



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo transformacional y gestión educativa en docentes de la
escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ruiz Freire, Silvia Alemania (ORCID: 0000-0002-3771-2381)

ASESOR:

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-4402-523X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres quienes a lo largo de toda mi vida me han apoyado y motivado para poder alcanzar la meta propuesta.

A mis hijos y esposo quienes compartieron conmigo ratos de alegría y tristeza, en todo momento me brindaron su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme dado sabiduría y fortaleza.

A mis padres por haberme ayudado en mis aspiraciones de progreso.

A mis hijos y esposo por su comprensión y amor.

A mi asesor Dr. Carlos Alberto Luque Ramos por haberme transmitido sus conocimientos.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	v
Índice de abreviaturas	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables, operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	1
ANEXOS.....	7
Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables	7
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	9
Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos	16
MATRIZ DE VALIDACIÓN	40
Anexo 4. Autorización de aplicación de los instrumentos	56
Anexo 5. Declaratoria de autenticidad (autora)	60
Anexo 6. Declaratoria de autenticidad (asesor).....	61
Anexo 7. Captura de pantalla 20% Turnitin	62

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población censal de estudio	15
Tabla 2 Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa	20
Tabla 3 Relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión institucional	21
Tabla 4 Relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión administrativa	22
Tabla 5 Relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión pedagógica	23
Tabla 6 Relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión comunitaria	24
Tabla 7 Correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa....	25
Tabla 8 Correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión institucional	26
Tabla 9 Correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión administrativa	27
Tabla 10 Correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión pedagógica	28
Tabla 11 Correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión comunitaria	29

Índice de abreviaturas

UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

OREALC: La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en los docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020; siendo una investigación por su finalidad aplicada de carácter, descriptivo – correlacional de naturaleza cuantitativa y tipo transversal con diseño no experimental, en una muestra no probabilística de 18 docentes, utilizando la técnica para recopilar información como la encuesta basado en dos cuestionarios para ambas variables de estudio y cuyo análisis se desarrolló con el programa estadístico SPSS V22.

Dentro de los resultados se halló que del 72,2% que se ubicaron en el nivel alto de liderazgo transformacional, se relacionan con el 66,7% de docentes que se ubicaron en un nivel alto de gestión educativa. Por lo cual se determinó que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, cuyo coeficiente de correlación de Pearson fue 0,622** siendo una correlación buena, con un p valor = 0,006, siendo menor a 0,01. De la misma manera existió relación significativa entre el liderazgo transformacional y las dimensiones como gestión institucional (0,682**; $p=0.002 <0.01$) y gestión administrativa (0,518*; $p=0.028 <0.05$).

Palabras claves: *liderazgo, gestión, transformacional, docentes, educativa*

Abstract

The objective of this research study was to determine the relationship between transformational leadership and educational management in the teachers of the Leonidas Plaza school, Salitre-Guayas 2020; being an investigation for its applied purpose of character, descriptive - correlational of a quantitative nature and cross-sectional type with non-experimental design, in a non-probabilistic sample of 18 teachers, using the technique to collect information such as the survey based on two questionnaires for both variables of study and whose analysis was developed with the statistical program SPSS V22.

Among the results, it was found that of the 72.2% who were at the high level of transformational leadership, they were related to the 66.7% of teachers who were at a high level of educational management. Therefore, it was determined that there is a significant relationship between transformational leadership and educational management, whose Pearson correlation coefficient was 0.622 **, being a good correlation, with a p value = 0.006, being less than 0.01. In the same way, there was a significant relationship between transformational leadership and dimensions such as institutional management (0.682 **; $p = 0.002 < 0.01$) and administrative management (0.518 *; $p = 0.028 < 0.05$).

Keywords: *leadership, management, transformational, teachers, educational*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las investigaciones sobre el liderazgo en el área educativa son un desafío, permitiéndonos comprender el papel que cumplen cada uno de los que interceden sobre los procesos de los aprendizajes. Se conoce a la gestión educativa como un proceso vasto en el cual se desarrollan diversos componentes haciéndolo complejo. En este sentido, la gestión es un proceso que se construye de manera constante con el trajinar y el interactuar, dentro y fuera, de las entidades educativas, entre la triada educativa. Entre el liderazgo y la gestión educativa existe una brecha que interrumpe el progreso y el aprendizaje en Latinoamérica. De acuerdo a una investigación de la UNESCO (s/f.; Zarate, 2011 citado en Altamirano, 2019) se observó que mayoritariamente los directivos no son formados para liderar las instituciones educativas, además, no son capacitados en la administración basada en la participación democrática fundamentada en logros y metas para el aprendizaje. De tal manera, en un Seminario de la UNESCO en relación a los liderazgos que se dan en las escuelas, desarrollo en Colombia (Fundación Santillana, s/f.) refirió que en la actualidad es de primer plano reconocer la importancia funcional de los directores en la consecución de objetivos de la escuela, a pesar de que esta hipótesis esté ausente en las políticas educativas. Cabe señalar que Latino América solo un 0.8% de las políticas educativas aluden al liderazgo, mientras que en naciones que conforma la OCDE se da en un 2,8%. Y es que los roles del director educativo, se ha ido tomando forma de acuerdo a los paradigmas que se conciben en las escuelas, que van en razón de la concreción de eficacia en la década de los 70's, aunque posteriormente el procedimiento educativo vario en los 80's y 90's tomando forma en el modelo reciente del liderazgo pedagógico. En una investigación realizada por OREALC/UNESCO (2014) en Latinoamérica, se logró determinar que el 62% de directivos en instituciones educativas en sector rural del Perú ejercieron su actividad a comparación de Brasil (36%), Chile (33%), Colombia (39,6%) y Ecuador (38%). Así mismo el estudio de Freire y Miranda / Grupo de Análisis para el Desarrollo – Grade (2014), describió que el 10% de 104 directores ejerció un tipo de liderazgo pedagógico en el rendimiento de comprensión lectora de sus estudiantes, y lo más negativo en dicho estudio fue que menos del 5% de docentes y directivos logran

influir en el rendimiento en matemática tanto en instituciones del sector urbano público. A nivel nacional, Ecuador, a excepción de algunos poquísimos campos de acción y proyectos educativos que evidenciaron resultados positivos, desde los años 80's y sobre los 90's del anterior siglo, el producto a grandes rasgos fue negativo. Más aun teniendo en cuenta que en la cúspide del siglo que paso, el sistema educativo se saturó a vista y paciencia de las autoridades gubernamentales de aquel entonces, y de la sociedad civil, a quienes se los llegó a considerar responsables del fracaso del área educativa, por permitir la disminución sensible de las inversiones en educación, lo cual trajo un deterioro de la calidad, de las infraestructuras, la productividad de los materiales educativos, así como el desempeño de los profesores, sumado a la capacitación y las formaciones profesionales, etc. (Paladines, 2015). Así mismo Taboada (2019) al estudiar el estilo de liderazgo y compromiso en docentes en Guayaquil, el estudio demostró que el 79.3% de los docentes observan un liderazgo regular, mientras que el 13,8% perciben un alto liderazgo y solo 6,9% consideró que el liderazgo es bajo y tiende a influir en el compromiso con la escuela. Por otra parte, Zamora y Zea (2019) investigaron el liderazgo directivo relacionado al desempeño en una escuela de Guayaquil, observándose que el 61,2% percibe un liderazgo directivo intermedio siendo esta la misma influencia en el desempeño laboral. Asimismo, Peralta (2019), realizó un análisis sobre la gestión educativa y las prácticas del liderazgo en Urdaneta, registrándose un predominio de la gestión educativa en un 70% con un nivel muy bueno, en un nivel poco adecuado se encuentran las prácticas de liderazgo con el 80%. De lo descrito, se genera la formulación del problema que alude a: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020? Así mismo entre los criterios que justifican el estudio, el valor teórico, contribuye con el conocimiento científico sobre contexto de estudio, debido a la escasa investigación y cuyos resultados pueden generalizarse en entornos escolares cercanos, revalidando los modelos de liderazgo transformacional y la gestión educativa. La implicancia práctica, permite esclarecer la situación problemática del liderazgo y la gestión educativa actual, por lo cual se pretende a posteriori la toma de nuevas perspectivas de trabajo mejoren el entorno estudiantil en general. La utilidad metodológica, es que contribuye con la validación y fiabilidad de instrumentos,

