄	x				I ₄	x				I ₄		x					
I ₅		x				I ₅		x			I ₅	x				I ₅	x						
I ₆		x				I ₆	x				I ₆	x				I ₆		x					
I ₇	x					I ₇		x			I ₇	x				I ₇	x						
I ₈	x					I ₈	x				I ₈	x				I ₈	x						
I ₉		x				I ₉		x			I ₉		x			I ₉		x					
I ₁₀	x					I ₁₀	x				I ₁₀	x				I ₁₀	x						
I ₁₁		x				I ₁₁		x			I ₁₁		x			I ₁₁		x					
I ₁₂		x				I ₁₂	x				I ₁₂		x			I ₁₂	x						
I ₁₃	x					I ₁₃		x			I ₁₃	x				I ₁₃		x					
I ₁₄	x					I ₁₄		x			I ₁₄	x				I ₁₄	x						
I ₁₅		x				I ₁₅	x				I ₁₅	x				I ₁₅	x						
Tota	28	24				Tota	28	24			Tota	40	15	0		Tota	36	18					

Experto 1					
C1 =	T4	T3	T2	T1	T0
Valoración	28	24	0	0	0
Total Maximo	60				

C₁ = 87%

Experto 2					
C1 =	T4	T3	T2	T1	T0
Valoración	28	24	0	0	0
Total Maximo	60				

C₂ = 87%

Experto 3					
C1 =	T4	T3	T2	T1	T0
Valoración	40	15	0	0	0
Total Maximo	60				

C₃ = 92%

Experto 4					
C1 =	T4	T3	T2	T1	T0
Valoración	36	18	0	0	0
Total Maximo	60				

C₃ = 90%

$$C_3 = \sqrt[3]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3} = 88,72\%$$

Título de investigación: Autenticidad Educativa y Liderazgo de los Docentes en una Unidad Educativa del Cantón Daule - Ecuador ,2023

Instrumento: Cuestionario de Liderazgo

EXPERTO 1						EXPERTO 2						EXPERTO 3						EXPERTO 4					
ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN				
	4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0
I ₁		x				I ₁	x				I ₁		x			I ₁		x					
I ₂		x				I ₂	x				I ₂		x			I ₂	x						
I ₃		x				I ₃		x			I ₃	x				I ₃	x						
I ₄	x					I ₄	x				I ₄	x				I ₄		x					
I ₅	x					I ₅		x			I ₅		x			I ₅	x						
I ₆		x				I ₆	x				I ₆	x				I ₆		x					
I ₇	x					I ₇		x			I ₇	x				I ₇	x						
I ₈	x					I ₈	x				I ₈	x				I ₈	x						
I ₉		x				I ₉		x			I ₉		x			I ₉		x					
I ₁₀	x					I ₁₀	x				I ₁₀	x				I ₁₀	x						
I ₁₁		x				I ₁₁		x			I ₁₁		x			I ₁₁		x					
I ₁₂	x					I ₁₂	x				I ₁₂		x			I ₁₂		x					
I ₁₃	x					I ₁₃		x			I ₁₃	x				I ₁₃		x					
I ₁₄	x					I ₁₄	x				I ₁₄	x				I ₁₄	x						
I ₁₅		x				I ₁₅	x				I ₁₅	x				I ₁₅	x						
Tota —	32	21				Tota —	36	18			Tota —	36	18			Tota —	32	21					

Experto 1					
C ₁ =	T4	T3	T2	T1	T0
Valoración	32	21	0	0	0
Total Maximo	60				

C₁ = 88%

Experto 2					
C ₁ =	T4	T3	T2	T1	T0
Valoración	36	18	0	0	0
Total Maximo	60				

C₂ = 90%

Experto 3					
C ₁ =	T4	T3	T2	T1	T0
Valoración	36	18	0	0	0
Total Maximo	60				

C₃ = 90%

Experto 4					
C ₁ =	T4	T3	T2	T1	T0
Valoración	32	21	0	0	0
Total Maximo	60				

C₄ = 88%

$$C_5 = \sqrt[3]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3} = 89,16\%$$

