



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en
instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Canales Ruiz, Rita Hipatia (orcid.org/0000-0001-8384-605X)

ASESORES:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

Dra. Salas Sánchez, Rosa María (orcid.org/0000-0002-6454-8740)

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

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A la memoria de mi adorado padre Luis y a mi querida madre Bertha, cuyo amor incondicional y sacrificios han sido fuente de inspiración para la culminación de mis metas propuestas. A mis hermanos que a través de su guía académica han sido parte fundamental en el desarrollo de este trabajo de investigación. A mi hijo Dary por ser mi soporte y motivación de día a día luchar por alcanzar mis sueños.

Con amor, Rita

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han apoyado en todas las formas que les ha sido posible a la realización de este proyecto de investigación. A mi director de tesis, Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo, por todo su amplio conocimiento impartido y su total empatía. A mi comité de tesis, Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo y Dra. Salas Sánchez Rosa María, por todas las contribuciones recibidas destinadas a enriquecer el contenido científico de mi tesis. A mis colegas maestros, por darme las palabras de aliento en el momento indicado para no rendirme cuando mi voluntad estuvo a punto de romperse. A mi familia, por estar siempre a mi lado brindándome todo su respaldo durante el tiempo que duró este proyecto de investigación. Este logro es gracias a un conjunto de seres maravillosos que han contribuido cada uno con un granito de arena que favoreció notablemente a alcanzar mi meta trazada.

Con gratitud, Rita.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador, 2023", cuyo autor es CANALES RUIZ RITA HIPATIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 19 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO DNI: 25601051 ORCID: 0000-0002-2366-6724	Firmado electrónicamente por: SPEREZ15 el 19-01- 2024 11:21:20

Código documento Trilce: TRI - 0734771



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CANALES RUIZ RITA HIPATIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en

instituciones públicas en Santo Domingo, 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
CANALES RUIZ RITA HIPATIA PASAPORTE: A4442244 ORCID: 0000-0001-8384-605X	Firmado electrónicamente por: RCANALESR75 el 26- 02-2024 16:42:58

Código documento Trilce: INV - 1509961

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Métodos de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1 Frecuencia y porcentaje de la variable Liderazgo Transformacional	27
Tabla2 Niveles de Dimensiones de Liderazgo Transformacional	27
Tabla3 Frecuencia y porcentaje de la variable Gestión Pedagógica	28
Tabla4 Niveles de Dimensiones de Gestión Pedagógica	28
Tabla5 Correlación entre Gestión pedagógica y liderazgo transformacional	29
Tabla6 Correlación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y gestión pedagógica	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Ilustración 1	Tamaño de Muestra	91
Ilustración 2	Liderazgo Transformacional	91
Ilustración 3	Liderazgo Transformacional formulas de confiabilidad	92
Ilustración 4	Gestión Pedagógica	92

RESUMEN

El trabajo de investigación desarrollado tuvo como objetivo principal el de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en unidades educativas públicas Santo Domingo, Ecuador. En ese sentido se hizo un estudio de tipo básico considerando el enfoque cuantitativo, nivel correlacional, no experimental dado que el investigador no realizó ninguna intervención en las variables y finalmente fue de corte transversal. La técnica aplicada fue la recopilación de datos a través de la encuesta y contó con una población de 150 docentes, donde la muestra fue intencional, no probabilística, ni aleatoria. Para el recojo de información se utilizó dos cuestionarios politómicos ordinales con escala de Likert, aplicado a 109 docentes. La validez de los instrumentos fue de 0.94 a través del estadístico de Cronbach. Los resultados evidencian una correlación positiva, directa y significativa, entre las dos variables obtenidos a través del estadístico Rho Spearman ($r=0.872$ y $p=0.000 < 0.05$). Concluyendo que, si existe una relación positiva entre las mismas, también se comprobó la hipótesis propuesta.

Palabras clave: *Liderazgo transformacional, gestión pedagógica, educación básica.*

ABSTRACT

The main objective of the research work developed was to determine the relationship between transformational leadership and pedagogical management of teachers in public educational units in Santo Domingo, Ecuador. In this sense, it was a basic study considering the quantitative approach, correlational level, non-experimental because the researcher did not make any intervention in the variables and finally it was cross-sectional. The technique applied was the collection of data through the survey and had a population of 150 teachers, where the sample was intentional, non-probabilistic and non-random. Two ordinal polytomous questionnaires with Likert scale were used to collect information, applied to 109 teachers. The validity of the instruments was 0.94 through Cronbach's statistic. The results show a positive, direct and significant correlation between the two variables obtained through the Rho Spearman statistic ($r=0.872$ and $p=0.000 < 0.05$). Concluding that, if there is a positive relationship between them, the proposed hypothesis was also proved.

Keywords: *Transformational leadership, pedagogical management, basic education.*

I. INTRODUCCIÓN

En el presente, los educadores se han visto en la necesidad de adaptarse a diferentes modelos educativos en el transcurso del tiempo, CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2020). Según García et al. (2021), los docentes han utilizado enfoques pedagógicos para transmitir saberes a sus estudiantes, adhiriéndose a los planes de estudio y programas académicos establecidos por las autoridades educativas y los planes gubernamentales. Por supuesto, siempre se han mantenido al día y han buscado formarse para lograr los objetivos predefinidos.

Es así que como lo advierte Villafuerte (2021) con la aparición de la pandemia global del COVID-19 a partir del año 2020, se necesitaron nuevos conocimientos, como aprender el manejo de plataformas educativas, enfrentar y dar solución a problemas por la ausencia de conectividad y la escasez de aparatos tecnológicos en muchos de los estudiantes. De este modo fue necesario que se fortalezcan tanto el liderazgo transformacional como la gestión pedagógica hasta llegar a ser considerados como medios para intentar disminuir las brechas tecnológicas entre docentes y estudiantes, la falta de acompañamiento del maestro fue sustituido por los padres de familia en el mejor de los casos, en otros, el estudiante tuvo que resolver los problemas y no siempre de forma acertada. Esto provocó que existan niveles considerables de ausentismo y deserción escolar, sumado a que la conectividad era baja en las clases virtuales, (Aguilar y Villagómez, 2022).

En el contexto del Caribe y América Latina se encuentran en una circunstancia aun mayormente crítica, como lo da a conocer el Banco Mundial

(2021) en un informe que describe una crisis acentuada que requiere construir sistemas educativos que sean más inclusivos, efectivos y resilientes que precisen en adoptar programas eficaces, que se institucionalicen y sean replicados en esta región. Asimismo, que se integren sistemas de información y gestión educativa con tecnologías adaptativas de aprendizaje que ayuden a impartir enseñanza a un nivel adecuado.

La ausencia de un liderazgo transformacional da lugar a una falta de visión y dirección clara para la institución educativa; la desmotivación del personal docente por parte del director no proporciona un liderazgo inspirador, la falta de liderazgo efectivo los docentes se resisten al cambio de implementación de nuevas prácticas pedagógicas; por la falta de supervisión y apoyo adecuado da lugar a desigualdades en la calidad de la educación; la desconexión con la comunidad limita la colaboración y la cooperación de los representantes y el cuerpo social en la educación Menacho et al. (2022).

Es importante que los directivos de las unidades educativas desempeñen un papel activo en la promoción de un liderazgo transformacional y una gestión eficaz para abordar estos problemas y crear un ambiente educativo efectivo y satisfactorio.

En el Ecuador el Ministerio de Educación por medio del acuerdo Nro. MINEDUC-MINEDUC-2022-00034-A (2022) lanzó el programa denominado “colmena”, sobre lo cual se afirma que los programas educativos institucionales se consideran como puntos elementales y esenciales al liderazgo transformacional y gestión pedagógica, indica que la dirección tomada por los planteles educativos requiere de un cambio de liderazgo, enfocado en los nuevos desafíos tecnológicos con el acompañamiento a los docentes por parte de las autoridades, de este modo

elevar el estándar educativo, porque esto fue una necesidad evidente en el sistema educativo ecuatoriano.

Considerando lo anterior podemos definir que se encontró ante la necesidad de desarrollar actividades con el acompañamiento de materiales tecnológicos mejorando significativamente el aprendizaje en la gestión educativa.

Con la vuelta a la normalidad no fue nada fácil retomar el ritmo de las actividades, ya que existían diferencias de nivel entre los alumnos de una misma aula, las desigualdades con otras instituciones, del mismo modo se creó un conflicto de intereses con los países desarrollados, en el cual determinaron que se deban adoptar nuevas estrategias y un liderazgo transformacional mediante una gestión pedagógica para disminuir las brechas especialmente en las materias básicas como la lectura o las matemáticas (Mejía, 2021).

Al encontrarse con dificultades significativas se optó por el desarrollo de actividades lúdicas las cuales nos permitieron mejorar el desarrollo de los estudiantes en las materias, de esta manera igualando las necesidades y dificultades que presentan ante el avance de sus actividades.

Los problemas durante la pandemia y post pandemia en el campo internacional y nacional, dan a lugar la consideración de que las unidades educativas públicas consideradas para el presente estudio se vieron también afectadas con estas complicaciones Mineduc (2022) donde se aborda que el liderazgo transformacional es mucho más que delegar y dirigir un equipo, sino la búsqueda de objetivos trazados con satisfacción en la mejora de la gestión.

Fomentar la estimulación a los estudiantes es el compromiso con el aprendizaje esencial, y esto se logró a través de profesionales de la enseñanza altamente cualificados y con un marcado liderazgo. Estos educadores no solo

transmiten conocimientos, sino que también inspiran a los estudiantes a participar activamente en su educación. Su liderazgo en el aula crea un ambiente favorable para la expansión y el desarrollo académico. Además, este enfoque fortalece la administración educativa en general, promoviendo una gestión pedagógica efectiva (Lamiña, 2020).

Con relación a lo explicado, a nivel tópico, en las entidades educativas de corte estatal de la ciudad de Santo Domingo se evidenció que existe falencia a nivel de gestión pedagógica lo cual provocó una falta de recursos educativos, poca formación docente, inadecuado proceso de supervisión y valoración del progreso didáctico de los alumnos, y el déficit de atención a las necesidades individuales de los alumnos; además, se demostró que no existía un modelo educativo que se estructure con el perfil de salida de los estudiantes, lo cual impidió que se pueda hacer un seguimiento a la planificación curricular institucional y una diversificación de la planificación de aula.

Por otro lado, lo mencionado se relaciona con el poco liderazgo transformacional en las autoridades de las instituciones, lo cual provocó una resistencia al cambio manifestada por los educadores, la falta de comunicación efectiva entre el líder y los profesores, la falta de una visión y objetivos claros, así como la falta de empoderamiento y motivación de los miembros del equipo institucional lo cual convirtió a las prácticas pedagógicas en un proceso burocrático y poco innovador. Al mismo tiempo, existía una permisividad entre docentes y autoridades, lo cual provocó efectos a nivel de clima laboral y la praxis docente.

El problema se planteó desde el vínculo de las variables: Por un lado, el liderazgo transformacional y, por otro, la gestión pedagógica, se ven afectados por la carencia de datos adecuados que posibiliten establecer una correlación entre la

primera variable y sus diversas aplicaciones con la segunda variable en los establecimientos públicos participantes en la investigación. Para lograrlo se instrumentaron mecanismos que permitieron cuantificar estos datos, para determinar en qué medida están relacionadas las variables que se están investigando es por esto que se propuso como situación problemática: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en instituciones educativas públicas?, y específicamente: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada con la gestión pedagógica?

La justificación práctica establece que los resultados de la investigación fueron beneficiosos para los líderes educativos de forma directa debido a que se obtuvieron datos e información sobre el estado de situación presentado por la gestión pedagógica y el liderazgo transformacional en cada institución. Al mismo tiempo, estos resultados son pertinentes para la toma de decisiones administrativas. Por otro lado, también se beneficiarán de forma indirecta los docentes y estudiantes, ya que, con esto, se mejorará las prácticas y políticas institucionales.

Con respecto a la justificación del campo teórico se tomó de referencia a Sánchez (2017) y Garcés (2017) quienes precisan que la gestión pedagógica y el liderazgo transformacional son objeto de estudio vigente en diferentes investigaciones. En este sentido, se aporta al estado del arte de estas dos variables mediante fundamentos teóricos y datos que describen la realidad en el ámbito educativo, además de que se establece un contexto de referencia que posibilite una actuación desde la teoría administrativa y comportamental hacia la práctica con la finalidad de fortalecer las instituciones públicas.

La justificación metodológica se sustentó en el estudio a profundidad de la

interacción de las variables con un enfoque cuantitativo mediante una encuesta adaptada y validada para los integrantes de las instituciones públicas, esto permitió verificar la hipótesis y los objetivos, logrando obtener conclusiones y recomendaciones. De este modo se pudo proporcionar mejoras que contribuyeron a elevar el nivel educativo de los estudiantes a mediano y largo plazo.

El propósito principal del estudio pretendió: Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica promovida por los docentes en unidades educativas públicas. Los objetivos específicos son: determinar la relación entre las dimensiones propuestas con la gestión pedagógica.

Tomando como base la evaluación de los resultados alcanzados en esta investigación, se exploró nuevas estrategias para optimizar el liderazgo transformacional, por medio de la gestión pedagógica, en donde los educadores pudieron aportar con sus experiencias, conocimientos y habilidades a un mejor desarrollo de estas dos variables con el fin de lograr una nivelación de los alumnos dentro de un ambiente agradable.

Finalmente, la hipótesis planteada a efecto del estudio fue: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en instituciones educativas públicas. Como supuestos particulares se planteó lo siguiente: Existe relación entre las dimensiones propuestas con la gestión pedagógica.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional López et al. (2019) realizaron un estudio desde la perspectiva cuantitativa utilizando un diseño transversal, de un modelo formado por 211 educadores portugueses de educación básica superior (28.9% hombres y 71.1% mujeres) que buscaba inferir sobre la incidencia del liderazgo en las actividades de los docentes. Los análisis de correlación realizados dan a conocer que el liderazgo transformacional y el agotamiento se relacionan significativamente. Estos hallazgos indican que la primera variable tiene influencia en el “síndrome de quemarse en el trabajo”, y podría incluso, ayudar a controlar los síntomas, pudiendo fomentar comportamientos inspiradores que permitan ayudar a aumentar los niveles de satisfacción en el trabajo.

Por su parte, en el estudio de investigación realizada por Mejía (2021) encaminado a los directores de la educación básica regular, muestra una investigación de nivel correlacional, de tipo aplicada, con un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo de corte transversal para una muestra establecida con 33 docentes. En las derivaciones de la hipótesis específica inicial, se determinó que hay una relación de importancia que vincula a las variables de estudio, por lo tanto, se estableció una alta correlación positiva entre las mismas.

En la investigación de Pérez (2018) con enfoque cuantitativo e investigación correlacional sobre liderazgo pedagógico y gestión pedagógica se evidenció que un 48,33% de los educadores consideraron que el liderazgo es adecuado, mientras que el 28,33% lo considero como regular. Como dato particular, el 23,33% de los encuestados menciona que el liderazgo es malo bajo su percepción. Mediante la estadística descriptivo se obtuvo como resultado una correlación media alta. De

este modo, se demuestra que el liderazgo tuvo una consecuencia favorable en la gestión pedagógica.

En otro estudio de corte cuantitativo, descriptivo y correlacional acerca del liderazgo transformacional y también la gestión pedagógica, Luperdi (2018) demostró la influencia de una variable sobre la otra. Mediante la estadística descriptiva se determinó una moderada correlación entre estas dos variables. Como conclusión del estudio, se planteó la optimización de la labor educativa con respecto al liderazgo, ya que esto fue un factor clave para la gestión dentro del aula de clases.

En otro resultado proveniente de una investigación realizada Aragón et al. (2023) se establece la correlación de la primera variable y la segunda variable empleando para ello la metodología de investigación se apoyó en el paradigma positivo y utiliza métodos cuantitativos, que suelen ir asociados a un cierto grado descriptivo. Se empleó la encuesta como método para la recolección de datos, apoyado de un cuestionario en escala Likert que consta de cinco opciones de respuesta. Como parte de los logros, se obtuvo una correspondencia íntegra entre las variables, representando una gran influencia. Esto se traduce en que si el nivel del liderazgo transformacional es óptimo la gestión pedagógica alcanza un nivel eficiente.

En la investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional desarrollada por De La Cruz (2019) sobre las dos variables, se demostró que los educadores perciben en un 45,7% como un liderazgo bajo, mientras que el 31,4% la considera medio y solo un 22,9% de los docentes lo valora con un nivel alto de liderazgo. Por medio del cálculo estadístico, se alcanzó una alta correlación positiva entre las variables. Esto demostró una vez más que la primera variable influye de manera

positiva en la segunda variable y se asume su rol como elemental en la administración de los centros educativos.

Concretando los antecedentes sobre la correlación entre las variables de estudio en diferentes investigaciones internacionales, Peñares (2019) fundamentó que el 47,5% de los educandos consideran al liderazgo directivo como moderado, mientras que un 35% piensa que es regular la gestión pedagógica. En lo que atañe al liderazgo transformacional, el 42,5% de los docentes afirman que es inadecuado. A través de la correlación de las variables se concluyó la presencia de una fuerte correlación positiva entre estas dos variables, pronunciando que un liderazgo adecuado beneficia a la gestión pedagógica.