afianzando la recolección de datos, y de la misma manera contribuye a definir la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa. En cuanto a la relevancia social, beneficia a todos los miembros de la institución educativa, dotándoles de conocimiento respecto a lo que sucede actualmente en la interna organizativa y cuyas conclusiones de estudio promuevan propuestas educativas que afecten positivamente a los estudiantes. En tanto que el objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en los docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020. Los objetivos específicos: Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión institucional en los docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión administrativa en los docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión pedagógica en los docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión comunitaria en los docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020. De acuerdo a la hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en los docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020. Así mismo las hipótesis específicas aluden a: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión institucional en los docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión administrativa en los docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión pedagógica en los docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión comunitaria en los docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En las investigaciones del contexto internacional se citó a Rojas, Vivas, Mota, y Quiñonez (2020), en el artículo científico, Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. Mediante un enfoque cualitativo - descriptivo, en una muestra de cinco docentes de educación superior. Concluyendo que el marco teóricos sobre el liderazgo transformacional desde un foco pedagógico humanista supone una buena opción para la educación superior hacia la indagación de novedosas maneras de educa a la persona de forma íntegra, con ética, con consciencia y que se comprometa con la realidad social, dando prioridad al liderazgo como factor que transforma el contexto, a través de la acción activa hacia el progreso, con el fin de logro de metas de cambios que conlleven al bienestar tanto personal como organizacional. De la misma manera Oraica (2018) en su tesis de maestría, Liderazgo transformacional directivo y gestión educativa en las II.EE. del nivel inicial del distrito de Urubamba, Universidad Cesar Vallejo. Con una metodología cuantitativa, correlacional y diseño no experimental de corte transversal, representada por una muestra de treinta y cinco directoras, donde se aplican dos cuestionarios. Los resultados evidencian asociación significativa entre las variables investigadas, donde el coeficiente rho Spearman ,458; y un p menor a <0.00 . Según el autor Chávez (2016), en la tesis de maestría, Liderazgo transformacional y gestión educativa en el nivel secundaria de la Red N° 10, Comas, 2015, Universidad Cesar Vallejo. El estudio siguió una metodología de tipo correlacional, de diseño no experimental y empleando cien maestros como muestra, a quienes se les administro dos cuestionarios. El resultado final evidencia correlación significativa sobre las variables que se investigan cuyo valor Rho fue $r = 0,870$; y p menor a <0.01 . Por su lado, Hinojosa (2016), en su tesis de maestría, Gestión Educativa y liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 02 de la zona Callao, 2015, en la Universidad César Vallejo. Mediante una metodología cuantitativa - correlacional, de tipo transversal, no experimental, basado en 208 maestros como muestra, aplicándose dos cuestionarios. Los resultados evidenciaron correlación significativa sobre los constructos analizados arrojando un coeficiente rho = ,670 y un p-valor menor que 0,00. Por otro lado, en autor Llatas (2015), en su tesis de maestría, Estrategias de liderazgo transformacional y su relación con la Gestión Educativa en la red didáctica Los

Bravos Pakamuros - Jaén, 2014, Universidad Nacional de Cajamarca, Perú. Basado en la metodología cuantitativa, con una línea correlacional y un diseño no experimental, sustentando sesenta profesores que como muestra a quienes se les administra dos cuestionarios. La investigación arrojó correlación significativa sobre los constructos que se estudian con un coeficiente $\rho = 0,93$ y un p valor menor que 0.00. Respecto a los autores nacionales se citó a Suarez y Cabrejo (2019), en su tesis de maestría, Liderazgo transformacional y eficacia en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas – Ecuador, Universidad Cesar Vallejo, utilizando donde la metodología utilizada siguió una línea cuantitativa, tipo correlacional, no experimental, donde se trabajó con cincuenta profesores como muestra, donde se aplican dos cuestionarios. Los resultados evidencian relación significativa sobre los constructos analizados demostrado en el coeficiente rho de Spearman .850, y un p valor menor 0.05. Mientras tanto el autor Altamirano (2019), en su tesis de maestría, Liderazgo transformacional y desarrollo docente de una Unidad Didáctica, Guayaquil, Ecuador, 2018, en la Universidad César Vallejo. El estudio corresponde al enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, donde quince profesores son muestra de estudio usando dos cuestionarios. Producto del análisis se demuestra asociación significativa entre los constructos estudiados evidenciando un coeficiente rho de Spearman 0.551 y un p valor menor que 0.01. Así mismo Baltodano y Aguilar (2019), en el artículo científico, Educational Management Developed by Directors of Public Institutions of Regular Basic Education in the District of Trujillo, 2016. Bajo una investigación descriptiva y diseño no experimental, trabajó con 10 instituciones educativas, aplicándose cuestionarios y realizando un análisis documental. La conclusión principal en este artículo afirma que ningún director desarrolla las competencias gerenciales requeridas para una buena gestión dentro de la IE que dirige.

También se citó a Emilia y Silva, et al. (2019), en el artículo científico, Transformational leadership in university professors and their role as promoter of entrepreneurial competences in students. Tuvo una metodología cualitativa, con un diseño fenomenológico y un enfoque etnometodológico, el registro de información se hizo mediante entrevistas, con una muestra de 13 docentes de una universidad pública en Argentina. Los resultados finales concluyen que existe un desempeño

mayor en acciones de consideración individual y estimulación intelectual mientras que se refleja un menor desempeño en las restantes habilidades transformacionales. Por su lado, Peralta (2019), en la tesis de maestría, Gestión educativa y prácticas del liderazgo en la unidad educativa “Gabriel García Moreno” Urdaneta, Ecuador, 2018, en la Universidad César Vallejo. Siguiendo una metodología con un enfoque cuantitativo y correlacional, se trabaja con treinta profesores como muestra a los cuales se administraron cuestionarios. El producto de estudio demuestra correlación significativa sobre los constructos estudiados obteniendo una r de Pearson fue ,683**; y p valor menor 0,01. En tanto Lainez (2018) en la tesis de maestría, Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018, en la Universidad Cesar Vallejo, basado en un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, en catorce profesores que son la muestra, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados determinaron que las variables no se relacionan de forma significativa donde el p valor fue 0.08 siendo mayor a 0.05. Así también Sardon (2017), en el artículo científico, Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions primary, Universidad Nacional del Altiplano, utilizando una investigación básica, de diseño no experimental, tipo correlacional, en ciento dieciocho profesores que consignaron como muestra de estudio. Los resultados muestran relación las variables investigadas donde r de Pearson fue 0.681 y p valor menor 0.01. Mientras que Mendoza (2013), en el artículo científico, Transformational leadership in professional wear of teaching of normal schools in the State of México. Universidad Autónoma de Baja California, siendo la investigación con un enfoque cuantitativo, tomando un diseño no experimental, de tipo correlacional, en 1,515 sujetos de muestra, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados evidencian relación inversa del liderazgo transaccional la realización personal cuyo valor rho de Spearman fue de 0.401 y un p valor menor 0.01. Finalmente, Cruz, Salanova y Martínez (2013) en el artículo científico, Transformational leadership: Current research and future challenges. La metodología es de enfoque cualitativo, tipo descriptivo; donde se concluyó en razón del liderazgo transformacional, considerarse una variable precedente relacional que infiere relacionalmente sobre los subordinados por ejemplo en el bienestar, grado satisfacción, entre otros; y con la organización respecto al nivel de desempeño, la