Anexo 9: Prueba de fiabilidad del Instrumento Autenticidad Educativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Considera Ud. que existe sentido de pertinencia dentro del entorno laboral de la institución	28,13	41,583	,523	,794
Para Ud. el clima laboral actual de la institución brinda condiciones para que los docentes se integren sin ningún conflicto de interés.	27,63	39,183	,560	,788
Considera que los docentes de la institución demuestran una participación activa, es decir, disposición, voluntad o interés por el proceso de enseñanza.	26,06	42,196	,373	,801
Creo Ud. ¿Qué los directivos de la institución han proporcionado estrategias que fomenten la participación activa de los docentes en los procesos educativos?"	27,81	36,162	,773	,760
Considera Ud. que los docentes de la institución demuestran motivación en sus prácticas pedagógicas"	27,94	45,529	-,030	,837
Los directivos estimulan a los docentes con incentivos o recompensas por sus metas cumplidas. "	26,50	37,333	,542	,788
Ha participado en evento o conferencias acerca de la autovaloración docente"	26,50	44,800	,056	,824
Se considera satisfecho (a) acerca de las competencias docentes que está desempeñando actualmente en la institución"	28,13	38,517	,794	,776
Cumplen sus compañeros docentes con los aspectos éticos que demanda la profesión dentro de los procesos de enseñanza."	28,31	41,829	,621	,796
Considera importante que los docentes demuestran opiniones valorativas, sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento y actuación, con el objetivo de mejorar su intervención en las aulas de clases.	28,31	42,629	,414	,800
Considera Ud. que la gestión directiva esta siendo eficiente en la toma de decisiones. respecto a la administración de la institución "	27,75	38,067	,757	,776
Las autoridades del centro educativo facilitan la convivencia entre los miembros de la institución "	27,56	39,883	,471	,794
Creo Ud. que los directivos organizan actividades que integran la participación de la comunidad educativa."	27,38	36,917	,686	,776
Considera Ud. que las autoridades de la institución tienen preferencias personales con ciertos docentes.	26,63	47,050	-,133	,846
Los directivos muestran transparencias en el manejo de los recursos económicos y no económicos de la institución.	26,13	40,917	,610	,789

Anexo 10: Prueba de fiabilidad del Instrumento de liderazgo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Cuando han existido problemas o conflictos en la institución las autoridades toman decisiones correctas para encontrar soluciones.	27,50	77,467	,565	,884
Considera que los directivos han demostrado tener el nivel de experiencia y criterios firmados suficientes para estructurar una estrategia para problemas escolares, docentes o administrativos.	27,25	74,867	,634	,881
Considera que las autoridades han buscado alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones humanas con los docentes y mejorar los procesos académicos.	27,19	70,829	,686	,871
Creo Ud. ¿Qué los directivos demuestran habilidades comunicativas al momento de tomar una resolución sobre un punto de interés colectivo?	27,38	75,903	,644	,882
Considera Ud. es vital hacer un análisis situacional antes de tomar algún tipo de decisión.	28,06	88,063	-,146	,901
Los directivos asumen sus roles cuando toman decisiones equivocadas.	26,94	67,929	,759	,874
Las autoridades delegan funciones a los docentes de acuerdo a sus capacidades, experiencias y perfil profesional.	27,38	73,850	,657	,880
Considera que se está buscando una delegación de funciones dentro de la institución de forma justa y equitativa.	27,13	72,850	,723	,877
Los directivos de la institución escuchan y respetan las ideas de los demás docentes.	26,88	67,993	,789	,872
Los directores negocian soluciones para la comunidad educativa mediante un diálogo.	27,38	72,783	,731	,877
La dirección general de la institución públicamente las actitudes relevantes de los docentes.	26,94	69,528	,755	,874
Las autoridades permanentemente persuaden o convence para trabajar armónicamente al personal docente.	27,06	72,863	,684	,879
Creo Ud. que las actitudes negativas de los directivos identifican el ambiente laboral.	27,31	85,428	-,082	,911
Considera Ud. que las autoridades motivan a los docentes constantemente.	26,63	69,050	,761	,874
Creo Ud. que las agencias verbales por los directivos demuestran a un docente en su trabajo.	27,63	81,583	,098	,905