En lo referente a investigaciones a nivel nacional se tiene el trabajo realizado por (Crespo y Weise, 2021) en donde se abordó de manera no experimental y documental la relación entre estas dos variables. Mediante el cuestionario aplicado a docentes y estudiantes, se confirma que la primera variable (media $>3,39$) es “efectivo”, debido a que el rango está comprendido en el baremo de (media 3,28 a 4). Por otro lado, para la segunda variable también se estableció con el criterio de “efectivo” (media $>3,17$), siendo el baremo de comparación igual que para la primera variable. En definitiva, la correlación entre las dos variables se estableció como buena y positiva.

En el análisis descriptivo y correlacional realizado en Guayas, Ecuador por Suárez (2018) teniendo como variables al liderazgo transformacional y el rendimiento en los educadores, se propusieron conocer la asociación entre estas variables, con una muestra de 50 participantes a través del método de estudio descriptivo correlacional, no experimental, hipotético-deductivo. Utilizando para recolectar datos el cuestionario, el 54% de docentes sostiene que la variable

“liderazgo transformacional” tiene gran influencia; y el 60% asume como adecuado el nivel de la variable “productividad”. Se comprobó la relación de las dos variables examinadas, dejando en claro que el liderazgo transformacional es el factor determinante para lograr una gestión educativa exitosa en las escuelas, y se propone un perfil del director participativo como clave para obtener buenos resultados.

En la investigación de Bajaña (2019) se aplicó un enfoque cuantitativo, investigación básica y descriptiva respaldado por una investigación correlacional de diseño transversal no experimental. Para ello se tomó en consideración a 40 maestros de una institución educativa situada en la provincia de los Ríos, Ecuador. Por medio del levantamiento de datos a través de dos instrumentos, uno para liderazgo transformacional y otro para gestión pedagógica, se dedujo que no existe una relación concluyente entre las dos variables. Por esta razón, se explica que hay una disyunción entre los directivos del centro educativo y los docentes, para lo cual se requiere fortalecer la integración de los docentes con las funciones administrativas y pedagógicas.

En la investigación de Serrano et al. (2022) de corte observacional sobre la primera variable como medio para desarrollar la gestión pedagógica en la ciudad de Machala, Ecuador, se aplicó un instrumento basado en una escala de Likert a 20 docentes. Los resultados del estudio demuestran en un promedio de 30% de la muestra que el liderazgo es de gran importancia para la gestión pedagógica realizada por el cuerpo de docentes y que esto eleva la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Por tanto, se concluyó que es relevante promover cambios en el liderazgo en las unidades educativas, sobre todo cuando esto beneficia a la comunidad y da resultados positivos tanto a corto, como mediano y

largo plazo.

Según (Guevara y Paredes, 2022) en el estudio que examinó la influencia de la primera variable en el desempeño pedagógico básico en el nivel superior de los establecimientos educativos de la Amazonía, se estableció que el liderazgo transformacional repercute sobre el rendimiento profesional de los profesores (80% de los encuestados). Por otro lado, se reveló la necesidad de un proyecto de formación en liderazgo transformacional para los docentes de la institución (52,60 % de los encuestados). Con base en los resultados de la descripción de la gestión en la formación docente y el compromiso con la competencia pedagógica, se determinó el deseo de superación de los participantes teniendo como meta el bienestar de toda la comunidad educativa.

Una vez revisados los antecedentes de la investigación, se procedió con los fundamentos teóricos de las dos variables del estudio. De este modo, se abordaron las teorías que sustentan las dos variables. Del mismo modo, se definieron las dimensiones de cada variable para establecer las bases conceptuales necesarias para la investigación. A continuación, se procedió con la descripción teórica del liderazgo transformacional.

Por otro lado (Cavagnaro y Carvajal, 2021) plantearon que es posible diseñar una estrategia de liderazgo transformacional la cual genere cambios sobre la gestión educativa y una perspectiva a largo plazo en el establecimiento, que permita dinamizar y mejorar la metodología educativa empleada por los profesores, y debe incluir una planificación orientada a proyectos. Es por ello, importante aceptar propuestas de planes alternativos con estrategias de liderazgo transformacional para promover cambios sobre la gestión educativa, solicitando además apoyo en la construcción de un guía de gestión educativa eficaz, eficiente y competitiva.

De acuerdo a (Bracho y García, 2013) el liderazgo transformacional pretende la estimulación de la conciencia y participación de los colaboradores de una organización. La idea es convertir a cada sujeto en una persona productiva que aporte con la institución en lo que se refiere al cumplimiento de metas y consecuencias tanto a corto, como a mediano y a largo plazo. De este modo, se separaron los intereses personales de la organización con el fin de alcanzar el éxito.

Para Avellán et al. (2022) el liderazgo transformacional se presentó como un soporte a la administración educativa de las instituciones vinculadas a la enseñanza que buscaron promover un ambiente de aprendizaje con mayor participación y cambio que permitió incorporar a todos los participantes la actividad académica con el objeto de proveer una enseñanza de calidad e innovación, que se adapte a estas nuevas épocas.

Desde la década de los 80, como lo manifiestan Gil et al. (2011) las investigaciones en liderazgo transformacional han experimentado un cambio significativo gracias a la teoría de la rejilla administrativa o malla original realizada por Robert Blake y Jane Mouton. En esencia, se plantea que en esta investigación se han considerado los enfoques teóricos basados en la orientación hacia las personas y orientación hacia las tareas.

En este sentido, se buscó establecer la relación entre una mayor atención por la producción y un mayor interés por los individuos. Esto se planteó de manera proporcional, registrando estos progresos en la institución. Bajo este criterio, Según Gil et al. (2011) también se incluye la teoría conductista, debido a que se agregó la dimensión comportamental de los colaboradores en cuanto a las instrucciones y respuestas esperadas. En este sentido, el líder es el encargado de delegar funciones a sus seguidores, lo cuales deben demostrar un buen desempeño,

cumpliendo con las tareas fijadas en determinados plazos.

A partir de lo mencionado, según Avellán et al. (2022) la primera variable se manifiesta en la segunda variable por medio de la actuación del líder educativo para inspirar a los docentes, fomentar la creatividad e innovación educativa, estimular el desarrollo profesional, orientación hacia al logro de metas y la toma de decisiones en el establecimiento educativo. De este modo, fue necesario establecer una relación entre la primera variable y la gestión del profesor, debido a que se impulsan o limitan a la vez en el contexto escolar.

Respecto a las dimensiones relacionadas al liderazgo transformacional, se identifican cuatro: estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual, e influencia idealizada. Según (Bracho y García, 2013) la primera dimensión se refiere a que el líder debe ser un sujeto que asuma riesgos mediante decisiones para salirse del orden establecido, sin embargo, que esto sea para lograr mejores resultados en la organización. La segunda dimensión se basa en la postura visionaria del líder que debe compartir con sus colaboradores, es decir, se deben tener metas, objetivos y valores similares para motivar la productividad en la organización.

De acuerdo a (Bracho y García, 2013) la tercera dimensión hace referencia al líder que se preocupa por sus colaboradores y ofrece una atención personalizada a los intereses y necesidades de cada persona en la organización. Finalmente, la cuarta dimensión tiene que ver con la postura que debe tener el líder, esto se refiere a que se convierte en un ejemplo integral de moral y ética para influir en los colaboradores de la organización.

Con respecto a las dimensiones descritas, para lograr cambios Collado (2020), interpela que en la organización y operación de las entidades educativas es

imprescindible adoptar una concepción de liderazgo transformacional que apoye de forma efectiva a los estudiantes, en contraposición a un enfoque autoritario, directivo y basado en la documentación. Para ello, fue necesario que los líderes y educadores sean capaces de investigar, leer y comprender el currículo nacional y otras tendencias educativas, para poder implementar un enfoque de liderazgo que fomente el cambio necesario en la educación.

Según Collado (2020) resulta fundamental elegir y capacitar a las personas más adecuadas para ser docentes, identificar y mejorar las destrezas de los maestros y líderes para que puedan convertirse en líderes pedagógicos efectivos y garantizar así una educación de calidad. La autonomía de una institución educativa y la facultad de formar alianzas estratégicas son aspectos esenciales para llevar a cabo procesos de transformación y perfeccionamiento en el ámbito educativo.

Luego de la revisión de los fundamentos teóricos del liderazgo transformacional, se procede a continuación con la gestión pedagógica. En base a esto, se definió a la variable y se conceptualiza las dimensiones que la componen. De este modo, se completa el abordaje conceptual necesarios para comprender la relación entre las dos variables de estudio.

Moreira (2022) destaca la gestión educativa a modo de un elemento fundamental para fortalecer tanto al aprendizaje del estudiantado como los procesos que realizan los docentes; esto transforma la enseñanza en una variable que garantiza los objetivos de aprendizaje. El autor menciona que la gestión del docente se demuestra a través de las tareas requeridas en el contexto de la participación en el aula, lo que ayuda a que cada estudiante adquiera y desarrolle las habilidades necesarias, la gestión pedagógica integra dos concepciones, una teórica y otra práctica. La primera se refiere al desarrollo del proyecto educativo por

medio de habilidades y metodología de orden teórico; mientras que la segunda se refiere a su ejecución en las aulas de clases para lograr metas y competencia a corto, mediano y largo plazo.

Así mismo Cerdas et al. (2018) destacaron que la escuela comparte procesos de gestión pedagógica con docentes y directivos, reconociendo al profesor como uno de los participantes fundamentales en las fases de planificación, implementación y supervisión. También Sánchez (2021) infirió que es esencial que los profesores, al gestionar, no solo posean las aptitudes necesarias para sus responsabilidades en el salón y también participen activamente en las decisiones de la institución y en los aspectos relacionados con su crecimiento profesional.

Según Chen et al. (Chen y otros, 2018) la implementación de un modelo de gestión pedagógica es una acción de gran importancia, ya que genera cambios y efectos significativos en el funcionamiento del centro educativo, especialmente en lo referente al plan de estudios. Además, este modelo es una herramienta instrumental que permite transformar los procesos internos de la institución educativa, al proporcionar una guía clara sobre la metodología y las etapas de construcción e implementación del mismo. Reorientar el quehacer educativo a través de un modelo de gestión pedagógica implica dos aspectos fundamentales: lo sustantivo y lo instrumental, y se lleva a cabo a través de la dinamización de los actores del centro educativo en contextos específicos.

De acuerdo a Chen et al. (2018) desde la perspectiva sustantiva, se busca aclarar el aspecto político-ideológico presente en los objetivos y metas de la educación, que se relaciona con la formación del perfil del ciudadano deseado. También resulta trascendental la función principal en el fomento de la gestión educativa de los miembros de una sociedad educativa, lo juega en la interacción y

conexión entre el establecimiento educativo y la sociedad, que conforma una tarea que satisface a las necesidades de la sociedad. Mejorar la gestión del aprendizaje sobre la base de relaciones apropiadas entre la comunidad y las instituciones educativas puede ayudar a facilitar la gestión del aprendizaje en las instituciones del estado de las zonas rurales.

De acuerdo a (Balda y Ramírez, 2015) un líder enfocado al ámbito pedagógico debe contar con características específicas y satisfacer ciertos criterios para desempeñarse como un elemento impulsor en la mencionada interacción. Cualquier solución encaminada a promover el liderazgo educativo requiere de un orden social claramente definido en interacción con los docentes, las familias y la sociedad, para que el conjunto de las expectativas que la comunidad exige a la entidad educativa, responda a las necesidades de esta sociedad.

En este sentido, según (Ezpeleta y Furlan, 1992) la gestión pedagógica representa una actividad esencial dentro de los procesos de enseñanza, se tiende un puente hacia otros aspectos como las gestiones política, administrativa y técnica que al tomarse en consideración a un nivel superior de la escuela han hecho prescindir de esta instancia, ya que es ahí donde confluyen estas políticas necesariamente, porque aunque la escuela sea la razón de la gestión pedagógica, no tiene su inicio ni final en las entidades educativas, siempre y cuando sean autosuficientes, es por ello que en el contexto latinoamericano es importante destacar la importancia dada a la calidad de la enseñanza a través de una adecuada gestión pedagógica.

Las dimensiones consideradas en esta variable son cinco: la planificación estratégica, la gestión administrativa, la pedagógica curricular, la convivencia escolar y la relación del centro educativo con la comunidad. Según López (2017)

menciona que el primer componente permite al docente identificar las características y prioridades del contexto educativo para poder plantear y ejecutar ciertas actividades con el fin de lograr una meta determinada. Así mismo, Castro (2005), recalca que es necesario que la gestión pedagógica curricular que realicen los maestros debe abarcar en su gestión no solo las habilidades necesarias para su desempeño en el aula, sino también comprometerse en las decisiones institucionales y en los aspectos vinculados a su desarrollo profesional.

Al respecto del segundo componente según Bernal (2007) es un procedimiento para lograr una gestión administrativa efectiva que abarque la eficiencia, eficacia, competitividad, productividad y ventajas estratégicas. Este conjunto de herramientas es valioso para alcanzar los objetivos establecidos de manera más comprensible.

Por ello, ante cualquier problemática social, se coincide con Delors (1996), en que la tercera dimensión hace referencia a la idea de que uno de los desafíos clave para los sistemas educativos contemporáneos radica en adquirir la habilidad de convivir armónicamente. Para Delors (1996) el aprendizaje permanente en el sistema del tercer componente se fundamenta en cuatro principios: adquirir conocimientos, desarrollar habilidades prácticas, fomentar la convivencia y cultivar el ser individual. En este ámbito, el propósito de este estudio fue exponer que la armonía en la convivencia de los centros educativos es necesario para el éxito de la gestión, considerando los diversos factores y aspectos que impactan en su evolución.

En el estudio realizado por Díaz et al. (2010) señalan que el cuarto componente es bueno en general, pero destaca la importancia de persistir en los esfuerzos dirigidos a mejorar los conflictos que surgen en entornos educativos. Este

análisis señala que, además, la presencia de violencia en otros ámbitos de la sociedad también se manifiesta en el ámbito educativo, no limitándose únicamente a las relaciones entre estudiantes. Se hizo referencia frente a estas problemáticas, los establecimientos educativos han iniciado acciones para erradicar la violencia, y se llegó a la conclusión de que es imperativo aumentar, ampliar, evaluar y supervisar las medidas implementadas.

Al respecto de la quinta dimensión en los centros educativos en la comunidad, (Silva y Martínez, 2007) manifiestan que el entorno educativo tiene como objetivo determinar la participación efectiva, la coexistencia, mejorar el clima laboral, respetar las relaciones de convivencia escolar, al mismo tiempo que crea un espacio para los profesores y el personal. Si no se promueve la participación real y efectiva, la convivencia es imposible anulando la conexión entre los diversos integrantes de una institución educativa.

Este enfoque va más allá de las relaciones entre individuos e incorpora las maneras en que interactúan los distintos elementos que constituyen una comunidad educativa. Por ende, se configura como una construcción colectiva que requiere el compromiso de todos los integrantes y participantes pedagógicos sin ninguna excepción. Ministerio de Educación del Ecuador (2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo y diseño de investigación: El estudio realizado se categorizó como un análisis de tipo básico, sobre lo cual (Hernández y Mendoza, 2018) sustentan que una investigación básica o pura tiene como propósito expandir el conocimiento científico en un área determinada, sin que ello incluya fines prácticos a corto plazo.

3.1.2. Diseño de investigación: Con respecto a los objetivos de la investigación se complementa el enfoque y método que utiliza un diseño de corte transversal no experimental ya que no hay operación de variables, se realizará el levantamiento de datos para comprender la realidad (Hernández y Mendoza, 2018).

Para (Hernández y Mendoza, 2018) en su trabajo la investigación correlacional, el propósito de ésta es, entender la relación o nivel de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto específico.

El estudio correspondió al nivel correlacional y descriptivo. Correlacional puesto que se evaluó la asociación existente entre las variables de estudio como lo son el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica asumiendo que “para evaluar la relación entre dos o más variables en estudios correlacionales, se comienza evaluando cada una por separado, y luego se miden, examinan y establecen las conexiones entre ellas” (Hernández y Mendoza, 2018). Descriptivo porque, como lo ve el propio autor, permite un análisis de los

componentes de un fenómeno y cómo se manifiesta.

El enfoque cuantitativo fue utilizado para recopilar datos y comparar las hipótesis de investigación por medio de la medición numérica de la realidad y su correspondiente análisis estadístico. Por ello, (Cohen y Gómez, 2019) en conjunto con Hernández et al. (2014) concuerdan que la investigación cuantitativa permite recopilar y analizar datos de la realidad para poder generalizarlos con funciones teóricas o prácticas.

En el mismo sentido del enfoque se aplicó el método hipotético-deductivo tomando en cuenta que se van a utilizar la observación en el levantamiento de datos para entender el fenómeno de estudio. De este modo, fue elemental plantear las hipótesis de investigación para explicar el fenómeno y llegar a resultados comprobables y conclusiones claras y precisas. En sí, al referirse a este método se habla de producir conocimiento científico que puede ser generalizado basado en la observación.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables fueron definidas por características, cualidades o propiedades que pueden tomar diferentes valores y son medibles o cuantificables con carácter riguroso en la investigación Hernández et al. (2014). Con respecto a lo mencionado, la presente investigación consideró dos variables que son: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica.

Definición conceptual: Para De La Cruz (2017) la gestión pedagógica educativa se presenta como una variable que implica atributos pedagógicos y una dinámica encaminada a mejorar la docencia, en consecuencia, favorece la educación

sistémica del alumno, siendo un factor fundamental que promete la calidad académica en los estudiantes.

Definición operacional: Para la operacionalización de la variable liderazgo transformacional se tomó en consideración las siguientes dimensiones: Influencia idealizada carisma; motivación inspiracional; estimulación intelectual; consideración individual.