tendencia a renunciar a la institución, etc. Por otra parte, desde el marco teórico, entre sus definiciones conceptuales sobre el liderazgo transformacional, uno de los más relevantes es el que propone Burns (1989 citado en Martínez, 2014), él afirma que es un proceso en el cual los líderes y seguidores se realizan y progresan en niveles altos de moralidad y motivación. Para Gerstner, (1996 citados en Martins, Cammaroto, Neris y Canelón, 2016), este es procedimiento sobre la manera de influenciar en los subordinados y del como orientar el esfuerzo que hace en razón del logro de objetivos. La presente investigación sigue la línea conceptual que proponen Lussier & Achua, (2004 citados en Altamirano, 2019) quienes lo comparan con un actor que evidencia capacidades de revertir su contexto, sumado a las características personales, así mismo sus colaboradores y colegas tienen admiración sobre la visión que comparte en la institución. Según Cardona (2005 citado en Gonzáles, González, Ríos y León, 2013) este tipo de liderazgo motiva a los demás y es atractivo para estos. Alude al líder visionario inconformista, que tiene la capacidad para percibir el proceso de forma integral, con una perspectiva amplia de sus propósitos de vida, con una actitud positiva y, sobre todo, un estratega, flexible, emprendedor e innovador. Cambia el estado de cosas de la institución y las propias aspiraciones e ideales de los seguidores. Para Salazar, 2006, p.93, citado en Hernández y Avila, 2018), estos se centran en los esfuerzos por reconocer y desarrollar los recursos individuales de los trabajadores, hacer una reingeniería en su persona y su personalidad para dirigir una visión mutua con la organización, es decir, el liderazgo transformacional tiene una influencia no sólo sobre la estructura de la organización, sino también sobre su cultura. Por su parte Bracho y García (2013 citados en Gómez, 2018) refiere que este tipo de liderazgo posee aspectos característicos como el carisma, es visionario, transformador, flexible e inclusivo, y su singularidad es el poder de influencia sobre las personas y lograr un compromiso orientando a una visión en común. (p.70). Se menciona que la investigación asume la Teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass (1985). Según Bass (1985 citado en García, 2017) el liderazgo transformacional se define como:

Alude a un procedimiento mediante el cual el líder en cuestión evoca consistentemente respuestas de tipo emocional en sus seguidores, por

la cual logra modificar sus comportamientos en razón de aspectos de resistencia, por ello se hallan en constante proceso de flujo y reflujo.

En este paradigma se asevera que la eficacia del líder se percibe desde las respuestas de sus colaboradores, estos expresan seguridad, admiración, lealtad, respeto y razón, características singulares en un jefe transformacional. Una persona con esta competencia se esfuerza en reconocer y motivar a sus compañeros/colaboradores en la organización y los dirige hacia creencias, reacciones y sentimientos en común y en congruencia con la organización, ya que además de gestionar las estructuras, influye también en la cultura institucional en orden a cambiarla. (Bass, 1985 citado en García, 2017). Para Burns (1978 citado en Altamirano, 2019) este tipo de liderazgo transformacional consigue que los trabajadores se familiaricen entre ellos, se concentren en sus objetivos los cuales están alineados a los de la organización, lidien con situaciones difíciles, puedan reconocer sus expectativas, sus motivaciones y anhelos expertos, de hecho, crea seguridad física mental y emocional en sus ayudantes. Así mismo cabe indicar las siguientes dimensiones que sustentan dicho tipo de liderazgo:

Dimensión influencia idealizada: aquí se transforman comportamientos en prototipos de conductas relacionado a los otros. En ellos se advierte el respeto y emanan confianza. Sus características son ser carismático, inspirador de confianza y optimista. (Bass y Avolio, 1989 citado por Monteza-Palacios, 2017). Además, el carisma da visión y un sentido de misión, involucra orgullo, gana respeto y confianza. (Arévalo, et al.2019)

Dimensión motivación inspiracional: Esta dimensión la forma de liderazgo ejercido se transforma en un modelo a seguir, su comportamiento expone una imagen con lo que uno quiere lograr en beneficio de la organización y gestiona estrategias para motivar a sus colaboradores (Mendoza Martínez, 2005 citado por Monteza-Palacios, 2017). Según Rojero (2019), alude al grado en que se alienta a los demás, a forjar su creatividad cuando ven antiguos problemáticas de nuevas maneras, crean un ambiente de tolerancia y permiten a los empleados cuestionar sus valores y creencias individuales de la institución.

Dimensión de estimulación intelectual: en esta dimensión se estimula mediante ideas transformadoras para transformar esquemas e implantar procedimientos de vanguardia, lo que significa que motiva a la inteligencia y desarrolla alternativas para la situaciones difíciles y cotidianos en la organización, emergiendo la inventiva y la innovación y generando un ambiente accesible a la creatividad, originalidad y a la adquisición de nuevos conocimientos. (Mendoza Martínez, 2005 citado por Monteza-Palacios, 2017). Para Peñafiel et al. (2019), brinda novedosas ideas y enfoques. Mediante el desarrollo de la inteligencia, racionalidad, resolución de problemas. También desarrolla un liderazgo que alienta a los seguidores a pensar en viejas problemáticas de nuevas maneras, proporcionando autonomía y empoderamiento en la labor. (Judge y Piccolo, 2004 citado en Díaz, 2019)

Dimensión de consideración individualizada: Se reconocen las necesidades en cada uno de los colaboradores y si estas se ajustan y orientan en la misma dirección de la organización. Esta dimensión, permite al líder potenciar los recursos de los colaboradores (Bass y Avolio, 1989 citado por Monteza-Palacios, 2017). También se refiere al grado de preocupación por el bienestar de los colaboradores, la distribución de proyectos personales y la atención de los menos integrados en los grupos de trabajo. (Rojero, 2019). Además, brinda personalización, cuyo trato es personal, donde se instruya y asesore. (Peñafiel, et al.2019)

De igual manera, la Teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass (1981), revela la función comunicadora y orientadora del líder en la organización, mediante su desempeño, se intenta lograr un compromiso e identificación de cada uno de los trabajadores. Según Bass (2007), el líder transformacional logra que los colaboradores persigan el logro de las metas reinstaladas y de ésta manera haya una sola misión en la organización. Este tipo de líder tiene la capacidad de adaptarse a la realidad particular surgiendo un liderazgo contextualizado a las necesidades institucionales.