Anexo 11: Base de datos de la variable autenticidad educativa liderazgo

V1 Autenticidad Educativa																								
V1	D1 Identidad Institucional						D2 Autovaloración						D3 Productividad						V1	NIVEL				
	ITEMS	1	2	3	4	5	6	D1	NIVEL	7	8	9	10	D2	NIVEL	11	12	13			14	15	D3	NIVEL
Muestra	1	1	2	1	1	1	2	8	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	3	2	1	2	2	10	Bajo	26	Bajo
	2	3	4	3	2	3	3	18	Medio	3	1	2	2	8	Bajo	4	3	3	1	2	13	Medio	39	Medio
	3	3	3	3	3	3	4	19	Medio	4	3	3	3	13	Medio	3	4	3	2	2	14	Medio	46	Medio
	4	3	3	2	3	1	5	17	Medio	3	1	2	1	7	Bajo	2	2	3	3	3	13	Medio	37	Medio
	5	2	2	1	4	2	5	16	Medio	2	2	3	1	8	Bajo	2	1	2	2	1	8	Bajo	32	Bajo
	6	2	2	2	1	1	4	12	Bajo	3	2	2	1	8	Bajo	2	2	2	5	1	12	Medio	32	Bajo
	7	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	15	Bajo
	8	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	75	Alto
	9	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	2	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	5	1	9	Bajo	20	Bajo
	10	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	30	Bajo
	11	3	3	2	4	3	3	18	Medio	4	3	2	1	10	Medio	3	4	4	1	2	14	Medio	42	Medio
	12	1	2	1	1	1	2	8	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	4	1	3	4	2	14	Medio	28	Bajo
	13	2	2	2	3	2	2	13	Bajo	3	1	1	1	6	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	28	Bajo
	14	2	2	1	2	1	3	11	Bajo	4	1	2	1	8	Bajo	2	2	2	5	1	12	Medio	31	Bajo
	15	3	4	5	4	5	2	23	Medio	4	5	4	4	17	Alto	5	4	5	4	2	20	Alto	60	Alto
	16	3	3	2	3	1	2	14	Bajo	3	2	2	1	8	Bajo	2	3	3	2	2	12	Medio	34	Bajo
	17	3	3	1	4	2	5	18	Medio	2	2	2	1	7	Bajo	4	3	4	1	2	14	Medio	39	Medio
	18	4	3	3	3	2	3	18	Medio	4	1	1	1	7	Bajo	3	3	4	2	1	13	Medio	38	Medio
	19	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	30	Bajo
	20	2	2	2	2	2	3	13	Bajo	4	2	2	1	9	Bajo	2	1	2	5	2	12	Medio	34	Bajo
	21	3	2	3	2	3	3	16	Medio	1	2	3	2	8	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	34	Bajo
	22	1	2	1	1	1	2	8	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	3	2	8	Bajo	20	Bajo
	23	4	3	3	3	3	3	19	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	3	3	3	15	Medio	43	Medio
	24	2	1	1	1	2	2	9	Bajo	4	1	2	1	8	Bajo	1	1	1	3	1	7	Bajo	24	Bajo
	25	2	3	1	2	1	3	12	Bajo	5	1	1	2	9	Bajo	2	2	1	1	8	Bajo	29	Bajo	
	26	3	3	1	3	2	5	17	Medio	5	2	2	2	11	Medio	3	3	3	2	4	15	Medio	43	Medio
	27	3	2	2	3	2	5	17	Medio	3	2	2	1	8	Bajo	2	2	2	4	3	13	Medio	38	Medio
	28	2	2	1	1	1	3	10	Bajo	3	2	1	1	7	Bajo	2	2	2	4	2	12	Medio	29	Bajo
	29	1	1	3	1	5	5	16	Medio	4	1	1	1	7	Bajo	1	1	2	5	1	10	Bajo	33	Bajo
	30	3	4	4	3	3	5	22	Medio	4	3	3	3	13	Medio	3	4	3	2	3	15	Medio	50	Medio
	31	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	30	Bajo
	32	5	2	2	3	4	4	20	Medio	4	4	3	4	15	Medio	5	5	5	3	3	21	Alto	56	Medio
	33	5	1	1	1	2	1	11	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	1	1	1	5	1	9	Bajo	31	Bajo
	34	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	60	Alto
	35	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	30	Bajo
	36	3	3	3	2	3	5	19	Medio	3	1	3	2	9	Bajo	3	3	3	2	2	13	Medio	41	Medio
	37	1	1	2	1	1	5	11	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	4	4	13	Medio	31	Bajo
	38	3	3	2	2	2	2	14	Bajo	3	2	2	2	9	Bajo	2	2	2	4	2	12	Medio	35	Bajo
	39	1	1	2	1	1	3	9	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	3	1	9	Bajo	25	Bajo
	40	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	5	2	2	1	10	Medio	1	2	2	5	1	11	Bajo	33	Bajo
	41	2	2	1	1	1	2	9	Bajo	2	1	1	1	5	Bajo	2	1	1	2	1	7	Bajo	21	Bajo
	42	1	1	2	1	1	3	9	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	5	1	9	Bajo	22	Bajo
	43	1	1	1	1	1	3	8	Bajo	2	2	1	1	6	Bajo	1	1	1	3	1	7	Bajo	21	Bajo
	44	1	1	1	2	1	1	7	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	2	2	2	2	9	Bajo	20	Bajo
	45	3	4	1	4	1	5	18	Medio	3	5	1	1	10	Medio	4	4	3	4	1	16	Medio	44	Medio