La operacionalización de la variable gestión pedagógica se realizó mediante las siguientes dimensiones: planificación estratégica; gestión administrativa; pedagógica curricular; convivencia escolar, relación del centro educativo con la comunidad.

Indicadores: El primer cuestionario aborda al liderazgo transformacional y se conforma de 25 preguntas para todas las dimensiones. La dimensión de estimulación intelectual tiene 6 preguntas; la dimensión de motivación inspiracional se conforma de 7 preguntas; la dimensión de crecimiento individual posee 6 preguntas; la dimensión de influencia idealizada tiene 6 preguntas.

El segundo cuestionario corresponde a la variable de gestión pedagógica y se compone 25 preguntas para todas las dimensiones. La dimensión de planificación estratégica posee 6 preguntas; la dimensión de gestión administrativa tiene 6 preguntas; la dimensión de dirección pedagógica curricular de 6 preguntas; la dimensión de convivencia escolar se compone de 7 preguntas (ver anexos).

Escala de medición: Para los instrumentos de las dos variables se manejó una escala de Likert establecida para la investigación de 1 a 5, en donde 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4=casi siempre, 5=siempre, se utilizó una escala de medición ordinal para medir las variables (ver anexos).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: La población es determinada por Gallardo, (2017) como el conjunto de todos los elementos que se van a considerar para una investigación, sobre lo cual se realiza una recolección de datos para entender el fenómeno de estudio. Bajo este criterio Cerda (1993) menciona que la población está relacionada con el objeto de estudio y en donde se producen los problemas que se pretende estudiar. En este sentido, para la investigación se tomaron en cuenta a 150 docentes. Los criterios de inclusión de los docentes participantes del estudio son los siguientes: Ser docente de la institución, estar laborando regularmente y aceptar participar en la investigación.

3.3.2. Muestra: Gallardo (2017) La muestra se define como una fracción o segmento representativo de la población que permite generalizar los resultados del estudio. En el mismo sentido Cerda (1993) explica que la muestra posibilita obtener datos sin dificultad y con una menor cantidad de recursos para acceder a la información. Bajo este criterio y por la cantidad de docentes, se ha considerado un cálculo de muestras con los siguientes criterios: $Z= 1,95$, nivel de confianza del 95%, con un error de estimación de 0.05, $P= 0.50$, $Q= 0.50$ y $N= 150$. Al sustituir se obtuvo como muestra, que pertenece a 109 profesores de unidades educativas públicas de la ciudad de Santo Domingo.

3.3.3. Muestreo: Se presenta como una estrategia en investigación que permite seleccionar una muestra representativa de una población. Se elige de forma aleatoria o sistemática una parte de la población para estudiarla, con la intención de conseguir resultados aplicables a toda

la población sin tener que encuestar a todos sus miembros. Hay dos tipos de muestreo: probabilístico, donde todos tienen igual probabilidad de ser escogidos, y no probabilístico, donde se utilizan criterios concretos. En este caso se manejó el muestreo probabilístico aleatorio simple, debido a que los sujetos de la muestra poseen la misma posibilidad de ser escogidos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3.3. Unidad de análisis: Los 109 docentes de instituciones formativas públicas de la ciudad de Santo Domingo.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

El tipo de investigación cuantitativa que se describe en el estudio permite emplear el procedimiento de la encuesta con el fin de recoger los datos de los docentes. Esta técnica es de carácter descriptivo y según (López y Fachelli, 2015) ayuda a obtener información por medio de diferentes preguntas que se articulan con los objetivos y la definición de los valores medidos de las variables.

En el mismo sentido se consideró como instrumentos de recopilación de datos porque consisten de una serie de preguntas o respuestas diseñadas para medir variables. Gallardo (2017); Hernández et al. (2014). Por ello, se adaptó y otorgó un instrumento para cada variable en el que se formule preguntas por cada dimensión e indicador, además de la utilización de una escala de Likert de 1 a 5, en donde 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4=casi siempre, 5=siempre. Los instrumentos que se tomaron para la validación de expertos son de la autoría de (Pardo, 2020).

Para el caso de estudio desarrollado se pudo determinar que la validez hace referencia a la medida en la que un instrumento de medición efectivamente evalúa lo que se propone evaluar o cumple con su objetivo original, siendo esta una de las

herramientas significativas para acreditar la viabilidad de este caso. Fue validada por tres expertos dos especialistas en la temática y un metodólogo, donde indicaron que la validación era óptima. Aunque se puedan identificar diversas formas de validez, en última instancia, la validez es un proceso integral y es esencial para garantizar que las calificaciones obtenidas al administrar una prueba sean adecuadas para realizar inferencias e interpretaciones precisas en relación con la definición o variable medida o evaluada para que expertos puedan dar un veredicto sobre su idoneidad (Pardo, 2020).

La confiabilidad se representa a la medida en que un instrumento proporciona mediciones precisas y libres de errores, produciendo resultados consistentes y precisos en condiciones de medición similares cuando se utiliza de manera repetida, utilizando esta herramienta se pudo garantizar la veracidad al momento de aplicar dicho instrumento. La evaluación de la confiabilidad de una herramienta de medición se basa en su permanencia y duración a lo largo del tiempo y la concordancia entre diferentes observadores (Gallardo, 2017).

El proceso de validación implica, una vez que se ha creado el borrador final, es decir, después de haber establecido qué información incluir, formuladas las preguntas, determinada la cantidad de preguntas a incluir en el cuestionario y organizando las preguntas, llevar a cabo la prueba piloto y valorar las propiedades de medición de la escala.

3.5. Procedimientos

Realizada la definición operativa de las variables y desarrollados los dispositivos para recolectar la información, se implementó un protocolo para llevar a cabo la investigación. Se pidió permiso como parte de este proceso a las instituciones mediante oficio a la máxima autoridad. Por otro lado, se hace un acercamiento a

los docentes con el asentimiento notificado para impulsar la colaboración en la investigación. Además, se desarrolló una evaluación por expertos, donde se empleó un análisis de validez de contenido que permite evaluar la idoneidad de la herramienta utilizada, a través de la V de Aiken y se aplicó pruebas piloto para poder ajustar los cuestionarios con base al valor de confiabilidad del alfa de Cronbach. Finalmente, se contó con la predisposición de los docentes a ser encuestados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los procedimientos de la estadística descriptiva permitieron analizar los datos de la investigación, esto implicó realizar la prueba de normalidad y cálculo de la correlación de las variables de forma general y de forma inter-dimensional. Los datos fueron establecidos en primer lugar en una hoja de EXCEL y luego se procedió con los cálculos estadísticos en el programa SPSS. De este proceso se obtendrán las tablas y figuras según corresponda.

3.7. Aspectos éticos

En el presente trabajo de investigación se consideró las bases éticas propias de la academia científica y de la universidad para salvaguardar los datos e información de los docentes participantes del estudio. Es así que se tomó en cuenta aspectos como: confidencialidad, honestidad, consentimiento informado, libre participación, anonimato y protección de datos. Por otro lado, en el levantamiento de datos se asumió una postura de trato equitativo entre los participantes.

En el mismo sentido, se tomó en consideración el documento RCUN⁰0340-2021 CÓDIGO DE ÉTICA-UCV correspondiente al Código de Ética de la Universidad César Vallejo (2020), en el que se refiere a la investigación con personas, sobre lo cual, en esta investigación se utilizaron los siguientes criterios:

Para el desarrollo de este proyecto por primera instancia se solicitó el consentimiento de los participantes, en la cual se les brindó la información pertinente y adecuada a lo largo del proyecto, especificando que no se dará ninguna bonificación económica por la participación activa del mismo, se les indicó que en cualquier momento puede revocar su consentimiento, manteniendo el anonimato de las participantes precautelando su integridad física y mental y por último se les indicó que de ser el caso se enseñaran los resultados de este estudio a los participantes.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla1

Frecuencia y porcentaje de la variable Liderazgo Transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	7	6,4%
	Regular	102	93,6%
	Total	109	100,0%

Según los resultados conseguidos se puede considerar que el 6.4% de la muestra de estudio evaluó la variable como deficiente, y el 93.6% lo consideró en un nivel regular. Estos resultados indican que la variable se halla en un nivel regular.

Tabla2

Niveles de Dimensiones de Liderazgo Transformacional

Niveles	Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3		Dimensión 4	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	6	5,5%	9	8,3%	7	6,4%	7	6,4%
Regular	103	94,5%	100	91,7%	102	93,6%	102	93,6%
Eficiente	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	109	100%	109	100%	109	100%	109	100%

De acuerdo con los hallazgos presentados se estima que para la primera dimensión el 5.5% de los sujetos de investigación lo consideran como deficiente y el 94.5% se encontró en niveles regulares. En el caso de la segunda dimensión el 8.3% lo encontró como deficiente y el 91.7% alcanzó el nivel regular. En cuanto a la tercera dimensión el 6.4% se encontró un nivel deficiente y un 93.6% lo calificó

como regular. En cuanto a la cuarta dimensión el 6.4% de la muestra indicó que es de nivel deficiente y el 93.6% lo consideró como regular. De los hallazgos obtenidos se puede deducir que en cuanto a las cuatro dimensiones presentan un rango regular.

Tabla3
Frecuencia y porcentaje de la variable Gestión Pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	9	8,3%
	Regular	100	91,7%
	Total	109	100%

De acuerdo con los hallazgos presentados se puede apreciar que el 8.3% de los participantes consideró que la gestión pedagógica es deficiente y el 91.7% sostuvo que era regular. Con estos valores obtenidos se puede inducir que esta variable se localiza en niveles de estándar regular.

Tabla4
Niveles de Dimensiones de Gestión Pedagógica

Niveles	Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3		Dimensión 4		Dimensión 5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Deficiente	9	8,3%	8	7,3%	9	8,3%	7	6,4%	7	7,3%
Regular	100	91,7%	101	92,7%	100	91,7%	102	93,6%	102	92,6%
Eficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	109	100%	109	100%	109	100%	109	100%	109	100%

Según el estudio realizado se desprende que en cuanto a la primera dimensión el 8.3% de la población encuestada la calificó como deficiente, el 91.7% consideró regular. En cambio, con respecto a la segunda dimensión el 7.3%

manifestó que es deficiente y el 92.7% la evaluó como regular. Con respecto a la tercera dimensión, el 8.3% indicó que era deficiente, el 91.7% percibió como regular. En cuanto a la cuarta dimensión el 6.4% de encuestados consideró que es deficiente y el 93.6% la calificó como regular. Con respecto a la quinta dimensión el 7.3% manifestó que es deficiente y el 92.6% la evaluó como regular. De estos resultados se infiere que las cuatro dimensiones se encuentran en niveles regulares.

Análisis Inferencial

Hipótesis General

Ho: No existe relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador, 2023.

Ha: Existe relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica y docente en instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador, 2023.

Tabla 5

Correlación entre Gestión pedagógica y liderazgo transformacional

			Gestión pedagógica	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,949**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,949**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

El análisis muestra una correlación entre las dos variables, donde muestra correlaciones significativas con un nivel positivo muy alto ($r= 0.949$) y Significativos Sig. (Bilateral) de ,000 que es inferior al 0.05. Acorde con ello, se ha rechazado la

hipótesis nula aceptando la hipótesis alternativa que confirma la hipótesis de la investigación.

Hipótesis Específicas

Ho: No existe relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador,2023.

Ha: Existe relación entre las dimensiones liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador,2023.

Tabla6

Correlación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y gestión pedagógica

		Gestión pedagógica	
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	,758**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	109
	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	,891**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	109
	Consideración individual	Coeficiente de correlación	,849**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	109
	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	,844**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	109

En la tabla mostrada se puede apreciar que existe una correlación significativa y positiva entre todas las dimensiones de la primera variable y la Gestión pedagógica de $0.000 < 0.05$. Acorde con ello, se ha rechazado las hipótesis nulas y se han aceptado las hipótesis alternativas.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en unidades educativas públicas en Santo Domingo, Ecuador, 2023. Los resultados descriptivos dan a conocer que los docentes que realizaron la encuesta percibieron que la primera variable tiene un porcentaje de 93.6% por los encuestados. Las mediciones de esta variable indican un nivel regular que subrayan el valor del desarrollo personal para mejorar las perspectivas de los docentes y su rendimiento laboral. Siendo la comunicación, la motivación, la confianza y la participación componentes fundamentales para lograrlo.

En otras palabras, la gestión pedagógica implementada por los profesores con el fin de asegurar la efectividad de su enseñanza, se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional y sus dimensiones. Estos resultados son consistentes a los de Suárez (2018) que evidenció una correlación positiva entre liderazgo transformacional y la gestión pedagógica con los resultados obtenidos del 54% los cuales perciben al liderazgo transformacional en un nivel positivo alto y el 60% para la variable de gestión pedagógica encontrándose en un nivel regular. También Mejía (2021), realizó un estudio comparable a éste, confirmando la correlación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica encontrando un nivel de alcance del 75%, observando un aspecto significativo y correlacional entre las dos variables. Alarcón (2022) por su parte, presentó pruebas de una correlación fuerte y positiva, con un nivel de significación inferior a 0,05 entre la gestión pedagógica y el liderazgo transformacional, cabe destacar la relación establecida entre cada dimensión de la segunda variable y la primera variable.

como es el caso del liderazgo transformacional.

Según Pérez et al. (2022) indica que, de entre todas las modalidades de liderazgo actuales, el liderazgo transformacional es el que más influye en el rendimiento de los docentes. Esta observación permite concluir que el liderazgo transformacional influye positivamente a las tareas docentes, a los procesos y a la gestión pedagógica. Siendo posible comprobar que gran parte de los componentes que constituyen el liderazgo transformacional inciden en las actividades pedagógicas que realizan los docentes tanto dentro como fuera del aula, es decir, en el cambio y la transformación. En otras palabras, es posible lograr el cambio y la transformación en la proporción que el organismo educativo adopta nuevos comportamientos, disposiciones y perspectivas que se sientan motivados e inspirados por el estilo transformador en su práctica diaria. En contraste Cervera, (2012) encontró que entre los estilos de liderazgo de la institución educativa y el liderazgo transformacional existe una relación significativa, destacando la relevancia del liderazgo transformacional para con la evolución de las instituciones que pueden reestructurar las organizaciones. Sorados (2010) encontró un vínculo de la gestión educativa con el liderazgo en la que se puede encontrar una conexión entre los mismos. En resumen, el liderazgo transformacional es necesario en los establecimientos educativos para promover avances significativos y duraderos a nivel de instrucción, así como el crecimiento holístico tanto de los miembros del personal como de los estudiantes.

A lo relacionado al primer objetivo específico, se determinó la relación entre la dimensión influencia idealizada y la gestión pedagógica en los docentes, existiendo una relación significativa de acuerdo a los resultados. En lo que respecta a la relación de influencia idealizada se obtuvo resultados del 93.6% en nivel regular

y un 6.45% deficiente. Simultáneamente se determinó que el 91.7% perciben a la gestión pedagógica como regular y el 8.3% en nivel deficiente. Esto indica que la gestión pedagógica de los docentes se nota ampliamente afectada por la influencia idealizada. Además, la investigación reafirma que una gran cantidad de los profesores son capaces de animar a los demás a realizar cambios significativos en el aula, fomentando su confianza, estando dispuestos a prestar apoyo de forma imparcial y asumir objetivos colectivos. Estos resultados coinciden con Sardón (2017) quien halló que concurre una relación entre el liderazgo transformacional y la gestión escolar, indicando que 51% de encuestados destacan que la influencia idealizada es desatacada entre las dimensiones del liderazgo transformacional ante la segunda variable de estudio. Sin embargo, Salcedo (2018) garantiza que la influencia idealizada, trasciende las metas individuales convirtiéndolas en metas de trabajo colaborativo, las cuales pueden impactar el comportamiento y los valores. Estos resultados se comprenden según la opinión de Rodríguez (2019) cuando afirma que el liderazgo transformacional alienta a los docentes a evolucionar en áreas como valores, creencias y necesidades, caracterizándose por estos rasgos.

Por lo anterior expuesto podemos decir que elementos como pasión, la confiabilidad y el altruismo influyen en los componentes de la gestión pedagógica. Teniendo un efecto sobre las facetas del mismo. Dicho de otro modo, la capacidad de gestión de los educadores mejora y se perfecciona como resultado de la incorporación de los indicadores de influencia idealizada.

En resumen, el éxito a largo plazo de un establecimiento educativo obedece a una cooperación fructífera entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica. Para poder lograr una enseñanza de alta calidad y un entorno de aprendizaje propicio, ambos factores deben cooperar, ya que se encuentran

interconectados.