En cuanto a la variable de gestión educativa., esta tiene un origen en la administración organizacional. Al respecto Alvarado (1998 citado por Huamán, 2018) hace referencia a tres enfoques de la gestión educativa:

Enfoque burocrático, según Max Weber, alude a la manera organizativa social que da las garantías de eficiencia en la consecución de metas de la institución. Así mismo el enfoque sistémico, se refiere a la interrelación de diversos elementos en el sistema educativo con un único objetivo en la educación, la cual se basa en la indagación de propósitos particulares y comunes. En tanto el enfoque gerencial, es un plan educativo y es una organización de acciones en el cual se utilizan de forma eficaz las habilidades personales hacia la consecución de propósitos en la organización. (Alvarado, 1998 citado por Huamán, 2018)

Así mismo, el enfoque de la Administración por Objetivos (APO), propuesta por Peter Drucker, donde se señala que muchas investigaciones refieren que a la luz de su aplicabilidad en los entornos educativos, se podría lograr una mejora o un fortalecimiento en la calidad educativa, para lograr estos objetivos se necesitan el involucramiento desde los representantes hasta los padres de familia, se tiene que identificar cuáles serán los objetivos comunes, es importante definir cada área responsable según el servicio que desarrolla, la cual esta transcrita en el concepto de logros previstos, además estas metas se podrán usar como itinerarios hacia el buen desarrollo de la labor en la institución. Se resalta que dicho enfoque tiene como fin donde el director o gerente se comprometa con sus colaboradores donde se junten, desarrollen, renegocien y también se propongan metas en distintos tipos de plazo para el desempeño del personal en la organización. Cada uno de los elementos como metas, objetivos, y los resultados son fundamentales que se negocien con el personal de trabajo a fin de llegar a un acuerdo ganar-ganar, así y de manera que se valore la participación de todos en la institución, se logrará el sentido de compromiso a fin de que se produzca el valor agregado. (Alvarado, 1998 citado por Huamán, 2018).

Desde la teoría neoclásica de la administración, Koontz y O'Donnell, se propone gestionar alternativas de solución a fin de optimizar los servicios en las entidades de enseñanza educativa, resaltando la práctica en la administración de búsqueda por resultados fijos y medibles, teniendo en cuenta las acepciones teóricas de la administración de manera práctica y utilizable. Busca que se infiere en el comportamiento humano respecto al área de la administración en la disminución de los elementos de tipo económico y concreto que bordean el éxito de la organización,

a fin de darle el espacio adecuada de diversas cosas según el lugar correspondiente. (Alvarado, 1998 citado por Huamán, 2018)

En ese contexto, según, los autores, manifiestan que la administración significa planear, organizar, dirigir, controlar, estos son principios que determinan una organización. Los puestos directivos y gerenciales son fundamentales en las organizaciones e instituciones dinámicas y exitosas ya que se necesita planear, dirigir y controlar cada una de los procedimientos en el servicio que brindan. Cualquiera sea la forma o estructura de la organización o institución se tiene que seleccionar el perfil de los trabajadores, el material de uso que mejore la labor o el servicio. En ese sentido se proponen planes y normas, además de examinar los resultados de los desempeños en cada una de las funciones que se dan al trabajador, además de coordinar y controlar la labor en la interna educativa a fin de consolidar las metas previstas. En otras palabras, el director necesariamente guía la consecución de las distintas funciones de los colaboradores en la escuela educativa. (Alvarado, 1998 citado por Huamán, 2018)

Respecto a los conceptos que definen la gestión educativa, se referencia a Casassus, 2000, p. 49, citado en Bertel, De Jesús y Sánchez, 2019), quien la define como: Una disciplina sustentada en el propósito de estudio de la organización del trabajo en las áreas educativas. En definitiva, está determinado por el desarrollo de modelos teóricos generales de gestión y educación. Sin embargo, no es una disciplina teórica. Su contenido disciplinario se determina por el contenido de gestión y la práctica diaria.

La investigación toma de referencia a la definición de la UNESCO (2011 citado en Contreras, 2018) la gestión educativa alude a lo siguiente: Alude a las interacciones que surgen sobre los miembros educativos, como directiva, profesores, alumnos, administrativos, y padres de familia así como la comunidad en general, con el propósito de tener buenas interacciones sobre temas educativos en razón de un entorno de planificación y/o organizativos respecto a normas, principios, etc., a fin de propiciar adecuados entornos para el aprendizaje de los alumnos (p. 32)

Para Miranda (2018) lo define: es un entorno para motivar e insertar novedosos valores, legados, creencias, cultura propia, un grado de significado sobre las estructuras y procedimientos, trabajo en equipo y redes que generan competencias profesionales en armonía con los tiempos. De otra manera Duarte y Hoyos (2019) proponen que es un proceso de manera intencional que propenda por respaldar y garantizar el sentido y los fines de la educación, con lo cual le da significado y trascendencia a los planes, programas y proyectos que la orientan. Por su parte Contreras, (2019) se define como: un proceso que orienta la fortaleza de proyecto educativo en las instituciones.

Entre las dimensiones de esta variable se citan las propuestas por la UNESCO, quien describe las siguientes: Dimensión institucional: Aquí, se identifican las formas organizativas sobre los mismos colegas de la comunidad educativa para que la institución se desarrolle adecuadamente. Además, brinda un contexto normativo para la sistematización y análisis de las medidas que se refieren a los aspectos estructurales que en cada escuela representa un estilo particular de funcionamiento. (UNESCO, 2011 citado en Contreras, 2018). Para Baltodano y Aguilar (2020), tiene como objetivo guiar a la organización educativa hacia una mejora continua de los procesos de enseñanza y del aprendizaje, y lograr una educación integral para los alumnos, al aplicar pautas de política educativa y normas aplicables.

Dimensión administrativa: desde aquí se incluye medidas y estrategias de recursos humanos, materiales, financieros, procesos técnicos, tiempo, seguridad e higiene y el control de la data que involucra a todos los integrantes de la escuela. Del mismo modo, siempre se busca coordinar los objetivos personales con los de la institución, de modo que se faciliten las decisiones que conducen a medidas concretas para conseguir los objetivos de la institución. (UNESCO, 2011 citado en Contreras, 2018). También es aquello que intenta proporcionar una administración adecuada según los recursos disponibles para la organización educativa, utilizando los presupuestos asignados para la activación y / o lograr sus cambios, tanto internos como externos. (Jiménez, 2019)

Dimensión pedagógica Aquí se analiza el proceso fundamental sobre las tareas de la institución y sus integrantes: según la enseñanza-aprendizaje. Basado en el método de enseñanza y aprendizaje, según la diversificación del currículo, programación sistemática en el currículo, estrategias metódicas y didácticas, evaluación del aprendizaje, uso de materiales y recursos didácticos. (UNESCO, 2011 citado en Contreras, 2018). Así mismo, es una estrategia educativa que ayuda a los maestros, ya sea en funciones de liderazgo o en el aula, aplicar un conjunto de medidas de gestión para integrar, promover y desarrollar actividades destinadas a mejorar la práctica educativa actual. (Molina y Moros, 2019)

Dimensión comunitaria: Aquí, se desarrollan las interacciones de la institución con su contexto comunitario e interinstitucional, que también involucra a padres y sociedad, organizaciones del municipio, entes gubernamentales, entidades civiles y eclesiásticas y actores locales. Su participación debe responder a una meta que facilite el establecimiento de alianzas estratégicas para mejorar la calidad de la educación. (UNESCO, 2011 citado en Contreras, 2018). Para Jiménez (2019), es comisionada con la descripción de las pautas y el establecimiento de criterios de acoplamiento que rodean la relación “familia-escuela-comunidad-mercado”.