Baremo		
Punto Máximo		75
Punto mínimo		15
Diferencia		60
Niveles		3
Resultado		20
D3		
Alto	19-25.	
Medio	12-18.	
Bajo	5-11.	
D2		
Alto	16-20.	
Medio	10-15.	
Bajo	4-9.	
D1		
Alto	24-30.	
Medio	15-23.	
Bajo	6-14.	
V1		
Alto	57-75.	
Medio	36-56.	
Bajo	15-35.	

Anexo 12: Base de datos de la variable liderazgo

		V2 Liderazgo																						
V2	D1 Toma de decisiones						D2 Comunicación						D3 Motivación						V2	NIVEL				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	D1	NIVEL	7	8	9	10	D2	NIVEL	11	12	13			14	15	D3	NIVEL
Muestra	1	3	2	2	1	2	2	12	Bajo	3	2	3	2	10	Medio	2	2	3	1	2	10	Bajo	32	Bajo
	2	3	2	3	2	1	4	15	Medio	3	2	3	2	10	Medio	3	2	4	3	5	17	Medio	42	Medio
	3	3	3	3	3	2	3	17	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	3	1	4	1	12	Medio	41	Medio
	4	2	2	3	2	3	4	16	Medio	3	1	3	3	10	Medio	3	2	2	2	1	10	Bajo	36	Medio
	5	1	1	1	1	2	2	8	Bajo	1	2	1	1	5	Bajo	1	2	1	5	2	11	Bajo	24	Bajo
	6	2	1	2	2	1	1	9	Bajo	2	4	1	2	9	Bajo	2	1	1	2	1	7	Bajo	25	Bajo
	7	5	1	1	1	1	1	10	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	5	1	5	13	Medio	27	Bajo
	8	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	75	Alto
	9	1	1	1	1	2	1	7	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	1	9	Bajo	20	Bajo	
	10	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	4	2	3	13	Medio	33	Bajo
	11	3	4	4	3	1	4	19	Medio	2	2	2	3	9	Bajo	3	3	1	4	1	12	Medio	40	Medio
	12	1	1	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	1	2	6	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	25	Bajo
	13	3	3	3	3	1	1	14	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	28	Bajo
	14	2	2	1	2	1	2	10	Bajo	2	2	1	1	6	Bajo	2	2	1	2	1	8	Bajo	24	Bajo
	15	2	3	4	4	4	4	21	Medio	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	57	Alto
	16	2	2	2	2	1	2	11	Bajo	2	2	3	2	9	Bajo	3	2	3	3	1	12	Medio	32	Bajo
	17	3	2	4	4	1	4	18	Medio	3	2	3	4	12	Medio	3	2	1	4	1	11	Bajo	41	Medio
	18	2	3	2	2	1	2	12	Bajo	2	3	2	1	8	Bajo	2	3	4	2	1	12	Medio	32	Bajo
	19	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	30	Bajo
	20	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	2	1	1	5	Bajo	1	1	5	1	5	13	Medio	24	Bajo