En referencia al segundo objetivo, que fue establecer la relación entre las dimensiones consideración individualizada y gestión pedagógica, en la cual se encontró una relación positiva y significativa. Así mismo en los resultados descriptivos se encontró que en un 93.6% lo encuentra regular mientras que un 6.4% deficiente. A si mismo se halló que el 91.7% perciben a la gestión pedagógica como regular y el 8.3% en nivel deficiente. Dado que los docentes en un gran número valoran las contribuciones de cada individuo en un nivel regular, podemos reconocer que se debe recompensar el éxito del trabajo, fomentar la superación profesional y ofrecer retroalimentación sobre las prácticas pedagógicas que existen en su entorno habitual, e infiere que la atención individual tiene una influencia significativa en la gestión pedagógica y eventos educativos. Los hallazgos son semejantes con los de Carranza (2020) quien encontró relación entre el liderazgo transformacional y consideración con una correlación positiva y significativa del 95%. Las dimensiones de la primera variable también se incluyeron en este aspecto; por consiguiente, la dimensión con mayor consideración individualizada resultó ser la más aceptable del liderazgo transformacional. En relación a los resultados mostrados por (Rodríguez y Sánchez, 2019) reconocen que el liderazgo transformacional es el más práctico sustentado en la permuta de las relaciones interpersonales y los cambios de comportamiento desde una figura altamente positiva de las interacciones humanas. También, Niessen et al. (2017) confirmaron que, entre otras cosas, el estilo de liderazgo se percibe asociado a una menor prosperidad con respecto a los docentes. Esto demuestra que los factores relacionados con la consideración individualizada influyen en la prosperidad de los docentes. Por lo precedentemente expuesto se puede establecer que los elementos

de la gestión pedagógica están influidos por el trato personal, el apoyo y la valoración de los docentes. Es importante señalar que cuando los docentes aplican los fundamentos de la dimensión de consideración individualizada, su gestión pedagógica mejora y cambia.

En relación al tercer objetivo específico, el cual consistió en determinar la relación de la estimulación intelectual y gestión pedagógica se encontró que, si existe relación entre estas dos variables, según la gestión pedagógica en la cual los resultados descriptivos obtenidos consideran el 94.5% en un nivel regular y 5.5% en deficiente. A su vez se encontró que el 91.7% perciben a la gestión pedagógica como regular y el 8.3% en nivel deficiente. Esto indica que la gestión pedagógica de los docentes está muy influida por la estimulación intelectual. La gestión pedagógica influye para que la mayoría de los profesores estén motivados para la creatividad, el cambio y la transformación, así como para las buenas prácticas docentes. Estas deducciones concuerdan con los de Pedraja et al. (2021) quienes encontraron que el liderazgo transformacional es un componente decisivo en la composición de la dimensión estimulación intelectual. Según Soparidah, et al. (2021) menciona que existe una correlación clara y sustancial entre la gestión pedagógica y la estimulación intelectual. El cual menciona que al fomentar el desarrollo moral ante un trabajo excepcional mejora las actividades escolares, con lo que se obtiene un trato preferente dentro del grupo. Mientras que Sánchez (2021) encontró, que los docentes crearon directrices para elevar el nivel de trabajo cooperativo en la gestión pedagógica. a través de la dimensión, lo que condujo a mejoras en el 37% de la práctica educativa, una actitud positiva hacia la innovación en el 48%, y un deseo de cooperar con los demás en el 31% de la práctica pedagógica. Por lo expuesto anteriormente, se valida que acciones como: motivar

para el cambio y posibilitar más esfuerzo y creatividad, influyen en el deber educativo incentivando a ser creativos-didácticos que influyen en la gestión pedagógica. Dicho de otro modo, la gestión pedagógica de los docentes evoluciona y cambia en medida que se presentan los indicadores sobre la dimensión de estimulación intelectual.

En cuanto al cuarto objetivo específico, que fue determinar la relación de la motivación inspiracional y gestión pedagógica se halló que existe una fuerte relación positiva y significativa. En relación a los resultados descriptivos obtenidos se determinó que 91.7% en un nivel regular y el 8.3% deficiente. A su vez se encontró que el 91.7% perciben a la gestión pedagógica como regular y el 8.3% en nivel deficiente. Cabe mencionar que la motivación inspiradora influye considerablemente de una forma positiva en la gestión pedagógica. En el mismo sentido, la mayoría de los docentes están interesados y dedicados en lograr los objetivos para la gestión pedagógica, al sentirse motivados por un mismo propósito. Estos resultados coinciden con los de (García y Cerdas, 2019) quienes validaron estos hallazgos, reportando que el componente más valorado del liderazgo transformacional fue el relacionado con la motivación inspiracional. Del mismo modo Pareja et al. (2022) llegaron a concluir que este componente del liderazgo se caracteriza por la capacidad que inspira a las personas para alcanzar objetivos considerando como un componente esencial para desarrollo de su motivación. Otros, como (Heredia y Angulo, 2020) subrayan la necesidad de impulsar la seguridad y motivación en uno mismo y en sus estudiantes para lograr los objetivos planteados ayudando a desarrollar los componentes necesarios para obtener resultados favorables para la institución. Finalmente, se toma referencia a Sánchez (2017), quien basa su investigación en la noción de que la motivación inspiracional

es un componente esencial del liderazgo e ideales. Así pues, queda demostrado que los elementos de la gestión pedagógica están relacionados por variables como la identidad, el optimismo, compromiso y la administración educativa. Dicho de otro modo, el grado en que se desarrolla y cambia la gestión de un docente está determinado por el grado en que integra los componentes esenciales de la dimensión motivación inspiracional a la praxis.

Para garantizar la satisfacción de los docentes, el éxito académico de los alumnos, los centros educativos deben esforzarse por establecer un entorno laboral positivo que valore la contribución, la transparencia de los profesores y sean ampliamente reconocidos por su gratificante labor. Está presente una fuerte relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica. Se puede hacer referencia a que la dedicación y la enseñanza de alta calidad se producen en un entorno escolar alentador, con buena comunicación y participación. Para alcanzar el éxito en los procesos educativos, las instituciones deben receptar y respetar las opiniones de los docentes. Se debe mencionar que, en las instituciones educativas, la planificación estratégica institucional establece valores, objetivos, misión, visión, actividades, y responsabilidades a los docentes. Para lo cual se utilizó el análisis de las fortalezas con el fin de ayudar a los docentes y estudiantes a alcanzar el objetivo y a hacer frente a factores externos. Es así como esta investigación tiene un papel crucial en la educación conforme al desarrollo de sus variables y dimensiones, amparando el crecimiento de las instituciones en todas sus facetas.

Con respecto a las fortalezas podemos decir que se evaluó la literatura basada en artículos científicos que mencionan las variables de estudio y el uso correcto de software estadístico aplicado para el procesamiento de las encuestas

realizadas. No obstante, una de las deficiencias del estudio fue que no todos los docentes respondieron con sinceridad por temor a la percepción que la institución tenía de ellos; en consecuencia, se aconseja utilizar guías de observación y fichas de seguimiento en lugar de cuestionarios. En última instancia, estos componentes críticos del sistema educativo pueden mejorarse con la ayuda de los resultados del estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primera Se concluyó que, en instituciones públicas de Santo Domingo, Ecuador, año 2023, existe una correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica estas correlaciones son significativas, con un nivel positivo muy alto ($r=0,949$) y una significativa Sig. (Bilateral) de.000, que es menor a 0,05. Además, la primera variable presenta un porcentaje regular del 93,6%, mientras que la segunda variable presenta un porcentaje regular del 31,7%.

Segunda Se concluyó que existe una relación entre estimulación intelectual y gestión pedagógica en las instituciones públicas de Santo Domingo, Ecuador, 2023, habiendo un grado de correlación positivo alto ($r = 0,758$) y significativo Sig. (Bilateral)=0,000 <0,05. De igual forma el nivel de comunicación es regular con un (94.5%).

Tercera. Se concluyó que se halló una relación entre motivación inspiracional y gestión pedagógica en las instituciones públicas de Santo Domingo, Ecuador, 2023, siendo el grado de correlación positivo alto ($r = 0,891$) y significativo Sig. (Bilateral)=0,000 <0,05. Así mismo el nivel de comunicación es regular con un (91.7%).

Cuarta. Se concluyó que se encontró una relación entre consideración individual y gestión pedagógica en las instituciones públicas de Santo Domingo, Ecuador, 2023, siendo el grado de correlación positivo ($r = 0,849$) y significativo Sig. (Bilateral)=0,000 <0,05. Así mismo el nivel de comunicación es regular con un (93.6%).

Quinta. Se concluyó que se halló una relación entre influencia idealizada y gestión pedagógica en las instituciones públicas de Santo Domingo, Ecuador, 2023, siendo el grado de correlación positivo alto ($r = 0,844$) y significativo Sig. (Bilateral)=0,000 <0,05. Así mismo el nivel de comunicación es regular con un (93.6%).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las autoridades de las instituciones públicas donde se realizó la investigación que desarrollen un plan estratégico efectivo de formación de docentes y así puedan obtener una apropiada transformación ayudando a la gestión pedagógica en las instituciones, considerando que el liderazgo transformacional es un instrumento para la transformación e innovación tecnológica de las unidades educativas. Es menester potenciar la autoestima de los docentes a fin de que puedan modelar un liderazgo transformacional en su formación.

Segunda Se recomienda a las autoridades de las instituciones públicas en donde se realizó el estudio, en el cual se encontró un nivel regular en los resultados se desarrolle la implementación de programas de fortalecimiento en el desarrollo de la planificación estratégica que permita mejorar ampliamente la gestión educativa del aprendizaje.

Tercera. Se recomienda que las autoridades de los centros educativos donde se realizó la investigación, desarrollen un entorno de motivación inspiracional en el cual los profesores se sientan animados y apoyados, que les permitan fomentar líneas de comunicación abiertas y honestas, y les brinden la oportunidad de ser partícipes e implicarse en las actividades, de tal manera que se fomente una cultura que apoye y reconozca las contribuciones de los profesores facilitando su bienestar general y su felicidad laboral.

Cuarta. Se recomienda a las autoridades que establezcan convenios con centros de investigación, y organizaciones del sector productivo y otros establecimientos educativos, para el perfeccionamiento de la gestión administrativa de los docentes, que les permita actualizar sus conocimientos técnicos en el campo con pasantías de capacitación para mantenerse al día en sus conocimientos abordando los temas como liderazgo transformacional y gestión pedagógica.

Quinta. Se recomienda a los docentes fomentar la estimulación intelectual sobre la exploración de nuevos campos, la participación en actividades desafiantes, con el propósito de perfeccionar su gestión pedagógica en la institución

REFERENCIAS

- Aguilar, F., & Villagómez, M. (2022). Experiencias docentes en tiempo de pandemia. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21823>
- Alarcón, J. (2022). Liderazgo transformacional y gestión educativa en instituciones educativas nivel secundaria. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18243/Alarc%C3%B3n_aj.pdf?sequence=1
- Aragón, L., Camargo, Y., & Cabarcas, K. (2023). Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente. *Lationamericana Ogmios*, 3(6), 1-14. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i6.053>
- Avellan, L., Salvatierra, A., Vera, A. d., & García, M. (2022). Liderazgo transformacional pedagógico para la educación ecuatoriana. Koinonía. *Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades*, 130-142. <https://doi.org/10.35381/e.k.v5i9.1668>
- Bajaña, V. (2019). Gestión administrativa y liderazgo transformacional de docentes de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte Los - Ríos - 2018. *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43015>
- Balda, R., & Ramírez, A. (2015). Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la República de Ecuador. *Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCaIE)*, 1-12. <https://refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/370>

Banco Mundial. (2021). Se debe actuar de inmediato para hacer frente a la enorme crisis educativa en América Latina y el Caribe.

<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/03/17/hacer-frente-a-la-crisis-educativa-en-america-latina-y-el-caribe>

Bernal, C. (2007). Introducción a la administración de las organizaciones. Enfoque global e integral. *México: Pearson Educación de México.*

<https://es.scribd.com/document/459409286/Introduccion-a-la-administracion-de-las-organizaciones-LIBRO-pdf>

Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos* , 15 (2),, 165-177.

<https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>

Carranza, M. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/14645>

Castro, F. (2005). Gestión curricular: una nueva mirada sobre el currículum y la institución educativa. *Revista Horizontes Educativos*, 13-25.

<http://www.redalyc.org/pdf/979/97917573002.pdf>

Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (2021). El Liderazgo Transformacional en la

Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de

Guayaquil. *Digital*, 132-149. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.457>

CEPAL. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19.

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/S2000510_es.pdf

- Cerda, H. (1993). Los elementos de Investigación como reconocerlos, diseñarlos y construirlos. *El Buzo*.
https://www.academia.edu/32462228/Documents_tips_cerda_hugo_los_elementos_de_la_investigacion_pdf
- Cervera, L. (2012). Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2365>
- Chen, E., Rosabal, S., & Cerdas, V. (2018). Hacia una nueva comprensión de cómo hacer Gestión Pedagógica. *Centro de Investigación y Docencia en Educación*.
<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/18865/Libro%20Hacia%20una%20nueva%20compresio%CC%81n%20de%20co%CC%81mo%20hacer%20gestio%CC%81n%20%20Pedago%CC%81gica.%20Web%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué? *TESEO*. <https://n9.cl/eyrh5>
- Collado, J. (2020). Filosofía de la innovación educativa y desarrollo de competencias digitales con las TICs.
<https://www.researchgate.net/publication/344494063>
- Crespo, J., & Weise, C. (2021). Gestión y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza-aprendizaje en el aula del bachillerato. *ReciMundo*, 5(2), 358-375. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7946004>

- De la Cruz, E. (2017). Gestión pedagógica docente y ejecución instrumental en estudiantes de una Escuela Superior de Formación Artística. *Propósitos y representaciones*, 5(2), 321-357. <https://doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.175>
- De La Cruz, G. (2019). Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública Carlos Wiesse. *Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35502>
- Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. *Ediciones UNESCO*.
http://innovacioneducativa.uaem.mx:8080/innovacioneducativa/web/Documentos/educacion_tesoro.pdf
- Díaz, M., Martínez, R., & Martín, J. (2010). Estudio Estatal sobre la convivencia escolar en la Educación Secundaria Obligatoria. *Observatorio Convivencia Escolar*. https://www.libreria.educacion.gob.es/libro/estudio-estatal-sobre-la-convivencia-escolar-en-la-educacion-secundaria-obligatoria_170362/
- Ezpeleta, J., & Furlan, A. (1992). La Gestión Pedagógica de la Escuela . *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe*.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED378068.pdf>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. *Universidad Continental*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/4278>
- Garcés, N. (2017). Gestión educativa y el rendimiento académico. *Ecuador*.
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/142/1/libro2.pdf>

García, J., & Cerdas, V. (2019). Estilos de liderazgo de los directivos escolares costarricenses: transformando las organizaciones educativas. *Innovaciones educativas*, 21(31), 5-21.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7361756.pdf>

García, J., Hormaza, Z., & Solórzano, Y. (2021). Enfoques pedagógicos modernos y gamificación universitaria.

<https://es.scribd.com/document/683312751/Arauz-Garcia-Et-Al-2021-Enfoques-Pedagogicos-Modernos-y-Gamificacion-Universitaria>

Gil, F., Alcover, C., Rico, R., & Sánchez, C. (2011). Nuevas Formas de Liderazgo en equipos de trabajo. *Redalyc*.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77817210005>

Guevara, J., & Paredes, J. (2022). PROYECTO DE EXAMEN COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCION DEL GRADO ACADEMICO DE MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL. *Universidad Indoamérica*.

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7227/1/TUAEXCOMMCO048-2017.pdf>

Heredia, F., & Angulo, A. (2020). Eficacia del coaching para el fortalecimiento del liderazgo transformacional en internos de enfermería de una universidad privada de Lambayeque, 2019. *Universidad y*, 12(4),73-83.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400073#:~:text=El%20pre%20test%20aplicado%20a,por%20%C3%BAltimo%20la%20dimensi%C3%B3n%20liderazgo

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. *Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.* https://biblioteca.uniandes.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=13&shelfbrowse_itemnumber=20
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Education. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Lamiña, K. (2020). El liderazgo pedagógico hacia la mejora de la calidad de los aprendizajes [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. *Repositorio Institucional - Universidad Andina Simón Bolívar.* <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7928/1/T3441-MINE-Lami%C3%B1a-El%20liderazgo.pdf>
- López, J., Grau, E., Gil, P., & Figueiredo, H. (2019). Relación entre los estilos de Liderazgo Transformacional y Laissez-faire y el Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores de educación secundaria. *Acciones e Investigaciones Sociales(39)*, 223-254. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6728778>
- López, M. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. *Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.* <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5907384.pdf>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. *Universidad autónoma de Barcelona.*

https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf

Luperdi, R. (2018). Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa el Salvador. *Universidad Cayetano Heredia. Lima, Perú.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12866/3552>

Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando, 8(29), 79-86.*

<https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>

Menacho, I., Ostos, D., Collantes, R., & Zamudio, J. (2022). Emotional intelligence and its influence on the institutional climate in regular basic education teachers in times of covid-19 [Influencia de la inteligencia emocional en el clima institucional en docentes de educación básica regular en épocas de covid-19. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica.*

<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0->

[85128763828&doi=10.5281%2fzenodo.6371232&partnerID=40&md5=10aa01f35816460889629cf9c4a1be19](https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85128763828&doi=10.5281%2fzenodo.6371232&partnerID=40&md5=10aa01f35816460889629cf9c4a1be19)

MINEDUC. (2022). Acuerdo Mineduc. *MINISTERIO DE EDUCACIÓN.*

<https://newsite.cite.com.ec/acuerdo-nro-mineduc-mineduc-2022-00038-a/>

Moreira, C. (2022). Análisis de la Gestión Pedagógica y su incidencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Dialnet.*

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8635310.pdf>

- Niessen, C., Mäder, I., Stride, C., & Jimmieson, N. (2017). Thriving when exhausted: the role of perceived transformational leadership. *Journal of Vocational Behavior*(41-51), 103. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.012>
- Pardo, J. (2020). Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría Carabayllo. *Universidad César Vallejo. Lima, Perú*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53487>
- Pareja, L., Dávila, R., Portillo, H., & Velarde, L. (2022). Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Universidad y Sociedad*, 14(2), 211-219. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2694>
- Pedraja, L., Rodríguez, E., & Muñoz, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1004-1018. https://www.researchgate.net/profile/Liliana-Pedraja-Rejas/publication/355428348_Liderazgo_transformacional_y_cultura_innovativa_efectos_en_la_calidad_institucional/links/61a8efc8ca2d401f27bbf0eb/Liderazgo-transformacional-y-cultura-innovativa-efectos-en-
- Peñares, A. (2019). Liderazgo directivo y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas de nivel secundaria, Cartavio 2019 [Tesis de maestría]. *Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37207>
- Pérez, A., González, H., Guijarro, E., & Rocamora, I. (2022). Liderazgo transformacional del docente de Educación Física en Educación Infantil:

una propuesta didáctica. (864-875.), 44.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8268120.pdf>

Pérez, P. (2018). Liderazgo pedagógico y gestión pedagógica en instituciones educativas del nivel inicial RED N°16 San Juan de Lurigancho -2019.

Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/25691>

Rodríguez, Á., & Sánchez, J. (2019). Liderazgo en la gestión de las organizaciones escolares: transiciones paradigmáticas de la gestión educativa. *Unimagdalena*.

[https://drive.google.com/file/d/1NSMCnV0TWrmH2iwGnQfmkx4fueGkilc0/vi
ew?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1NSMCnV0TWrmH2iwGnQfmkx4fueGkilc0/vi
ew?usp=sharing)

Rodríguez, C. (2019). Liderazgo transformacional para la mejora de los centros escolares maristas de México. *Liderazgo directivo*, 43.

[https://moodle.maristas.org.mx/pluginfile.php/3873/mod_resource/content/1
/LIDERAZGO_DIRECTIVO_MEJORA_ESCOLAR.pdf#page%3D44](https://moodle.maristas.org.mx/pluginfile.php/3873/mod_resource/content/1
/LIDERAZGO_DIRECTIVO_MEJORA_ESCOLAR.pdf#page%3D44)

Salcedo, A. (2018). Liderazgo transformacional: qué es y cómo medirlo. *ESIC*.

[https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=LIBRO+Salcedo,+A.+F.+\(2018\).+Liderazgo+transformacional:+qu%C3%A9+es+y+c%C3%B3mo+medirlo.+ESIC+Editorial+PDF&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjvZnFhOH7AhU1LrkGHTUGC4IQ6AF6BAgHEA1#v=onepage](https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=LIBRO+Salcedo,+A.+F.+(2018).+Liderazgo+transformacional:+qu%C3%A9+es+y+c%C3%B3mo+medirlo.+ESIC+Editorial+PDF&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjvZnFhOH7AhU1LrkGHTUGC4IQ6AF6BAgHEA1#v=onepage)

Sánchez, A. (2021). Repensando la gestión educativa. Aspectos claves para gestionar instituciones educativas. *Pontificia Universidad Católica del Perú*.

Escuela de Posgrado. <https://posgrado.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2021/10/LIBRO-ASPECTOS-CLAVE.pdf>

Sánchez, I. (2017). Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones:.. *Edición digital*.

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/bc7f6325-5fc3-45c9-a41b-6f303c234631/content>

Sardon, D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*(295-304.), 19(3).

https://www.researchgate.net/publication/320141650_Liderazgo_transformacional_y_la_gestion_Escolar_en_instituciones_educativas_primarias

Serrano, K., Jaramillo, M., & Prieto, Y. (2022). El liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela Héroes del Cenepa. *Digital Publisher CEIT*, 258-273. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1008>

Silva, C., & Martínez, M. (2007). Empoderamiento, Participación y Autoconcepto de Persona Socialmente Comprometida en Adolescentes Chilenos. *Revista internacional de Psicología*.

<https://www.redalyc.org/pdf/284/28441203.pdf>

Soparidah, Madhakomala, R., & Hanafi, I. (2021). Productive teacher job satisfaction: Disentangling organizational climate, facility management, and organizational citizenship behavior. . *International Journal of Evaluation and Research in Education*. <https://doi.org/10.11591/IJERE.V10I4.21299>

Sorados, M. (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión Educativo.

Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/2388>

Suarez, E. (2018). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la Escuela Fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas.

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/18058>

Universidad César Vallejo. (2020). Código de Ética en Investigación.

<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

Villafuerte, P. (2021). Tecnológico de Monterrey. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/educacion-en-tiempos-de-pandemia-covid19/>

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
El liderazgo transformacional según Cruz et al. (2013) se considera como el factor fundamental para lograr resultados en la organizacionales a corto mediano y largo plazo.	La medición del liderazgo transformacional se realiza por medio de un instrumento de 25 ítems que surgen de las dimensiones e indicadores de la variable. Cada cuestionario se interpreta con una escala de bueno, regular y malo.	D1: Estimulación intelectual	Propuestas académicas Comunicación abierta Fomento de la creatividad	1; 2; 3; 4; 5; 6	(5): Siempre	Bueno (100-109)
		D2: Motivación inspiracional	Empoderamiento y apoyo Inspiración personal Reconocimiento y recompensas	7; 8; 9; 10; 11; 12; 13	(4): Casi siempre	Regular (85-99)
		D3: Crecimiento individual	Desarrollo personalizado Mentoría y orientación Evaluación de necesidades de desarrollo	14; 15; 16; 17; 18; 19	(3): A veces	Malo (25-84)
		D4: Influencia idealizada	Integridad y ética Modelo de trabajo en equipo Responsabilidad y rendición de cuentas	20; 21; 22; 23; 24; 25	(2): Casi nunca (1): Nunca	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
La gestión pedagógica según Barbera et al. (2021) orienta al proceso de formación de los estudiantes y es observable durante la medición del desempeño docente antes, durante y después del proceso de enseñanza y aprendizaje.	La medición de la gestión pedagógica se realiza por medio de un instrumento de 34 ítems que surgen de las dimensiones e indicadores de la variable. Cada cuestionario se interpreta con una escala de bueno, regular y malo.	D1: Planificación estratégica	Desarrollo de un plan de estudio Adaptación de la enseñanza Evaluación de resultados	1; 2; 3; 4; 5; 6;	(5): Siempre (4): Casi siempre (3): A veces	Bueno (100-109) Regular (85-99)
		D2: Gestión administrativa	Gestión del tiempo Gestión de recursos Comunicación con los padres	7; 8; 9;10; 11; 12;	(2): Casi nunca (1): Nunca	Malo (25-84)
		D3: Pedagógica curricular	Diseño de planes de estudio Aplicación de metodologías efectivas Integración de tecnología	13; 14; 15; 16; 17; 18		
		D4: Convivencia escolar	Establecimiento de normas y reglas Promoción del respeto mutuo	19; 20; 21; 22; 23; 24; 25		

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos



Cuestionario del Liderazgo transformacional

Estimado docente el siguiente cuestionario forma parte de un proyecto de investigación que tiene la finalidad de obtener información relevante acerca del Liderazgo transformacional que ejerce su director en la institución educativa donde usted labora.

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

5: Siempre, 4: Casi siempre, 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca

Nº	ÍTEM	Valoración				
		1	2	3	4	5
01	El director promueve el desarrollo profesional y el aprendizaje constante.					
02	El director fomenta la innovación, investigación en la enseñanza					
03	El director escucha considera las ideas y opiniones de los integrantes de la comunidad educativa.					
04	Participa en discusiones o reuniones en las que se promueva un diálogo abierto con su líder.					
05	El director promueve un entorno en el que se aliente la generación de nuevas ideas y soluciones creativas para los desafíos.					
06	Ha participado en actividades de capacitación profesional impulsadas por el director, estimulando su creatividad.					
07	El director brinda el apoyo a los docentes para asumir la responsabilidad de alcanzar sus objetivos.					
08	El director fomenta un ambiente de trabajo idóneo para que los docentes puedan asumir responsabilidad en sus tareas.					
09	El director es ejemplo de compromiso y dedicación.					
10	El entusiasmo y pasión del director por la visión me motiva a seguir su liderazgo.					
11	El director fomenta la confianza y la autoestima de los docentes.					
12	El director reconoce y recompensa de manera significativa los logros de los docentes.					
13	El director fomenta un ambiente en el que los docentes se sienten valorados y apreciados por su trabajo.					
14	El director comprende las necesidades y aspiraciones individuales de sus docentes.					
15	El director promueve un ambiente adecuado apoyando el crecimiento profesional de los docentes.					
16	El director ofrece consejos, retroalimentación y apoyo para ayudar en su crecimiento y desarrollo.					
17	El director identifica sus necesidades individuales de desarrollo y proporcionar la orientación adecuada.					
18	El director se interesa en su desarrollo y busca oportunidades para su crecimiento profesional.					
19	El director utiliza herramientas de evaluación para identificar					

	áreas a mejorar.					
20	El director actúa con integridad y ética					
21	El director utiliza su comportamiento ético como fuente de inspiración para el equipo					
22	El director trabaja en colaboración con los demás y promueven la importancia del trabajo en equipo.					
23	El director promueve una cultura organizacional en la que los docentes se sienten valorados por el trabajo en equipo.					
24	El director está comprometido con la rendición de cuentas y el cumplimiento de los objetivos de la institución.					
25	El director asume la responsabilidad por sus decisiones y acciones.					

¡Muchas gracias!



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario de la gestión pedagógica

Estimado docente el siguiente cuestionario forma parte de un proyecto de investigación que tiene la finalidad de obtener información relevante sobre su enfoque de la gestión pedagógica en la institución educativa en la que desempeña su labor.

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

5: Siempre, 4: Casi siempre, 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca

Nº	Ítems	Puntaje				
		1	2	3	4	5
01	Describe de forma detallada los contenidos, actividades y evaluaciones a lo largo del proceso de enseñanza aprendizaje.					
02	Utiliza una diversidad de métodos y recursos para lograr los objetivos del plan de estudios.					
03	Adapta el plan de estudios a las necesidades y niveles de conocimiento de sus estudiantes.					
04	Aplica actividades y recursos para abordar diferentes estilos de aprendizaje.					
05	Utiliza métodos de evaluación para medir el progreso y el logro de los estudiantes.					
06	Ofrece oportunidades para que los estudiantes reflexionen sobre su propio aprendizaje y establezcan metas de mejora.					
07	Gestiona su tiempo de manera efectiva para planificar y organizar sus actividades.					
08	Entrega puntualmente calificaciones, informes y documentos educativos.					
09	Fomenta el uso de recursos de aprendizaje adicionales, como lecturas complementarias o ejercicios prácticos.					
10	Proporciona acceso a recursos adecuados para el aprendizaje de sus estudiantes.					
11	Mantiene a sus tutores informados sobre el progreso académico y el desempeño de sus representados.					
12	Responde de manera oportuna a las consultas y preocupaciones de los tutores.					
13	Brinda orientación a sus estudiantes sobre cómo abordar los contenidos y alcanzar los objetivos de su plan de estudio.					
14	Incorpora usted el uso de los recursos didácticos digitales para ayudar al desarrollo en el conocimiento de los estudiantes.					
15	Adapta sus metodologías de enseñanza a los objetivos de aprendizaje y las necesidades de sus estudiantes.					
16	Utiliza una variedad de métodos de enseñanza y recursos para lograr los objetivos de sus planes de estudio.					
17	Incorpora tecnología de manera efectiva en sus sesiones de aprendizaje.					

18	Se mantiene actualizado en cuanto a las tendencias tecnológicas y su aplicación en la educación.					
19	Comunica las normas y reglas de convivencia en su clase al comienzo del año escolar.					
20	Establece los resultados claros por el incumplimiento de las normas y reglas.					
21	Fomenta la colaboración y el trabajo en equipo como una forma de promover el respeto entre los estudiantes					
22	Fomenta un ambiente de respeto mutuo y colaboración en el aula.					
23	Promueve la participación activa de los padres y la comunidad en eventos y actividades escolares.					
24	Establece metas y objetivos para mejorar la relación del centro educativo.					
25	Se compromete con la mejora continua en la evaluación y fortalecimiento de la institución.					

¡Muchas gracias!

Anexo 3: Fichas técnicas de los instrumentos

Tabla 7

Ficha técnica de instrumento Liderazgo transformacional

Denominación:	Cuestionario de Liderazgo Transformacional
Autor:	Canales Ruiz Rita Hipatia (2023), Santo Domingo, Ecuador
Año:	2023
Propósito:	Medir el nivel del liderazgo transformacional aplicado a los niveles específicos: Deficiente, regular y bueno.
Tipo de reactivos	Proposiciones con escala de Likert
Número de ítems	Contiene 25 ítems para evaluar las 4 dimensiones: Estimulación intelectual (6 ítems), Motivación inspiracional (4 ítems), Crecimiento individual (6 ítems) y Influencia idealizada (7 ítems), cada ítem se calificó en una escala que va desde el 1 al 5, es decir se considera 1 si la respuesta es nunca, 2 si respondió casi nunca, 3 si es algunas veces, 4 si es casi siempre y 5 si es siempre.
Administración:	Individual o colectiva
Duración:	20 minutos.
Rango de Aplicación:	Docente de la Unidad Educativa.
Aspectos Normativos:	Muestra concerniente al 100% de población.
Significación:	El puntaje interpretado permite apreciar el nivel de la gestión pedagógica que está valorado a través de los siguientes rangos: Deficiente, regular y bueno

Tabla8*Ficha técnica de instrumento Gestión Pedagógica*

Denominación:	Cuestionario de Gestión Pedagógica
Autor:	Canales Ruiz Rita Hipatia (2023), Santo Domingo, Ecuador
Año:	2023
Propósito:	Medir el nivel de gestión pedagógica aplicado a los niveles específicos: Deficiente, regular y bueno.
Tipo de reactivos	Proposiciones con escala de Likert
Número de ítems	Contiene 25 ítems para evaluar las 4 dimensiones: Planificación estratégica (6 ítems), Gestión administrativa (4 ítems), pedagógica curricular (6 ítems) y convivencia escolar (7 ítems), cada ítem se calificó en una escala que va desde el 1 al 5, es decir se considera 1 si la respuesta es nunca, 2 si respondió casi nunca, 3 si es algunas veces, 4 si es casi siempre y 5 si es siempre.
Administración:	Individual o colectiva
Duración:	20 minutos.
Rango de Aplicación:	Docente de la Unidad Educativa.
Aspectos Normativos:	Muestra concerniente al 100% de población.
Significación:	El puntaje interpretado permite apreciar el nivel del Liderazgo transformacional que está valorado a través de los siguientes rangos: Deficiente, regular y bueno

Anexo 4: Consentimiento Informado

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador, 2023.

Investigadora: Rita Hipatia Canales Ruiz

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador, 2023”

Investigadora: Rita Hipatia Canales Ruiz,

cuyo objetivo es Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica promovida por los docentes en unidades educativas públicas Esta investigación es desarrollada por la estudiante de maestría del programa Administración educativa, de la Universidad César Vallejo del campus Lima norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de las instituciones donde se va realizar la investigación.

Impacto del problema de la investigación.

El problema se planteó desde el vínculo de las variables: Por un lado, el liderazgo transformacional y, por otro, la gestión pedagógica, se ven afectados por la carencia de datos adecuados que posibiliten establecer una correlación entre la primera variable y sus diversas aplicaciones con la segunda variable en los establecimientos públicos participantes en la investigación.

Procedimiento

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: “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador, 2023”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de las instituciones. Juan León Mera y Darío Kanyat

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Anexo 5: Matriz de evaluación por juicio de expertos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: ~~Usted~~ MSc. Ruiz Fierro Miguel

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 Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2023, 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: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, 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.
- Matriz de ~~operacionalización~~ operacionalización de las variables.

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

Atentamente



Firma

Rita ~~Usted~~ Hinataj Canales Ruiz

DNI 1712881653

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración

Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Ruiz Fierro Miguel
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de Educación General Básica Docente de Educación Superior
Institución donde labora:	Unidad Educativa Kasama Instituto Superior Tecnológico Superior Japón
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Ninguna

1. **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.
2. **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de liderazgo transformacional
Autora:	Rita Canales
Procedencia:	Docente
Administración:	Cuestionario
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Docente
Significación:	<p>Su objetivo es identificar el nivel de relación que existe entre el Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador, 2023</p> <p>Escala: Likert</p> <p>Niveles o rango: Alto, medio, bajo</p> <p>Cantidad de ítems:25</p>

1. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	<p>D1: Estimulación intelectual</p> <p>D2: Motivación inspiracional</p> <p>D3: Crecimiento individual</p> <p>D4: Influencia idealizada</p>	<p>El liderazgo transformacional según Cruz et al. (2013) se considera como el factor fundamental para lograr resultados en la organizacional es a corto mediano y largo plazo.</p>

2. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario liderazgo transformacional elaborado por Rita Hipatia Canales 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 sintácticay 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 incluido.	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./

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo transformacional

Definición de la variable:

El liderazgo transformacional se considera como el factor fundamental para lograr resultados en la organizacionales a corto mediano y largo plazo (Cruz et al., 2013).