Mientras que según el problema de estudio que se consideró en la investigación, permitió asumir la postura epistemológica inductivista, debido a que el estudio se sustentó en el método científico particular para toda la ciencia, y por el cual se trabajó la investigación de manera objetiva. Cabe añadir que se ha elegido como base empírica del conocimiento científico, las observaciones objetivas, con el propósito de sostener metodológicamente la comprobación de la data informativa recaudada y si la misma se acepta o no. Sumado a ello, es que en la investigación se citaron modelos teóricos como enunciados deductivos que pro de promover una explicación mediante la generalización de aquello que se ha obtenido en el estudio. (Vara, 2010)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

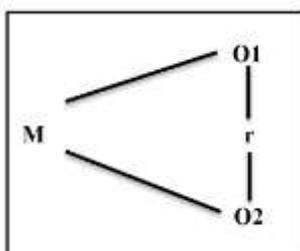
El estudio fue de tipo aplicado, la misma que alude que su finalidad es darle valor de fenómenos problemáticos que impliquen un efecto renovador en un grupo poblacional. (Castañeda, 2014, p.259). Este se adoptó dado que se analizó un problema particular y con los resultados se pretendió afectar hacia un cambio en la institución.

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental referente a la ausencia de manipulación deliberada por el autor sobre los constructos estudiados. (Hernández et al., 2014, p. 152 citado en Niebles, Hoyos y De La Ossa, 2019)

El estudio fue descriptivo, por lo cual detalla ciertos atributos que poseen un grupo muestral de sujetos. (Díaz y Calzadilla, 2016, p.118). Además, fue correlacional, referencial a dos o más aspectos se asocian, sumado a su tipo de relación y/o grado. (Díaz y Calzadilla, 2016, p.118). Así mismo, por su naturaleza aludió al tipo cuantitativo, referente a diversos fenómenos que pueden medirse mediante el uso de técnicas estadísticas para analizar información a fin de describir, explicar, entre otros (Kerlinger, 2002 citado en Sánchez, 2019), a fin de identificar esquemas de conductas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 citados en Pozzo y Borgobello, 2019). Finalmente fue transversal, dado que se evaluó en un instante específico, sin otra etapa de evaluación. (Manterola y Otzen, 2014)

Cabe mencionar que el diseño adoptado en el estudio se simboliza como:



Dónde:

O₁: Liderazgo transformacional

O₂: Gestión educativa

r : Relación

M: Muestra: 18 docentes.

3.2. Variables, operacionalización

Variable independiente, Liderazgo transformacional: alude hacia el líder quien expone habilidades para generar cambios tanto en su entorno, como también sobre los atributos que caracteriza a sus subordinados, en los cuales genera algún tipo de admiración y con quienes comparte conjuntamente la visión de la institución que preside. (Lussier y Achua, 2004 citado en Altamirano, 2019)

Variable dependiente, Gestión educativa: alude a las interacciones que surgen sobre los miembros educativos, como directiva, maestros, educandos, administrativos, así como los padres de familia y la comunidad en general, con el propósito de tener buenas interacciones sobre temas educativos en razón de un entorno de planificación y/o organizativos respecto a normas, principios, etc., a fin de propiciar adecuados entornos para el aprendizaje de los alumnos. (Unesco, 2011)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Se comprende sobre un grupo de sujetos que contienen caracteres propicios de investigación (Vilaplana, 2019, p.111). Cabe decir que para el estudio se tomó a todos los sujetos, es decir la muestra es igual a la población, considerándose población censal, misma que alude la consideración de todos los miembros que tiene la misma data informativa. (Sabino, 2002 citado en Durán, Robles y Rodríguez, 2019). Al respecto la población censal de estudio se conformó por 18 docentes que pertenecen a la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas, Ecuador.

Tabla 1. *Distribución de la población censal de estudio*

Género	F	%
Masculino	1	5,6
Femenino	17	94,4

Total	18	100%
-------	----	------

Fuente: nómina de matrícula, 2020.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Docentes con adecuadas condiciones de salud.

Docente que participan voluntariamente.

Criterios de exclusión

Docente que olvidaron responder alguna pregunta del cuestionario.

Docentes que se ausentaron el día de la evaluación.

Muestreo: Hace referencia a elección de casos específicos mediante la cual podrían realizarse inferencias para el grupo poblacional de investigación. (Serna, 2019, p.193). Cabe decir que el tipo de muestreo fue no probabilístico, que alude a que usa las probabilidades (Castro, 2019), por ello la investigación fue por conveniencia, donde se cumplen con aspectos relevantes para los investigadores, sumado a la intención de selección de sujeto que fácil acceso. (Serna, 2019)

Unidad de análisis: Docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas, Ecuador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Entre las distintas técnicas investigativas se tomó la encuesta. Misma que está sujeta a la recaudación de informaciones a través del cuestionario, el mismo que se aplica a una población específica. (Macias, Valencia y Montoyo, 2018)

Como instrumento evaluativo del liderazgo transformacional y la gestión educativa fue el cuestionario. Al respecto el cuestionario contiene un listado de ítems tanto abiertos como cerrados de acuerdo a variables mediables, siendo cotidianamente el instrumento mayormente usado en la recaudación de información. (Hernández, Fernández y Baptista, 2008 citado en Pozzo y Borgobello, 2019)

Para la primera variable se tomó en consideración el Cuestionario sobre Liderazgo, el cual tiene como objetivo medir las cuatro dimensiones relativos al liderazgo

transformacional como son: dimensión Influencia idealizada (9 ítems), dimensión Motivación inspiracional (4 ítems), dimensión Estimulación intelectual (7 ítems) y dimensión Consideración individualizada (6 ítems). Así mismo se corresponde de 26 ítems en total, siendo una escala evaluativa ordinal, de tipo Likert los cuales tienen las opciones: completo desacuerdo (1), desacuerdo (2), casi de acuerdo (3), de acuerdo (4) y muy de acuerdo (5).

Para la segunda variable de estudio, se consideró el Cuestionario de gestión educativa, cuya significación es estimar lo que perciben los docentes de la gestión educativa en la institución que laboran. El instrumento se conforma por 4 dimensiones: Gestión institucional (9 ítems), Gestión administrativa (7 ítems), Gestión pedagógica (8 ítems) y la Gestión comunitaria (11 ítems). Además contiene de 35 ítems en total, siendo una escala evaluativa ordinal, de tipo Likert, los cuales tienen como opciones: nunca (1), a veces (2), casi siempre (3), siempre (4).

Respecto a la validez y confiabilidad. La validez refiere a lo representativo entre los que se está midiendo y lo que en realidad se mide", (Palella y Martins, 2003, p. 172 citado en Martínez y Trina, 2015). Para efectos del estudio se utilizó la validez de criterio (r de Pearson), la validez de constructo y la validez de contenido.

Confiabilidad: alude al nivel de consistencia respecto a las informaciones obtenidas en los procesos de recaudación de información. (Committee, 2003 citado en Medina, 2018). El método utilizado fue el alfa de Cronbach. donde para la variable Liderazgo transformacional el coeficiente fue 0,96 mientras que para la variable gestión educativa fue 0,93, siendo valores aceptables de consistencia interna de fiabilidad.