	21	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	30	Bajo
	22	1	1	1	1	2	2	8	Bajo	1	1	1	2	5	Bajo	3	1	1	1	1	7	Bajo	20	Bajo
	23	3	3	3	3	3	2	17	Medio	4	3	3	3	13	Medio	2	3	3	3	3	14	Medio	44	Medio
	24	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	2	1	4	9	Bajo	20	Bajo
	25	1	3	2	2	1	3	12	Bajo	2	3	3	2	10	Medio	2	2	1	3	1	9	Bajo	31	Bajo
	26	2	3	3	3	2	4	17	Medio	1	3	3	2	9	Bajo	3	2	1	4	1	11	Bajo	37	Medio
	27	4	3	2	4	1	2	16	Medio	4	3	4	3	14	Medio	5	3	1	4	1	14	Medio	44	Medio
	28	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	1	1	2	2	6	Bajo	3	2	2	3	3	13	Medio	31	Bajo
	29	1	1	1	1	2	3	9	Bajo	3	1	1	5	10	Medio	3	2	1	3	1	10	Bajo	29	Bajo
	30	3	4	3	3	1	3	17	Medio	3	4	4	3	14	Medio	3	4	3	4	1	15	Medio	46	Medio
	31	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	15	Bajo
	32	5	5	3	4	4	5	26	Alto	5	5	5	5	20	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto	70	Alto
	33	1	2	1	3	1	1	9	Bajo	2	1	1	1	5	Bajo	3	3	1	1	1	9	Bajo	23	Bajo
	34	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	60	Alto
	35	2	2	2	3	2	2	13	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	30	Bajo
	36	2	2	2	3	2	3	14	Bajo	3	3	2	2	10	Medio	2	2	1	3	2	10	Bajo	34	Bajo
	37	2	1	2	2	2	4	13	Bajo	2	2	4	5	13	Medio	4	4	3	2	1	14	Medio	40	Medio
	38	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	3	2	2	2	9	Bajo	2	2	3	3	3	13	Medio	34	Bajo
	39	2	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	1	3	9	Bajo	20	Bajo
	40	2	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	5	1	1	9	Bajo	20	Bajo
	41	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	2	1	8	Bajo	22	Bajo
	42	1	1	1	2	1	2	8	Bajo	2	2	1	1	6	Bajo	3	1	1	1	1	7	Bajo	21	Bajo
	43	2	2	2	2	2	3	13	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	3	2	1	10	Bajo	31	Bajo
	44	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	1	1	1	1	6	Bajo	20	Bajo
	45	4	4	3	3	1	2	17	Medio	3	3	4	4	14	Medio	3	4	4	3	2	16	Medio	47	Medio

Baremo	
Punto Máximo	45
Punto mínimo	15
Diferencia	30
Niveles	3
Resultado	10
D3	
Alto	19-25.
Medio	12-18.
Bajo	5-11.
D2	
Alto	16-20.
Medio	10-15.
Bajo	4-9.
D1	
Alto	24-30.
Medio	15-23.
Bajo	6-14.
V2	
Alto	57-75.
Medio	36-56.
Bajo	15-35.