Dimensión 1: Estimulación Intelectual

Definición de la dimensión:

Coincidiendo con lo señalado, Leithwood, Mascal y Strauss (2009) afirman que el liderazgo transformacional, está orientado a la participación de los seguidores, adjudicando significado a la tarea. Con este liderazgo se estimula la conciencia de los trabajadores, quienes son dirigidos para aceptar y comprometerse con el alcance de la misión enunciada en la organización. Por tanto, el mismo tiende a motivar así como cambiar a las personas, impulsando a los trabajadores a actuar por encima de sus propias exigencias laborales; produciendo cambios en los grupos y en las organizaciones

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propuestas académicas	1. El director promueve el desarrollo profesional y el aprendizaje constante.	4	4	4	
	2. El director fomenta la innovación, investigación en la enseñanza.	4	4	4	
Comunicación abierta	3. El director escucha, considera las ideas y opiniones de los integrantes de la comunidad educativa.	4	4	4	
	4. Participa en discusiones o reuniones en las que se promueva un diálogo abierto con su líder.	4	4	4	

Fomento de la creatividad	5.El director promueve un entorno en el que se aliente la generación de nuevas ideas y soluciones creativas para los desafíos.	4	4	4
	6.Ha participado en actividades de capacitación profesional impulsadas por el director, estimulando su creatividad.	4	4	4

Dimensión 2: Motivación inspiracional

Definición de la dimensión:

“Es la etapa en la que el docente desarrolla su práctica pedagógica utilizando los recursos y métodos para el logro de aprendizajes significativos, es considerada como una estructura funcional de recursos cognitivos, afectivos o psicomotrices que se usan para... el aprendizaje” (Pardo, 2020, p.12).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empoderamiento y apoyo	1. El director brinda el apoyo a los	4	4	4	

	docentes para asumir la responsabilidad de alcanzar sus objetivos.				
	2. El director fomenta un ambiente de trabajo idóneo para que los docentes puedan asumir responsabilidad en sus tareas.	4	4	4	
Inspiración personal	3. El director es ejemplo de compromiso y dedicación.	4	4	4	
	4. El entusiasmo y pasión del director por la visión me motiva a seguir su liderazgo.	4	4	4	
Reconocimiento y recompensas	5. El director fomenta la confianza y la autoestima de los docentes.	4	4	4	
	6. El director reconoce y recompensa de manera significativa	4	4	4	

	los logros de los docentes.				
	7. El director fomenta un ambiente en el que los docentes se sienten valorados y apreciados por su trabajo.	4	4	4	

Dimensión 3: Crecimiento individual

Definición de la dimensión

Aunque en el enfoque histórico cultural se ha destacado la necesidad de la formación multilateral y armoniosa de la personalidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, las investigaciones realizadas aportan datos relativos al desarrollo de aspectos particulares y específicos dentro de la personalidad, más que al desarrollo integral de ésta.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo personalizado	1. El director comprende las necesidades y aspiraciones individuales de sus docentes.	4	4	4	
	2. El director promueve	4	4	4	

	un ambiente adecuado apoyando el crecimiento profesional de los docentes.				
Mentoría y orientación	3. El director ofrece consejos, retroalimentación y apoyo para ayudar en su crecimiento y desarrollo	4	4	4	
	4. El director identifica sus necesidades individuales de desarrollo y proporcionar la orientación adecuada.	4	4	4	
Evaluación de necesidades de desarrollo	5. El director se interesa en su desarrollo y busca oportunidades para su crecimiento profesional..	4	4	4	
	6. El director utiliza herramientas de evaluación para identificar áreas a mejorar.	4	4	4	

Dimensión 4: Influencia Idealizada

Objetivos de la Dimensión:

Por otro lado, Bass y Avolio (1994) hablan acerca de los componentes básicos del liderazgo transformacional, los cuales están conformados por cuatro características primordiales que los diferencian de otras clases de liderazgo, estos componentes son: el carisma o influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiracional.



Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo personal	1. El director actúa con integridad y ética	4	4	4	
	2. El director utiliza su comportamiento ético como fuente de inspiración para el equipo	4	4	4	
Modelo de trabajo en equipo	3. El director trabaja en colaboración con los demás y promueven la importancia del trabajo en equipo.	4	4	4	
	4. El director promueve una cultura organizacional en la	4	4	4	

	que los docentes se sienten valorados por el trabajo en equipo.				
Responsabilidad y rendición de cuentas	5. El director está comprometido con la rendición de cuentas y el cumplimiento de los objetivos de la institución.	4	4	4	
	6. El director asume la responsabilidad por sus decisiones y acciones.	4	4	4	

Revisado por:



Firma

MSc. Ruíz Fierro Miguel

DNI: 2300134059

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señorita: MSc. Bravo Muñoz Yelina

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 Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2023 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: Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, 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.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



Firma

Rita Hipatia Canales Ruiz

DNI: 1712881653

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:



Nombre del juez:	MSc. Bravo Muñoz Yelina
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación - Bachillerato General Unificado
Institución donde labora:	Instituto Nacional Mejía
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

1. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Questionario de liderazgo transformacional
Autora:	Rita Canales
Procedencia:	Docente
Administración:	Questionario
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Docente
Significación:	Su objetivo es identificar el nivel de relación que existe entre el Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador, 2023 Confiabilidad: Alfa de Cronbach Escala: Likert Niveles o rango: Alto, medio, bajo Cantidad de Items:25

3. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	D1: Estimulación Intelectual D2: Motivación Inspiracional D3: Creclimiento Individual	El liderazgo transformacional según Cruz et al. (2013) se considera como el factor fundamental para lograr resultados en la organizacionales a corto mediano y largo plazo.

1. Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario liderazgo transformacional elaborado por Rita Hipatia Canales 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 esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo transformacional

Definición de la variable:

El liderazgo transformacional se considera como el factor fundamental para lograr resultados en la organizacionales a corto mediano y largo plazo (Cruz et al., 2013).

Dimensión 1: Estimulación Intelectual

Definición de la dimensión:

Coincidiendo con lo señalado, Leithwood, Mascall y Strauss (2009) afirman que el liderazgo transformacional, está orientado a la participación de los seguidores, adjudicando significado a la tarea. Con este liderazgo se estimula la conciencia de los trabajadores, quienes son dirigidos para aceptar y comprometerse con el alcance de la misión enunciada en la organización. Por tanto, el mismo tiende a motivar, así como cambiar a las personas, impulsando a los trabajadores a actuar por encima de sus propias exigencias laborales; produciendo cambios en los grupos y en las organizaciones

Definición de la dimensión:

"Es la etapa en la que el docente desarrolla su práctica pedagógica utilizando los recursos y métodos para el logro de aprendizajes significativos, es considerada como una estructura funcional de recursos cognitivos, afectivos o psicomotrices que se usan para... el aprendizaje" (Pardo, 2020, p.12).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empoderamiento y apoyo	1. El director brinda el apoyo a los docentes para asumir la responsabilidad de alcanzar sus objetivos.	4	4	4	
	2. El director fomenta un ambiente de trabajo idóneo para que los docentes puedan asumir responsabilidad en sus tareas.	4	4	4	
Inspiración personal	3. El director es ejemplo de compromiso y dedicación.	4	4	4	
	4. El entusiasmo y pasión del director por la visión me	4	4	4	

	motiva a seguir su liderazgo.				
Reconocimiento y recompensas	5. El director fomenta la confianza y la autoestima de los docentes.	4	4	4	
	6. El director reconoce y recompensa de manera significativa los logros de los docentes.	4	4	4	
	7. El director fomenta un ambiente en el que los docentes se sienten valorados y apreciados por su trabajo.	4	4	4	



Dimensión 3: Crecimiento Individual

Definición de la dimensión

Aunque en el enfoque histórico cultural se ha destacado la necesidad de la formación multilateral y armoniosa de la personalidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, las investigaciones realizadas aportan datos relativos al desarrollo de aspectos particulares y específicos dentro de la personalidad, más que al desarrollo integral de ésta.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo personalizado	1. El director comprende las necesidades y aspiraciones individuales de sus docentes.	4	4	4	
	2. El director promueve un ambiente adecuado apoyando el crecimiento profesional de los docentes.	4	4	4	
Mentoría y orientación	3. El director ofrece consejos, retroalimentación y apoyo para ayudar en su crecimiento y desarrollo.	4	4	4	
	4. El director identifica sus necesidades individuales de desarrollo y proporcionar la orientación adecuada.	4	4	4	
Evaluación de necesidades de desarrollo	5. El director se interesa en su desarrollo y busca oportunidades para su	4	4	4	

	crecimiento profesional..				
	6. El director utiliza herramientas de evaluación para identificar áreas a mejorar.	4	4	4	



Dimensión 4: Influencia Idealizada

Objetivos de la Dimensión:

Por otro lado, Bass y Avolio (1994) hablan acerca de los componentes básicos del liderazgo transformacional, los cuales están conformados por cuatro características primordiales que los diferencian de otras clases de liderazgo, estos componentes son: el carisma o influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiracional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo personal	1. El director actúa con integridad y ética	4	4	4	
	2. El director utiliza su comportamiento	4	4	4	

	o ético como fuente de inspiración para el equipo				
Modelo de trabajo en equipo	3. El director trabaja en colaboración con los demás y promueven la importancia del trabajo en equipo.	4	4	4	
	4. El director promueve una cultura organizacional en la que los docentes se sienten valorados por el trabajo en equipo.	4	4	4	
Responsabilidad y rendición de cuentas	5. El director está comprometido con la rendición de cuentas y el cumplimiento de los objetivos de la institución.	4	4	4	
	6. El director asume la responsabilidad por sus decisiones y acciones.	4	4	4	

Revisado por:



Firma

MSc. MSc. Bravo Muños Yelina

DNI:1712889797

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: MSc. Andino Jaramillo Ramiro

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 Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2023, 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: Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica docente de la Unidad Educativa Ciudad de Caracas, ubicada en Santo Domingo, 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.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



Firma

Rita Hipatia Canales Ruiz

DNI: 1712881653

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:



Nombre del juez:	Andino Jaramillo Ramiro
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación y educación superior
Institución donde labora:	Unidad Educativa Viviana Luzuriaga Vásquez y UTEG
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Ninguna

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

1. Datos de la escala



Nombre de la Prueba:	Cuestionario de liderazgo transformacional
Autora:	Rita Canales
Procedencia:	Docente
Administración:	Cuestionario
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Docente
Significación:	<p>Su objetivo es identificar el nivel de relación que existe entre el Lid Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador, 2023</p> <p>Confiability: Alfa de Cronbach</p> <p>Escala: Likert</p> <p>Niveles o rango: Alto, medio, bajo</p> <p>Cantidad de ítems:25</p>

2. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	<p>D1: Estimulación Intelectual</p> <p>D2: Motivación Inspiración</p>	<p>El liderazgo transformacional según Cruz et al. (2013) se considera como el factor fundamental para lograr resultados en la organizacionales a corto mediano y largo plazo.</p>

	<p>nal</p> <p>D3: Crecimiento o Individual</p> <p>D4: Influencia Idealizada</p>	
--	---	--

3. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario liderazgo transformacional elaborado por Rita Hipatia Canales 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 sintácticas 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	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.

lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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 esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento: Liderazgo transformacional

Definición de la variable:

El liderazgo transformacional se considera como el factor fundamental para lograr resultados en la organizacionales a corto mediano y largo plazo (Cruz et al., 2013).

Dimensión 1: Estimulación Intelectual

Definición de la dimensión:

Coincidiendo con lo señalado, Leithwood, Mascall y Strauss (2009) afirman que el liderazgo transformacional, está orientado a la participación de los seguidores, adjudicando significado a la tarea. Con este liderazgo se estimula la conciencia de los trabajadores, quienes son dirigidos para aceptar y comprometerse con el alcance de la misión enunciada en la organización. Por tanto, el mismo tiende a motivar así como cambiar a las personas, impulsando a los trabajadores a actuar por encima de sus propias exigencias laborales; produciendo cambios en los grupos y en las organizaciones

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propuestas académicas	1. El director promueve el desarrollo profesional y el aprendizaje constante	4	4	4	
	2. El director fomenta la innovación, investigación en la enseñanza	4	4	4	
Comunicación abierta	3. El director escucha	4	4	4	

	considera las ideas y opiniones de los integrantes de la comunidad educativa.				
	4. Participa en discusiones o reuniones en las que se promueva un diálogo abierto con su líder.	4	4	4	
Fomento de la creatividad	5. El director promueve un entorno en el que se aliente la generación de nuevas ideas y soluciones creativas para los desafíos.	4	4	4	
	6. Ha participado en actividades de capacitación profesional impulsadas	4	4	4	

	s por el director, estimulando su creatividad.				
--	--	--	--	--	--

Dimensión 2: Motivación Inspiracional

Definición de la dimensión:

"Es la etapa en la que el docente desarrolla su práctica pedagógica utilizando los recursos y métodos para el logro de aprendizajes significativos, es considerada como una estructura funcional de recursos cognitivos, afectivos o psicomotrices que se usan para... el aprendizaje" (Pardo, 2020, p.12).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empoderamiento y apoyo	1. El director brinda el apoyo a los docentes para asumir la responsabilidad de alcanzar sus objetivos.	4	4	4	
	2. El director fomenta un ambiente de trabajo idóneo para que los docentes puedan asumir responsabilidad en sus tareas.	4	4	4	
Inspiración personal	3. El director es ejemplo de	4	4	4	

	compromiso y dedicación.				
	4. El entusiasmo y pasión del director por la visión motivó a seguir su liderazgo.	4	4	4	
Reconocimiento y recompensas	5. El director fomenta la confianza y la autoestima de los docentes.	4	4	4	
	6. El director reconoce y recompensa de manera significativa los logros de los docentes.	4	4	4	
	7. El director fomenta un ambiente en el que los docentes se sienten valorados y apreciados por su trabajo.	4	4	4	

Dimensión 3: Crecimiento Individual

Definición de la dimensión

Aunque en el enfoque histórico cultural se ha destacado la necesidad de la formación multilateral y armónica de la personalidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, las investigaciones realizadas aportan datos relativos al desarrollo de aspectos particulares y específicos dentro de la personalidad, más que al desarrollo integral de ésta.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo personalizado	1. El director comprende las necesidades y aspiraciones individuales de sus docentes.	4	4	4	
	2. El director promueve un ambiente adecuado apoyando el crecimiento profesional de los docentes.	4	4	4	
Mentoría y orientación	3. El director ofrece consejos, retroalimentación y apoyo para ayudar en su	4	4	4	

	crecimiento y desarrollo				
	4. El director identifica sus necesidades individuales de desarrollo y proporcionar la orientación adecuada.	4	4	4	
Evaluación de necesidades de desarrollo	5. El director se interesa en su desarrollo y busca oportunidades para su crecimiento profesional..	4	4	4	
	6. El director utiliza herramientas de evaluación para identificar áreas a mejorar.	4	4	4	

Dimensión 4: Influencia Idealizada

Objetivos de la Dimensión:

Por otro lado, Bass y Avolio (1994) hablan acerca de los componentes básicos del liderazgo transformacional, los cuales están conformados por cuatro características primordiales que los diferencian de otras clases de liderazgo, estos

componentes son: el carisma o influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiracional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo personalizado	1. El director actúa con integridad y ética	4	4	4	
	2. El director utiliza su comportamiento ético como fuente de inspiración para el equipo	4	4	4	
Modelo de trabajo en equipo	3. El director trabaja en colaboración con los demás y promueven la importancia del trabajo en equipo.	4	4	4	
	4. El director promueve una cultura organizacional en la que los docentes se sienten valorados por el trabajo en equipo.	4	4	4	
Responsabilidad y	5. El director está	4	4	4	

rendición de cuentas	comprometido con la rendición de cuentas y el cumplimiento de los objetivos de la institución.				
	6. El director asume la responsabilidad por sus decisiones y acciones.	4	4	4	

Revisado por:



Firma

MSc. Andino Jaramillo Ramiro

DNI: 2300275779

GESTIÓN PEDAGÓGICA

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO S

Señor: MSc. Ruiz Fierro Miguel

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 Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2023, 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: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, 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.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



Firma

Rita Hipatia Canales Ruiz

DNI 1712881653

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión pedagógica". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Ruiz Fierro Miguel	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación - Bachillerato General Unificado	
Institución donde labora:	Instituto Nacional Kasama	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

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 de gestión pedagógica
Autora:	Rita Canales
Procedencia:	Docente
Administración:	Cuestionario
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Docente
Significación:	<p>Su objetivo es identificar el nivel de relación que existe entre el Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador, 2023</p> <p>Confiability: Alfa de Cronbach</p> <p>Escala: Likert</p> <p>Niveles o rango: Alto, medio, bajo</p> <p>Cantidad de ítems: 25</p>

4. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión pedagógica	<p>D1: Planificación estratégica</p> <p>D2: Gestión administrativa</p>	<p>La gestión pedagógica según Barbera et al. (2021) orienta al proceso de formación de los estudiantes y es observable durante la medición del desempeño docente antes, durante y después del proceso de enseñanza y aprendizaje.</p>

	<p>D3: Pedagógica curricular</p> <p>D4: Convivencia escolar</p>	
--	---	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario gestión pedagógica elaborado por Rita Hipatia Canales en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que</p>	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.

está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento: Gestión pedagógica

Dimensión 1: Planificación pedagógica

Definición de la dimensión:

"Permite identificar prioridades a lograr en un futuro realizando reajustes según sea necesario, se puede decir que la planificación es considerada una tarea primordial que consiste en planear y ejecutar diversas acciones" (Pardo, 2020, p.12).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Desarrollo de un plan de estudio	1. Describe de forma detallada los contenidos, actividades y evaluaciones a lo largo del proceso de enseñanza aprendizaje.	4	4	4	
	2. Utiliza una diversidad de métodos y recursos para lograr los objetivos del plan de estudios.	4	4	4	
Adaptación de la enseñanza	3. Adapta el plan de estudios a las necesidades y niveles de conocimiento de sus estudiantes.	4	4	4	
	4. Aplica actividades y recursos para abordar diferentes estilos de aprendizaje.	4	4	4	
Evaluación de resultados	5. Utilizas métodos de evaluación para medir el progreso y el logro de los estudiantes.	4	4	4	
	6. Ofrece oportunidades para que los estudiantes	4	4	4	

	reflexionen sobre su propio aprendizaje y establezcan metas de mejora.				
--	--	--	--	--	--