3.5. Procedimientos

Sobre el estudio se obtuvo los datos informativos mediante la observación ocurrida en la población de estudio, lo que se suma a los datos de trabajos preliminares, autores, modelos teóricos, estadísticas, entre otros, sustentado en libros, investigaciones y/o revistas, así como del internet. Luego se hizo contacto con la directora que preside la escuela, objeto de estudio, a quien recibió toda la información relacionada a la investigación con el fin de establecer facilidades que conduzcan a la administración de los cuestionarios, además, de determinar la fecha

más óptima para la administración de las mismas. Se debe resaltar dicho logro, mediante la emisión formal de una solicitud de autorización que se presentó en su momento, así como la carta de consentimiento informado dirigida a los docentes que integran la investigación. El día asignado se explicó los motivos evaluativos y se realizó la entrega respectiva de instrumentos a cada participante con el objetivo de ser completadas de manera individual; así mismo, se contestaron los cuestionamientos, dudas e inquietudes. Una vez concluida ambos instrumentos, se les agradeció a los participantes por su exitosa colaboración.

3.6. Métodos de análisis de datos

El resultado del estudio fue detallado mediante la estadística descriptiva, por la cual se hace un resumen de los datos obtenidos mediante tablas o cuadros, aspectos gráficos, etc. (Diggle, 2013 citados en Rendón, Villasís y Miranda, 2016), así mismo se hizo uso de la inferencia estadística, que alude a métodos cuantitativos que ayudan a generalizar dato obtenido desde un grupo mínimo a grupos grandes de una muestra de estudio que fue analizada (Salama, 2002 citado en Toala y Mendoza, 2019). Por ello se hizo uso de la prueba inferencial Pearson, que tiende a ser una prueba de estimación paramétrica relacional de constructos de tipo ordinal. Toso este análisis se hizo con el software estadístico SPSS v. 22, y también con el MS Excel 2013.

3.7. Aspectos éticos

Los criterios éticos en Ecuador aluden al respeto sobre los participantes, valorar los beneficios del estudio en la muestra de estudio, respeto a la autonomía, reguardo, seguridad y la libre participación, asegurar la evaluación independiente de la investigación, e idoneidad ética del investigador. En el contexto internacional, alude a criterios como, Integridad, honestidad, objetividad, veracidad, justicia y responsabilidad, así como la transparencia. Así mismo entre los principios éticos se detalla lo siguiente: i) Beneficencia: Su aplicabilidad queda sustentada en la contribución que se le puede dar a nivel personal como grupal a los sujetos de estudio a fin de promover su bienestar. ii) No maleficencia: Se manifiesta en mantener a buen recaudo el aspecto tanto físico como moral de los sujetos de estudio. iii) Autonomía: Que los sujetos de estudio tengan consciencia de que su

actuación en el estudio depende de su propia decisión, la cual sea en una dirección u otra, no afectará su integridad. iv) Justicia: Respetar a todos los sujetos por igual, sin distinción en el trato como en las distintas fases del procedimiento investigativo.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 2

Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa

		Gestión educativa			
		Medio	Alto	Total	
Liderazgo transformacional (LDT)	Medio	F	2	3	5
		%	11,1%	16,7%	27,8%
	Alto	F	1	12	13
		%	5,6%	66,7%	72,2%
Total		F	3	15	18
		%	16,7%	83,3%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 2, se pudo apreciar que del 27,8% de los docentes que se ubicaron en un nivel medio de liderazgo transformacional, el 16,7% se ubicó en un nivel alto de gestión educativa. Y del 72,2% que se ubicaron en el nivel alto de liderazgo transformacional, el 66,7% se ubicaron en un nivel alto de gestión educativa.

Tabla 3

Relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión institucional

		Dimensión Gestión Institucional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo transformacional (LDT)	Medio	F	1	4	0	5
		%	5,6%	22,2%	,0%	27,8%
	Alto	F	0	3	10	13
		%	,0%	16,7%	55,6%	72,2%
Total		F	1	7	10	18
		%	5,6%	38,9%	55,6%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 3, se pudo apreciar que del 27,8% de los docentes que se ubicaron en un nivel medio de liderazgo transformacional, el 22,2% se ubicó en un nivel medio de la dimensión de gestión institucional. Y del 72,2% que se ubicaron en el nivel alto de liderazgo transformacional, el 55,6% se ubicaron en un nivel alto de la dimensión de gestión institucional.

Tabla 4

Relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión administrativa

		Dimensión Gestión			Total
		Administrativa		Total	
		Medio	Alto		
Liderazgo transformacional (LDT)	Medio	F	1	4	5
		%	5,6%	22,2%	27,8%
	Alto	F	1	12	13
		%	5,6%	66,7%	72,2%
Total	F	2	16	18	
	%	11,1%	88,9%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 4, se pudo apreciar que del 27,8% de los docentes que se ubicaron en un nivel medio de liderazgo transformacional, el 22,2% se ubicó en un nivel alto de la dimensión de gestión administrativa. Y del 72,2% que se ubicaron en el nivel alto de liderazgo transformacional, el 66,7% se ubicaron en un nivel alto de la dimensión de gestión administrativa.

Tabla 5

Relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión pedagógica

		Dimensión Gestión Pedagógica			
			Medio	Alto	Total
Liderazgo transformacional (LDT)	Medio	F	1	4	5
		%	5,6%	22,2%	27,8%
	Alto	F	1	12	13
		%	5,6%	66,7%	72,2%
Total	F	2	16	18	
	%	11,1%	88,9%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 5, se pudo apreciar que del 27,8% de los docentes que se ubicaron en un nivel medio de liderazgo transformacional, el 22,2% se ubicó en un nivel alto de la dimensión de gestión pedagógica. Y del 72,2% que se ubicaron en el nivel alto de liderazgo transformacional, el 66,7% se ubicaron en un nivel alto de la dimensión de gestión pedagógica.

Tabla 6

Relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión comunitaria

		Dimensión Gestión Comunitaria			
			Medio	Alto	Total
Liderazgo transformacional (LDT)	Medio	F	2	3	5
		%	11,1%	16,7%	27,8%
	Alto	F	2	11	13
		%	11,1%	61,1%	72,2%
Total	F	4	14	18	
	%	22,2%	77,8%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 6, se pudo apreciar que del 27,8% de los docentes que se ubicaron en un nivel medio de liderazgo transformacional, el 16,7% se ubicó en un nivel alto de la dimensión de gestión comunitaria. Y del 72,2% que se ubicaron en el nivel alto de liderazgo transformacional, el 61,1% se ubicaron en un nivel alto de la dimensión de gestión comunitaria.

4.2. Contrastación de Hipótesis

Prueba de hipótesis objetivo general

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en los docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020.

Tabla 7

Correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa

Correlaciones	
	Gestión Educativa
Correlación de Pearson	,622**
Liderazgo transformacional	
Sig. (bilateral)	,006
N	18

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 7, se pudo apreciar que el valor del coeficiente de correlación de Pearson fue 0,622 siendo una correlación buena, con un valor de significación (sig.) igual a 0,006 siendo menor a 0,01; en consecuencia, existió relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de la investigación.

Prueba de hipótesis 1

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión institucional en los docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020.

Tabla 8

Correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión institucional

Correlaciones	
	Dimensión Gestión Institucional
Liderazgo transformacional	
Correlación de Pearson	,682**
Sig. (bilateral)	,002
N	18

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 8, se pudo apreciar que el valor del coeficiente de correlación de Pearson fue 0,682 siendo una correlación buena, con un valor de significación (sig.) igual a 0,002 siendo menor a 0,01; en consecuencia, existió relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión institucional, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de la investigación.

Prueba de hipótesis 2

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión administrativa en los docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020.

Tabla 9

Correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión administrativa

Correlaciones	
	Dimensión Gestión Administrativa
Liderazgo transformacional	
Correlación de Pearson	,518*
Sig. (bilateral)	,028
N	18

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 9, se pudo apreciar que el valor del coeficiente de correlación de Pearson fue 0,518 siendo una correlación moderada, con un valor de significación (sig.) igual a 0,028 siendo menor a 0,05; en consecuencia, existió relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión institucional, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de la investigación.