Dimensión 2: Gestión administrativa

Definición de la dimensión:

"Es la etapa en la que el docente desarrolla su práctica pedagógica utilizando los recursos y métodos para el logro de aprendizajes significativos, es considerada como una estructura funcional de recursos cognitivos, afectivos o psicomotrices que se usan para... el aprendizaje" (Pardo, 2020, p.12).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión del tiempo	1. Gestiona su tiempo de manera efectiva para planificar y organizar sus actividades.	4	4	4	
	2. Cumple con los plazos establecidos para la entrega de calificaciones, informes y documentos relacionados con la enseñanza.	4	4	4	
Gestión de recursos	3. Fomenta el uso de recursos de aprendizaje adicionales, como lecturas	4	4	4	

	complementarias o ejercicios prácticos.				
	4. Proporciona acceso a recursos adecuados para el aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	
Comunicación con los padres	5. Mantiene a sus tutores informados sobre el progreso académico y el desempeño de sus representados.	4	4	4	
	6. Responde de manera oportuna a las consultas y preocupaciones de los tutores.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Pedagógica curricular**

Definición de la Dimensión

Vargas (2010), en su estudio descriptivo realizado en grupos cooperativos acerca de la gestión pedagógica del trabajo docente, señala como una estrategia a este trabajo cooperativo docente en la gestión pedagógica para planificar, ejecutar y en evaluación curricular.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de planes de estudio	1. Brinda orientación a sus estudiantes sobre cómo abordar los contenidos y alcanzar los objetivos de su plan de estudio.	4	4	4	
	2. Adapta sus planes de estudio para satisfacer las necesidades en el nivel de conocimiento de sus estudiantes.	4	4	4	
Aplicación de metodologías efectivas	3. Adapta sus metodologías de enseñanza a los objetivos de aprendizaje y las necesidades	4	4	4	

	es de sus estudiantes.				
	4. Utiliza una variedad de métodos de enseñanza y recursos para lograr los objetivos de sus planes de estudio.	4	4	4	
Integración de tecnología	5. Incorpora tecnología de manera efectiva en sus doctrinas de enseñanza.	4	4	4	
	6. Se mantiene actualizado en cuanto a las tendencias tecnológicas y su aplicación en la educación.	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Pedagógica curricular**

Definición de la Dimensión

La planificación curricular es el proceso de previsión de diversas actividades que realizan las instituciones educativas para planear las experiencias de aprendizaje en los estudiantes. Según Mestre (citado por Flores, 2012) los tipos de planificación pueden ser por su alcance (temporal) en largo y corto alcance y, por el ámbito geográfico en planificación nacional, regional, local o institucional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de planes de estudio	1. Brinda orientación a sus estudiantes sobre cómo abordar los contenidos y alcanzar los objetivos de su plan de estudio.	4	4	4	
	2. Adapta sus planes de estudio para satisfacer las necesidades en el nivel de conocimiento de sus estudiantes	4	4	4	

	es.				
Aplicación de metodologías efectivas	3. Adapta sus metodologías de enseñanza a los objetivos de aprendizaje y las necesidades de sus estudiantes.	4	4	4	
	4. Utiliza una variedad de métodos de enseñanza y recursos para lograr los objetivos de sus planes de estudio.	4	4	4	
Integración de tecnología	5. Incorpora tecnología de manera efectiva en sus doctrinas de enseñanza.	4	4	4	
	6. Se mantiene actualizado en cuanto a las tendencias tecnológicas y	4	4	4	

	su aplicación en la educación.				
--	--------------------------------	--	--	--	--

• **Cuarta dimensión: Convivencia escolar**

Definición de la Dimensión

Los hallazgos confirman que el liderazgo en el ámbito educativo tiene un importante efecto en las principales características de la organización, influye en el nivel de la mejora escolar (Leithwood et al., 2019).

4.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecimiento de normas y reglas	1. Comunica las normas y reglas de convivencia en su clase al comienzo del año escolar.	4	4	4	
	2. Establece los resultados claros por el incumplimiento	4	4	4	

		de las normas y reglas...				
Promoción del respeto mutuo	3.	Fomenta la colaboración y el trabajo en equipo como una forma de promover el respeto entre los estudiantes.	4	4	4	
	4.	Fomenta un ambiente de respeto mutuo y colaboración en el aula.	4	4	4	



• **Quinta dimensión: Relación del centro educativo con la comunidad**

Definición de la dimensión

Cartes et. al (2015), en Chile, desarrollaron la investigación titulada: El liderazgo del director e instrumento efectiva para la construcción y actualización de un proyecto educativo institucional de carácter participativo. Chillán - Chile:

Universidad Del Biobío. Tuvo como objetivo recabar datos indispensables para la

investigación se llevó a entrevistas, pautas y focus groups semi-estructurados a un grupo representativo de cada estamento de las tres comunidades escolares.

14

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Difusión de logros y necesidades	1. Promueve la participación activa de los padres y la comunidad en eventos y actividades escolares.	4	4	4	
	2. Establece metas y objetivos para mejorar la relación del centro educativo.	4	4	4	
Evaluación y mejora continua	3. Se compromete con la mejora continua en la evaluación y fortalecimiento de la institución.	4	4	4	

Revisado por:



Firma

MSc. Ruiz Fierro Miguel

DNI: 2300134059

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señorita: MSc. Bravo Muñoz Yelina

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 Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2023, 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: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, 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.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente

Firma

Rita Hipatia Canales Ruiz

DNI 1712881653

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión pedagógica". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	MSc. Bravo Muñoz Yelina	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación - Bachillerato General Unificado	
Institución donde labora:	Instituto Nacional Mejía	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

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 de gestión pedagógica
Autora:	Rita Canales
Procedencia:	Docente
Administración:	Cuestionario
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Docente
Significación:	<p>Su objetivo es identificar el nivel de relación que existe entre el Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador, 2023</p> <p>Confiability: Alfa de Cronbach</p> <p>Escala: Likert</p> <p>Niveles o rango: Alto, medio, bajo</p> <p>Cantidad de ítems: 25</p>

4. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión pedagógica	<p>D1: Planificación estratégica</p> <p>D2: Gestión administrativa</p>	La gestión pedagógica según Barbera et al. (2021) orienta al proceso de formación de los estudiantes y es observable durante la medición del desempeño docente antes, durante y después del proceso de enseñanza y aprendizaje.

	<p>D3: Pedagógica curricular</p> <p>D4: Convivencia escolar</p>	
--	---	--

5. Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario gestión pedagógica elaborado por Rita Hipatia Canales en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que</p>	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.

está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión pedagógica

Dimensión 1: Planificación pedagógica

Definición de la dimensión:

“Permite identificar prioridades a lograr en un futuro realizando reajustes según sea necesario, se puede decir que la planificación es considerada una tarea primordial que consiste en planear y ejecutar diversas acciones” (Pardo, 2020, p.12).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de un plan de estudio	1. Describe de forma detallada los contenidos, actividades y evaluaciones a lo largo del proceso de enseñanza aprendizaje.	4	4	4	
	2. Utiliza una diversidad de métodos y recursos para lograr los objetivos del plan de estudios.	4	4	4	
Adaptación de la enseñanza	3. Adapta el plan de estudios a las necesidades y niveles de conocimiento de sus estudiantes.	4	4	4	
	4. Aplica actividades y recursos para abordar diferentes estilos de	4	4	4	

	aprendizaje.				
Evaluación de resultados	5. Utilizas métodos de evaluación para medir el progreso y el logro de los estudiantes.	4	4	4	
	6. Ofrece oportunidades para que los estudiantes reflexionen sobre su propio aprendizaje y establezcan metas de mejora.	4	4	4	

Dimensión 2: Gestión administrativa

Definición de la dimensión:

"Es la etapa en la que el docente desarrolla su práctica pedagógica utilizando los recursos y métodos para el logro de aprendizajes significativos, es considerada como una estructura funcional de recursos cognitivos, afectivos o psicomotrices que se usan para... el aprendizaje" (Pardo, 2020, p.12).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión del tiempo	1. Gestiona su tiempo de manera efectiva para planificar y organizar	4	4	4	

	aprendizaje.				
Evaluación de resultados	5. Utilizas métodos de evaluación para medir el progreso y el logro de los estudiantes.	4	4	4	
	6. Ofrece oportunidades para que los estudiantes reflexionen sobre su propio aprendizaje y establezcan metas de mejora.	4	4	4	

Dimensión 2: Gestión administrativa

Definición de la dimensión:

"Es la etapa en la que el docente desarrolla su práctica pedagógica utilizando los recursos y métodos para el logro de aprendizajes significativos, es considerada como una estructura funcional de recursos cognitivos, afectivos o psicomotrices que se usan para... el aprendizaje" (Pardo, 2020, p.12).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión del tiempo	1. Gestiona su tiempo de manera efectiva para planificar y organizar	4	4	4	

	sus actividades.				
	2. Cumple con los plazos establecidos para la entrega de calificaciones, informes y documentos relacionados con la enseñanza.	4	4	4	
Gestión de recursos	3. Fomenta el uso de recursos de aprendizaje adicionales, como lecturas complementarias o ejercicios prácticos.	4	4	4	
	4. Proporciona acceso a recursos adecuados para el aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	
Comunicación con los padres	5. Mantiene a sus tutores informados sobre el progreso académico y el desempeño de sus representados.	4	4	4	
	6. Responde de manera oportuna a las consultas y preocupaciones.	4	4	4	

	nes de los tutores.				
--	---------------------	--	--	--	--

- **Tercera dimensión: Pedagógica curricular**

Definición de la Dimensión

Vargas (2010), en su estudio descriptivo realizado en grupos cooperativos acerca de la gestión pedagógica del trabajo docente, señala como una estrategia a este trabajo cooperativo docente en la gestión pedagógica para planificar, ejecutar y en evaluación curricular.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de planes de estudio	1. Brinda orientación a sus estudiantes sobre cómo abordar los contenidos y alcanzar los objetivos de su plan de estudio.	4	4	4	
	2. Adapta sus planes de estudio	4	4	4	

	para satisfacer las necesidades en el nivel de conocimiento de sus estudiantes.				
Aplicación de metodologías efectivas	3. Adapta sus metodologías de enseñanza a los objetivos de aprendizaje y las necesidades de sus estudiantes.	4	4	4	
	4. Utiliza una variedad de métodos de enseñanza y recursos para lograr los objetivos de sus planes de estudio.	4	4	4	
Integración de tecnología	5. Incorpora tecnología de manera efectiva en sus doctrinas de enseñanza.	4	4	4	

	6. Se mantiene actualizado en cuanto a las tendencias tecnológicas y su aplicación en la educación.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- **Tercera dimensión: Pedagógica curricular**

Definición de la Dimensión

La planificación curricular es el proceso de previsión de diversas actividades que realizan las instituciones educativas para planear las experiencias de aprendizaje en los estudiantes. Según Mestre (citado por Flores, 2012) los tipos de planificación pueden ser por su alcance (temporal) en largo y corto alcance y, por el ámbito geográfico en planificación nacional, regional, local o institucional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de planes de estudio	1. Brinda orientación a sus estudiantes sobre cómo abordar los	4	4	4	

	contenidos y alcanzar los objetivos de su plan de estudio.				
	2. Adapta sus planes de estudio para satisfacer las necesidades en el nivel de conocimiento de sus estudiantes.	4	4	4	
Aplicación de metodologías efectivas	3. Adapta sus metodologías de enseñanza a los objetivos de aprendizaje y las necesidades de sus estudiantes.	4	4	4	
	4. Utiliza una variedad de métodos de enseñanza y recursos para	4	4	4	

	lograr los objetivos de sus planes de estudio.				
Integración de tecnología	5. Incorpora tecnología de manera efectiva en sus doctrinas de enseñanza.	4	4	4	
	6. Se mantiene actualizado en cuanto a las tendencias tecnológicas y su aplicación en la educación.	4	4	4	

• **Cuarta dimensión: Convivencia escolar**

Definición de la Dimensión

Los hallazgos confirman que el liderazgo en el ámbito educativo tiene un importante efecto en las principales características de la organización, influye en el nivel de la mejora escolar (Leithwood et al., 2019).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecimiento de normas y reglas	1. Comunica las normas y reglas de convivencia en su clase al comienzo del año escolar..	4	4	4	
	2. Establece los resultados claros por el incumplimiento de las normas y reglas..	4	4	4	
Promoción del respeto mutuo	3. Fomenta la colaboración y el trabajo en equipo como una forma de promover el respeto entre los estudiantes.	4	4	4	
	4. Fomenta un	4	4	4	

	ambiente de respeto mutuo y colaboración en el aula.				
--	--	--	--	--	--

- **Quinta dimensión: Relación del centro educativo con la comunidad**

Definición de la dimensión

Cartes et. al (2015), en Chile, desarrollaron la investigación titulada: El liderazgo del director e instrumento efectiva para la construcción y actualización de un proyecto educativo institucional de carácter participativo. Chillán - Chile: Universidad Del BíoBío. Tuvo como objetivo recabar datos indispensables para la investigación se llevó a entrevistas, pautas y focus groups semi-estructurados a un grupo representativo de cada estamento de las tres comunidades escolares.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Difusión de logros y necesidades	1. Promueve la participación activa de los padres y la comunidad en eventos y actividades escolares.	4	4	4	
	2. Establece metas y objetivos para mejorar la	4	4	4	

	relación del centro educativo.				
Evaluación y mejora continua	3. Se compromete con la mejora continua en la evaluación y fortalecimiento de la institución.	4	4	4	

Revisado por:



Firma

MSc. MSc. Bravo Muñoz Yelina

DNI: 1712889797

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: ~~Usted~~ MSc. Andino Jaramillo Ramiro

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, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2023, 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: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, 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.
- Matriz de ~~operacionalización~~ operacionalización de las variables.

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

Atentamente



Firma

Rita ~~Usted~~ Higuera Canales Ruiz

DNI 1712881653

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión pedagógica". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Andino Jaramillo Ramiro		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Bachillerato y educación superior		
Institución donde labora:	Unidad Educativa Vivian Luzuriaga Vásquez y UTEG		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Ninguna		

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 de gestión pedagógica
Autora:	Rita Canales
Procedencia:	Docente
Administración:	Cuestionario
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Docente
Significación:	<p>Su objetivo es identificar el nivel de relación que existe entre el Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador, 2023</p> <p>Confiability: Alfa de Cronbach</p> <p>Escala: Likert</p> <p>Niveles o rango: Alto, medio, bajo</p> <p>Cantidad de ítems:25</p>

4. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión pedagógica	<p>D1: Planificación estratégica</p> <p>D2: Gestión administrativa</p> <p>D3: Pedagógica curricular</p> <p>D4: Convivencia escolar</p>	<p>La gestión pedagógica según Barbera et al. (2021) orienta al proceso de formación de los estudiantes y es observable durante la medición del desempeño docente antes, durante y después del proceso de enseñanza y aprendizaje.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario gestión pedagógica elaborado por Rita Hipatia Canales 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 incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento: Gestión pedagógica

Dimensión 1: Planificación pedagógica

Definición de la dimensión:

"Permite identificar prioridades a lograr en un futuro realizando reajustes según sea necesario, se puede decir que la planificación es considerada una tarea primordial que consiste en planear y ejecutar diversas acciones" (Pardo, 2020, p.12).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de un plan de estudio	1. Describe de forma detallada los contenidos, actividades y evaluaciones a lo largo de proceso de enseñanza aprendizaje.	4	4	4	
	2. Utiliza una diversidad de métodos y	4	4	4	

	recursos para lograr los objetivos de plan de estudios.				
Adaptación de la enseñanza	3. Adapta el plan de estudios a las necesidades y niveles de conocimiento de sus estudiantes.	4	4	4	
	4. Aplica actividades y recursos para abordar diferentes estilos de aprendizaje.	4	4	4	
Evaluación de resultados	5. Utilizas métodos de evaluación para medir el progreso y el logro de los estudiantes.	4	4	4	
	6. Ofrece oportunidades para que los estudiantes reflexionen sobre su propio aprendizaje y establezcan metas de mejora.	4	4	4	

Dimensión 2: Gestión administrativa

Definición de la dimensión:

"Es la etapa en la que el docente desarrolla su práctica pedagógica utilizando los recursos y métodos para el logro de aprendizajes significativos, es considerada como una estructura funcional de recursos cognitivos, afectivos o psicomotrices que se usan para... el aprendizaje" (Pardo, 2020, p.12).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión del tiempo	1. Gestiona su tiempo de manera efectiva para planificar y organizar sus actividades.	4	4	4	
	2. Cumple con los plazos establecidos para la entrega de calificaciones, informes y documentos relacionados con la enseñanza.	4	4	4	
Gestión de recursos	3. Fomenta el uso de recursos de aprendizaje adicionales, como lecturas complementarias o ejercicios prácticos.	4	4	4	
	4. Proporciona acceso a recursos adecuados para el aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	
Comunicación con los padres	5. Mantiene a sus tutores informados sobre el progreso académico y el desempeño de sus	4	4	4	

	s y su aplicación en la educación.				
--	------------------------------------	--	--	--	--

- **Tercera dimensión:** Pedagógica curricular

Definición de la Dimensión

La planificación curricular es el proceso de previsión de diversas actividades que realizan las instituciones educativas para planear las experiencias de aprendizaje en los estudiantes. Según Mestre (citado por Flores, 2012) los tipos de planificación pueden ser por su alcance (temporal) en largo y corto alcance y, por el ámbito geográfico en planificación nacional, regional, local o institucional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de planes de estudio	1. Brinda orientación a sus estudiantes sobre cómo abordar los contenidos y alcanzar los objetivos de su plan de estudio.	4	4	4	
	2. Adapta sus planes de estudio para satisfacer las necesidades en el nivel de	4	4	4	

	conocimiento de sus estudiantes.				
Aplicación de metodologías efectivas	3. Adapta sus metodologías de enseñanza a los objetivos de aprendizaje y las necesidades de sus estudiantes.	4	4	4	
	4. Utiliza una variedad de métodos de enseñanza y recursos para lograr los objetivos de sus planes de estudio.	4	4	4	
Integración de tecnología	5. Incorpora tecnología de manera efectiva en sus doctrinas de enseñanza.	4	4	4	
	6. Se mantiene actualizado en cuanto a las tendencias tecnológicas y su aplicación en la educación.	4	4	4	

• **Cuarta dimensión: Convivencia escolar**

Definición de la Dimensión

Los hallazgos confirman que el liderazgo en el ámbito educativo tiene un importante efecto en las principales características de la organización, influye en el nivel de la mejora escolar (Leithwood et al., 2019).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecimiento de normas y reglas.	1. Comunica las normas y reglas de convivencia en su clase al comienzo del año escolar.	4	4	4	
	2. Establece los resultados claros por el incumplimiento de las normas y reglas..	4	4	4	
Promoción del respeto mutuo	3. Fomentas la colaboración y el trabajo en equipo como una forma de promover el respeto entre los estudiantes.	4	4	4	
	4. Fomenta un ambiente de respeto mutuo y colaboración en el aula.	4	4	4	

• **Quinta dimensión: Relación del centro educativo con la comunidad**

Definición de la dimensión

Cartes et. al (2015), en Chile, desarrollaron la investigación titulada: El liderazgo del director e instrumento efectiva para la construcción y actualización de un proyecto educativo institucional de carácter participativo. Chillán - Chile: Universidad Del BíoBío. Tuvo como objetivo recabar datos indispensables para la investigación, se llevó a entrevistas, pautas y focus groups semi-estructurados a un grupo representativo de cada estamento de las tres comunidades escolares.