Prueba de hipótesis 3

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión pedagógica en los docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020.

Tabla 10

Correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión pedagógica

Correlaciones	
	Dimensión Gestión Pedagógica
Correlación de Pearson	,129
Liderazgo transformacional Sig. (bilateral)	,610
N	18

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 10, se pudo apreciar que el valor del coeficiente de correlación de Pearson fue ,129 siendo una correlación débil, con un valor de significación (sig.) igual a 0,610 siendo mayor a 0,05; en consecuencia, no existió relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión pedagógica, por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis de la investigación.

Prueba de hipótesis 4

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión comunitaria en los docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020.

Tabla 11

Correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión comunitaria

Correlaciones	
	Dimensión Gestión Comunitaria
Liderazgo transformacional	
Correlación de Pearson	,443
Sig. (bilateral)	,066
N	18

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 11, se pudo apreciar que el valor del coeficiente de correlación de Pearson fue 0,443 siendo una correlación moderada, con un valor de significación (sig.) igual a 0,066 siendo mayor a 0,05; en consecuencia, no existió relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión comunitaria, por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis de la investigación.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, se evidencia en la tabla 2, la predominancia de niveles altos con 72,2% para el liderazgo transformacional, en relación al 66,7% de gestión educativa. Los resultados difieren del estudio de Taboada (2019) donde al estudiar el estilo de liderazgo y compromiso en Guayaquil, demostró que el 79.3% de los docentes percibieron un liderazgo regular, mientras que el 13,8%, un alto liderazgo y solo 6,9% consideró que el liderazgo es bajo y tiende a influir en el compromiso con la escuela. En la verificación de hipótesis (Tabla 7), se identificó una correlación Pearson = 0,682 y un nivel de significación de $0,006 < 0,001$, por ello se rechazó la hipótesis nula. Los resultados se asocian con los estudios de Oraica (2018) donde identificó relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa. (Rho= ,458; $p = < 0,00$); al estudio de Chávez (2016), para quien el liderazgo transformacional y gestión educativa se asocian. (Rho fue $r = 0,870$; y p menor a $< 0,01$), sumado también a Hinojosa (2016), gestión Educativa y el liderazgo transformacional, se correlacionan significativamente (Rho = ,670 y un p -valor menor que 0,00). Así mismo tomando en consideración la Teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass (1981), los resultados evidencian que la actual gestión desarrolla un adecuado papel en su liderazgo transformacional, expresado en un 72.2% de aprobación, sumado a un 66.7% de su gestión educativa, implicando que los docentes sienten un compromiso con la institución y la labor liderada en la misma, los compromete a trabajar hacia los objetivos de la institución. En esa línea considerando el Enfoque de la Administración por Objetivos (APO), de Drucker, sobre la gestión educativa, para seguir mejorando dicha gestión es necesario que los directivos comprometan aún más a su plantel docente cuyos planes deben basarse en metas de con distintos plazos de logro en relación al desempeño docente. Lo cual tiene asidero con Salazar, 2006, p.93, citado en Hernández y Avila, 2018), al inferir que, el liderazgo transformacional se centra en los esfuerzos por reconocer y desarrollar los recursos individuales de los trabajadores.

Respecto al objetivo específico 1, se evidencia en la tabla 3, la predominancia de los niveles altos con 72,2% en liderazgo transformacional, en relación al 55,6% de la dimensión de gestión institucional. Dicha evidencia, difiere del estudio de la

UNESCO (OREALC/UNESCO, 2014), cuya entidad, señaló que en Latino América solo un 0.8% de las políticas educativas aluden al liderazgo, mientras que en naciones que conforma la OCDE se da en un 2,8%, los cuales afectan el grado de liderazgo en las instituciones. En relación a la verificación de hipótesis (Tabla 8), se identificó una correlación (r) de 0,682 y un nivel de significación de $0,002 < 0.01$, por ello se rechazó la hipótesis nula; estos resultados implicaron que las adecuadas percepciones de los docentes en un nivel alto se asocian a niveles altos de la dimensión gestión institucional. Dichos resultados difieren del estudio de la UNESCO (s/f.; Zarate, 2011 citado en Altamirano, 2019) donde señalaba que mayoritariamente los directivos, no son formados para liderar las instituciones educativas, además, no son capacitados en la administración basada en la participación democrática fundamentada en logros y metas para el aprendizaje. Así mismo teniendo en cuenta que la dimensión institucional, se caracteriza por las formas organizativas de los docentes, el contexto normativo y el funcionamiento de la institución (UNESCO, 2011 citado en Contreras, 2018), nuestros resultados asocian con Salazar, 2006, p.93, citado en Hernández y Avila, 2018), quien señala que el liderazgo transformacional tiene una influencia no sólo sobre la estructura de la organización, sino también sobre su cultura. Cabe decir también de acuerdo a la Teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass (1981), que, en la institución, los resultados revelan la existencia de un adecuado nivel de la función comunicadora y orientadora del líder que se desarrolla en la institución.

Según el objetivo específico 2, se evidencia en la tabla 4, la predominancia de los niveles altos con un 72,2% en liderazgo transformacional, en relación a un 66,7% de la dimensión de gestión administrativa. Además, verificando la hipótesis (Tabla 9), se identificó una correlación (r) de 0,518 y un nivel de significación de $0,028 < 0.05$, por ello se rechazó la hipótesis nula, estos resultados. Los resultados implican que en la institución se ejerce aceptable trabajo tanto como líderes como en la parte administrativa. Así mismo, considerando que esta dimensión incluye medidas y estrategias de recursos humanos, materiales, financieros, procesos técnicos, tiempo, seguridad e higiene, etc. (UNESCO, 2011 citado en Contreras, 2018), tiene asidero con los resultados de Cruz, Salanova y Martínez (2013) quien concluyó que el liderazgo transformacional, es un variable que infiere sobre los

subordinados, por ejemplo, en el bienestar, grado satisfacción, entre otros; y con la organización respecto al nivel de desempeño, la tendencia a renunciar a la institución, etc. Esto demuestra que el adecuado desarrollo que ejerce el liderazgo transformacional en la institución, actualmente vela por el manejo administrativo tanto de los recursos humanos como intangibles de la institución, como lo demostró el alto predominio de los resultados. Así mismo de acuerdo a la Teoría neoclásica de la administración de Koontz y O'Donnell, sobre la gestión educativa, para afianzar los resultados obtenidos, es necesario que la gestión directiva promueva planes con resultados fijos y medibles. (Alvarado, 1998 citado por Huamán, 2018) que sean evidentes entre todos los miembros educativos.