Indicadores	Item	Claridad	Cohere ncia	Relevan cia	Observac iones/ Recomend aciones
Difusión de logros y necesidades	1. Promueve participación activa de los padres y la comunidad en eventos y actividades escolares.	4	4	4	
	2. Establece metas y objetivos para mejorar la relación del centro educativo.	4	4	4	
Evaluación y mejora continua	3. Se compromete con la mejora continua en la evaluación y fortalecimiento de la institución.	4	4	4	

Revisado por:



Firma

MSc. Andino Jaramillo Ramiro
DNI: 2300275779

Anexo 7: Calculo del tamaño de la muestra

Se selecciono una muestra compuesta por 109 docentes, la cual se calculo con la siguiente fórmula.

Teniendo el procedimiento utilizado el siguiente:

Donde:

n= Tamaño de la muestra

N= población total

P= probabilidad de éxito 50%

q= probabilidad de fracaso del 50%

E= margen de error 5%

Z= coeficiente de confiabilidad 95% (1.96)

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

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 150}{0.05^2(150 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n=109$$

n=109 docentes de las unidades educativas publicas de Santo Domingo, Ecuador

Ilustración 1

Tamaño de Muestra

Calculadora de muestra

Nivel de confianza: ? 95% 99%

Margen de Error: ?

Población: ?

Limpiar
Calcular Muestra

Tamaño de Muestra:

Anexo 8: Base de datos de la prueba piloto

Ilustración 2

Liderazgo Transformacional

	ITEMS																										
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	SUMA	
E1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
E2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
E4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	119
E5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	118
E6	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	107
E7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	123
E8	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	110
E9	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	118
E10	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121
E11	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	116
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
VARIANZA	0,222	0,472	0,222	0,139	0,076	0,722	0,076	0,076	0,076	0,139	0,139	0,222	0,139	0,139	0,076	0,188	0,250	0,417	0,576							0,076	
SUMATORIA DE VARIANZAS	4,444																										
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	30,000																										

Fórmulas de Confiabilidad

Ilustración 3

Liderazgo Transformacional fórmulas de confiabilidad

ENCUESTADOS	ITEMS																									SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
E1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
E2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
E4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	119
E5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	118
E6	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	107
E7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	123
E8	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	110
E9	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	118
E10	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121
E11	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	116
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
VARIANZA	0,222	0,472	0,222	0,139	0,076	0,722	0,076	0,076	0,076	0,139	0,139	0,222	0,139	0,139	0,076	0,188	0,250	0,417	0,576	0,354	0,076	0,000	0,000	0,076	0,076		
SUMATORIA DE VARIANZAS	4,951																										
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	30,000																										

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario \rightarrow 0,87
 k : Número de ítems del instrumento \rightarrow 25
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. \rightarrow 4,951
 S_T^2 : Varianza total del instrumento. \rightarrow 30,000

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0,75 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

Ilustración 4

Gestión Pedagógica

ENCUESTADOS	ITEMS																									SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
E2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
E3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
E4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
E5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
E6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
E7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
E8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
E9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
E10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
E11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	121
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
VARIANZA	0,410	0,417	0,354	0,389	0,354	0,306	0,306	0,306	0,306	0,306	0,306	0,306	0,306	0,306	0,306	0,306	0,354	0,306	0,306	0,306	0,306	0,306	0,306	0,354	0,354		
SUMATORIA DE VARIANZAS	8,181																										
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	182,917																										

α :	Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	→	1,00
k :	Número de ítems del instrumento	→	25
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	8,181
S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	→	182,917

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0,75 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

Anexo 9: Carta de presentación para aplicación de instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



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

Lima, 27 de diciembre de 2023 Carta P. 1184-2023-UCV-VA-EPG-F01/J
MSc.

RODDY HENRY ESCOBAR GUILLEN
DIRECTOR

UNIDAD EDUCATIVA JUAN LEÓN MERA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CANALES RUIZ, RITA HIPATIA; identificada con DNI N° 1712881653 y con código de matrícula N° 7002770429; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador, 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigadora CANALES RUIZ, RITA HIPATIA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo, solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Helga R. Majo Meruño
Dra. Helga R. Majo Meruño
Jefa

Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima - Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

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

Lima, 27 de diciembre de 2023 Carta P. 1185-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

MSc.
MERCY NIVICELA
RECTORA

UNIDAD EDUCATIVA DARIO KANYAT

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CANALES RUIZ RITA HIPATIA; identificada con DNI N° 1712881653 y con código de matrícula N° 7002770429; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador, 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigadora CANALES RUIZ RITA HIPATIA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo, solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marroño
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Edif. Lima - Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 10: Carta de autorización de aplicación del instrumento



UNIDAD EDUCATIVA "JUAN LEÓN MERA"
AMIE: 23H00228
uejuanleonmera2021@gmail.com
Urb. Liberación Popular, Calle La Niña y Manuelita Sáenz / Santo Domingo de los Tsáchilas



Ministerio de Educación

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

Santo Domingo, 3 de noviembre del 2023

DOCTORA

HELGA R. MAJO MARRUFO

JEFE DE LA ESCUELA DE POS GRADO

UNIVERSIDAD "CÉSAR VALLEJO"

PRESENTE.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN LA UNIDAD EDUCATIVA JUAN LEÓN MERA"

REFERENCIA: CARTA P. 1184-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

De mi mayor consideración.

Tengo el bien de dirigirme a su digno despacho y hacerle llegar el saludo cordial de la Unidad Educativa "Juan León Mera" y del mío propio y a la vez comunicarle que, habiendo recibido la carta de la referencia solicitando autorización para que el docente Rita Hipatia Canales Ruiz, realice su trabajo de investigación en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de Maestra, mi despacho brinda la **OPINIÓN FAVORABLE** para que se desarrolle dicho trabajo de investigación titulado "Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en Instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador, 2023".

Agradeciendo la atención que le presente al presente, le expreso las muestras de mi estima y alta consideración personal.

Atentamente,



MSc. RODDY HENRY ESCOBAR GUILLEN

DIRECTOR

C.I 0201316726



SANTO DOMINGO - ECUADOR

{Año de la unidad, la paz y el desarrollo}

Santo Domingo, 3 de noviembre del 2023

DOCTORA

HELGA R. MAJO MARRUFO

JEFE DE LA ESCUELA DE POS GRADO

UNIVERSIDAD "CÉSAR VALLEJO"

PRESENTE

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN LA UNIDAD EDUCATIVA JUAN LEÓN MERA"

REFERENCIA: CARTA P. 1185-2023-UCV-VA-EPG-001/3

De mi mayor consideración,

Tengo el bien de dirigirme a su digno despacho y hacerle llegar el saludo cordial de la Unidad Educativa "Darío Kantat" y del mío propio y a la vez comunicarle que, habiendo recibido la carta de la referencia solicitando autorización para que el docente Rita ~~Higueras~~ ^{Camalea Ruiz}, realice su trabajo de investigación en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de Maestra, mi despacho brinda la **OPINIÓN FAVORABLE** para que se desarrolle dicho trabajo de investigación titulado "Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en instituciones públicas en Santo Domingo, Ecuador, 2023".

Agradeciendo la atención que le presente al presente, le expreso las muestras de mi estima y alta consideración personal.

Atentamente,



MSc. ~~Merci~~ ^{Mercé} NIVICELA
DIRECTORA

C.I 1712373388

Anexos 11. Otros anexos

Base de datos

Resultados de las variables utilizando e programa SPSS Statistics

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	gestionpeda...	Númerico	8	0	Gestion pedago...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	planificacion...	Númerico	8	0	Planificacion E...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	gestionadmi...	Númerico	8	0	gestion adminis...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	pedagogica...	Númerico	8	0	pedagogica cur...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	conviveniae...	Númerico	8	0	convivencia esc...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	liderazgotra...	Númerico	8	0	liderazgo transf...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	estimulacio...	Númerico	8	0	estimulacion int...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	motivacionin...	Númerico	8	0	motivacion insp...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	crecimentoi...	Númerico	8	0	crecimiento indi...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	influenaiade...	Númerico	8	0	influenaiadializ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	gestionpeda...	Númerico	8	0	Gestion pedago...	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	planificacion...	Númerico	8	0	Planificacion E...	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	gestionadmi...	Númerico	8	0	gestion adminis...	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	pedagogica...	Númerico	8	0	pedagogica cur...	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	convivencia...	Númerico	8	0	convivencia esc...	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	liderazgotra...	Númerico	8	0	liderazgo transf...	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	estimulacio...	Númerico	8	0	estimulacion int...	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	motivacionin...	Númerico	8	0	motivacion insp...	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	crecimentoi...	Númerico	8	0	crecimiento indi...	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	influenaiadi...	Númerico	8	0	influenaiadializ...	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	IND1	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
22	IND2	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada

	gestionpedagogica	planificaconestrategia	gestionadministrativa	pedagogiacurricular	convivenciaescolar	liderazgotransformacional	estimulacionintelectual	motivacioninspiracional	crecimientointelectual	influenaiadealizada	gestionpedagogica1	planificaconestrategica1	gestionadministrativa1	pedagogiacurricular1	convivenciaescolar1
1	75	18	21	18	18	75	18	18	18	21	2	2	2	2	2
2	70	17	19	17	17	70	17	17	17	19	2	2	2	2	2
3	70	17	19	17	17	70	17	17	17	19	2	2	2	2	2
4	74	18	20	18	18	73	17	18	18	20	2	2	2	2	2
5	73	17	20	18	18	75	19	18	18	20	2	2	2	2	2
6	78	18	22	19	19	80	20	19	19	22	2	2	2	2	2
7	82	19	23	20	20	84	21	20	20	23	2	2	2	2	2
8	78	18	22	19	19	82	22	19	19	22	2	2	2	2	2
9	78	18	22	19	19	80	20	19	19	22	2	2	2	2	2
10	66	15	19	16	16	66	15	16	16	19	2	2	2	2	2
11	66	15	19	16	16	66	15	16	16	19	2	2	2	2	2
12	81	15	24	21	21	81	15	21	21	24	2	2	2	2	2
13	58	12	18	14	14	58	12	14	14	18	1	1	2	1	1
14	62	15	17	15	15	62	15	15	15	17	2	2	2	2	2
15	62	15	17	15	15	68	21	15	15	17	2	2	2	2	2
16	62	15	17	15	15	62	15	15	15	17	2	2	2	2	2
17	65	15	18	16	16	65	15	16	16	18	2	2	2	2	2
18	62	15	17	15	15	67	15	20	15	17	2	2	2	2	2
19	71	17	20	17	17	71	17	17	17	20	2	2	2	2	2
20	63	15	18	15	15	63	15	15	15	18	2	2	2	2	2
21	66	15	19	16	16	66	15	16	16	19	2	2	2	2	2

Datos informativos de los expertos

Nº	Apellidos y Nombres	Especialidad	DNI
1	Andino Jaramillo, Ramiro	Educación	2300275779
3	Bravo Muños, Yelina	Educación	1712889797
4	Ruiz Fierro, Miguel	Educación	2300134059

**PÁGINA DE LA SECRETARÍA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA,
TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN**

[https://www.senescyt.gob.ec/consulta-titulos-
web/faces/vista/consulta/consulta.xhtml](https://www.senescyt.gob.ec/consulta-titulos-web/faces/vista/consulta/consulta.xhtml)

TÍTULOS REGISTRADOS EN LA SENESCYT DEL ECUADOR

Andino Jaramillo, Ramiro

The screenshot displays the SENESCYT website interface. At the top, there is a navigation bar with the text 'Acceso a la Educación Superior' and 'SENESCYT - Secretaría Nacional'. Below this, the browser address bar shows the URL: 'senescyt.gob.ec/consulta-titulos-web/faces/vista/consulta/consulta.xhtml'. The main content area is divided into sections. The first section is 'Información Personal', which includes the following details: Identificación: 2300275779, Nombres: ANDINO JARAMILLO RAMIRO ANDRES, Género: MASCULINO, and Nacionalidad: ECUADOR. There is a button labeled 'Imprimir Información' next to the identification number. The second section is 'Título(s) de cuarto nivel o posgrado', which contains a table with one entry: 'MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION' from 'PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR', recognized nationally, with registration number 1027-2017-1882765 and date 2017-07-10. The third section is 'Título(s) de tercer nivel de grado', which contains a table with one entry: 'LICENCIADO EN DOCENCIA Y GESTION DE EDUCACION BASICA' from 'PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR', recognized nationally, with registration number 1027-15-1356837 and date 2015-04-20. At the bottom of the page, there is a footer with the text 'Gobierno de la República del Ecuador' and contact information for the user service point in Quito.

Información Personal:

Identificación: 2300275779 Imprimir Información

Nombres: ANDINO JARAMILLO RAMIRO ANDRES

Género: MASCULINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR	Nacional		1027-2017-1882765	2017-07-10	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADO EN DOCENCIA Y GESTION DE EDUCACION BASICA	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR	Nacional		1027-15-1356837	2015-04-20	

Gobierno de la República del Ecuador

Punto de Atención al Usuario: Whympar E7-37 y Alpillana, edificio Delfos, Quito
Edificio Matriz: Alpillana E7-183 entre Av. Diego de Almagro y Whympar. Código Postal: 170518. Quito - Ecuador

Bravo Muños, Yelina

Acceso a la Educación Superior - x SENESCYT - Secretaría Nacional - x

senescyt.gob.ec/consulta-titulos-web/faces/vista/consulta/consulta.xhtml

Gmail YouTube Maps (7) WhatsApp Correo: RITA HIPATL... Outlook TELETRABAJO (2) Facebook Mi ChevyStar TRILCE ¡Bienvenidos al Sist... (99+) Tagged - Pági...

Información Personal

Identificación: 1712889797 [Imprimir Información](#)

Nombres: BRAVO MUÑOZ YELINA AUXILIADORA

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO	Nacional		1013-08-844899	2008-02-07	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION PROFESORA DE ENSEÑANZA MEDIA EN LA ESPECIALIZACION DE INFORMATICA	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	Nacional		1005-02-248184	2002-09-23	

Buscar 10:55 28/05/2023

Ruiz Fierro, Miguel

Acceso a la Educación Superior - x SENESCYT - Secretaría Nacional - x

senescyt.gob.ec/consulta-titulos-web/faces/vista/consulta/consulta.xhtml

Gmail YouTube Maps (7) WhatsApp Correo: RITA HIPATL... Outlook TELETRABAJO (2) Facebook Mi ChevyStar TRILCE ¡Bienvenidos al Sist... (99+) Tagged - Pági...

Información Personal

Identificación: 2300134059 [Imprimir Información](#)

Nombres: RUIZ FIERRO MIGUEL ANGEL

Género: MASCULINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR	Nacional		1027-2017-1882768	2017-07-10	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADO EN DOCENCIA Y GESTION DE EDUCACION BASICA	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR	Nacional		1027-14-1311713	2014-10-17	

Gobierno de la República del Ecuador

Punto de Atención al Usuario: Whympier E7-37 y Alpillana, edificio Deifos, Quito
Edificio Matriz: Alpillana E7-183 entre Av. Diego de Almagro y Whympier. Código Postal: 170518. Quito - Ecuador
Teléfono: 593-2 3934-300

Buscar 10:57 28/05/2023