Mientras que el objetivo específico 3, se evidencia en la tabla 5, la predominancia de los niveles altos con un 72,2% en liderazgo transformacional, en relación a un 66,7% de la dimensión de gestión pedagógica. Por otro lado, en la verificación de hipótesis (Tabla 10), se identifica una correlación (r) de 0,129 y un nivel de significación de $0,610 > 0,05$, por ello se rechazó la hipótesis alterna, estos resultados señalan que existe independencia entre las variables analizadas, y que existen otros posibles factores involucrados. Considerando que esta dimensión alude a una estrategia educativa que ayuda a los maestros, en funciones de liderazgo o en el aula, en la aplicación de un conjunto de medidas de gestión para integrar, promover y desarrollar actividades destinadas a mejorar la práctica educativa actual. (Molina y Moros, 2019). Nuestros resultados se asocian ciertamente con el estudio de Peralta (2019), quien realizó un análisis sobre la gestión educativa y las prácticas del liderazgo, registrándose un predominio de la gestión educativa en un 70% con un nivel muy bueno, en un nivel poco adecuado se encuentran las prácticas de liderazgo con el 80%. Sin embargo, nuestros resultados difieren del estudio de Sardon (2017), quien identificó que el liderazgo transformacional y la gestión educativa se asocian ($r = .681$ y p valor menor 0.01), sumado al estudio de Zamora y Zea (2019) cuya investigaron determinó que el liderazgo directivo está asociado al desempeño en una escuela de Guayaquil, donde se observó que el 61,2% percibió un liderazgo directivo intermedio siendo esta la misma influencia en el desempeño laboral. Además se infiere que los resultados son positivos para la institución, en esa medida tomando en

consideración el Enfoque de la Administración por Objetivos (APO), para afianzar los resultados es necesario que todos los miembros educativos entre en negociación donde se genere acuerdos del ganar-ganar, y para ello es necesario la valoración de todos los miembros de la institución (Alvarado, 1998 citado por Huamán, 2018), por lo cual se logrará el sentido de compromiso a fin de que se produzca el valor agregado. De esa manera se estaría cumpliendo con el principio de la Teoría del liderazgo transformacional, el cual es lograr un compromiso de todos los miembros educativos

Finalmente, el objetivo específico 4, se evidencia en la tabla 6, la predominancia de los niveles altos en un 72,2% para el liderazgo transformacional, en relación a un 61,1% de la dimensión de gestión comunitaria. Donde la verificación de la hipótesis (Tabla 11), señala una correlación (r) de 0,443 y un nivel de significación de $0,066 > 0,05$, por ello se rechazó la hipótesis alterna, este resultado implica que entre los constructos de análisis existe independencia, y que de alguna manera existen otros elementos influyentes. Cabe decir que esta dimensión se basa en responder a una meta que facilite el establecimiento de alianzas estratégicas para mejorar la calidad de la educación (UNESCO, 2011 citado en Contreras, 2018), en relación “familia-escuela-comunidad-mercado” (Jiménez, 2019). Nuestro resultados de contraponen con el estudio de Rojas, Vivas, Mota, y Quiñonez (2020), quien concluyó que el marco teórico sobre el liderazgo transformacional desde un foco pedagógico humanista supone una buena opción para la educación hacia la indagación de novedosas maneras de educar a la persona de forma íntegra, con ética, con consciencia y que se comprometa con la realidad social, dando prioridad al liderazgo como factor que transforma el contexto, a través de la acción activa hacia el progreso, con el fin de logro de metas de cambios que conlleven al bienestar tanto personal como organizacional.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la existencia de asociación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión institucional en docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020, cuyo coeficiente de correlación de Pearson fue 0,682** ($p=0.006 < 0.01$), lo cual indica una correlación buena y significativa al nivel 0,01.
2. Se determinó la existencia de asociación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión institucional en docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020, cuyo coeficiente de correlación de Pearson fue 0,682** ($p=0.002 < 0.01$), siendo una correlación buena y significativa al nivel 0,01.
3. Se determinó la existencia de asociación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión administrativa en docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020, cuyo coeficiente de correlación de Pearson es 0,518* ($p=0.028 < 0.05$), siendo una correlación moderada y significativa al nivel 0,05.
4. Se determinó la existencia de asociación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión pedagógica en docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020, cuyo coeficiente de correlación de Pearson fue ,129 ($p=0.610 > 0.05$).
5. Se determinó que no existió evidencia significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión gestión comunitaria en docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020, cuyo coeficiente de correlación de Pearson fue 0,443 ($p=0.066 > 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

- A los directivos, es necesario proponer planes los cuales se basen en metas con distintos plazos de logro en relación al desempeño de la gestión educativa.
- A los directivos, tomar en consideración los resultados debido a que se estimó que el liderazgo tiene una función comunicadora y orientadora fuerte en la gestión educativa.
- Es necesario que la gestión directiva promueva planes con resultados fijos y medibles, que sean evidentes entre todos los miembros educativos.
- A los directivos, se les sugiere proponer planes de negociación donde se genere acuerdos del ganar-ganar, y para ello es necesario la valoración de todos los miembros de la institución.
- A los docentes, es necesario que se comprometan con la realidad social, dando prioridad al liderazgo como factor que transforma el contexto, a través de la acción activa hacia el progreso, con el fin de logro de metas de cambios que conlleven al bienestar tanto personal como organizacional.

REFERENCIAS

- Altamirano, F. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018. Extraído el 10 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/8onUCOw>
- Arévalo, D., Padilla, C., Pino, R. y Cevallos, H. (2019). Personality Domains and their relationship with the Transformational Leadership Styles. *Revista Información Tecnológica*, Vol. 30 (3), 237-248
- Baltodano, L. y Aguilar, N. (2019). Educational Management Developed by Directors of Public Institutions of Regular Basic Education in the District of Trujillo, 2016. *Revistas Científicas de la Universidad César Vallejo*; Vol. 11 (1), 45-50
- Bertel, M., De Jesús, J. y Sánchez, J. (2019). Research Trends in Educational Management Graduate Programs in Latin America. *Revista de Educación y Educadores*. Vol. 22 (2), 215-233
- Castañeda, C. (2014). La investigación y la pirámide de la evidencia. *Revista UNIANDÉS Episteme*, Vol. 1 (3), 257-266
- Castro, M. (2019). Biostatistics applied in clinical research: basic concepts. *Revista Médica Clínica Las Condes*. Vol. 30, (1), 50-65
- Chavez, L. (2016). Liderazgo transformacional y gestión educativa en el nivel secundaria de la Red N° 10, Comas, 2015
- Contreras, B. (2019). Incidence of School Management and Leadership in Educational Institutions: Analysis Perspective. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, Vol. 14 (1), 52-68
- Contreras, M. (2018). Gestión Educativa y Gestión del Talento Humano Docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria de la Red 03, UGEL 02, Rímac - 2016. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima - Perú.

- Cruz, V., Salanova, M. y Martínez, I. (2013). Transformational leadership: Current research and future challenges. *Revista Universidad & Empresa*, Vol. 25, 13-32.
- Díaz, V. y Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la salud*, Vol. 14, (1), 115-121
- Díaz, Y. Andrade, J. y Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. Vol. 30 (5), 121-130
- Duarte, F. y Hoyos, M. (2019). La gestión educativa y su relación con la calidad de la educación en el programa de ingeniería civil de la Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito, a través de su historia. (Tesis de maestría) Universidad de La Salle, Bogotá - Colombia. Extraído el 10 de mayo del 2020 de, <https://cutt.ly/syUPPm7>
- Durán, P., Robles, C. y Rodríguez, O. (2019). Analysis of the management model for the development of technological innovation in the public universities of the Caribbean coast region of Colombia. *Revista ESPACIOS*, Vol. 40 (1)
- Emilia, M., Silva, et al. (2019). Transformational leadership in university professors and their role as promoter of entrepreneurial competences in students. *Revista de Orientación Educativa*, Vol. 33 (63), p44-62.
- García, V. (2017). Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en el Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". (Tesis de maestría)
- Gómez, S. (2018). Tendencias globales en la educación universitaria: Una mirada desde el liderazgo transformacional. *Revista PODIUM*; (33), 69-78
- González, O., González, O, Ríos, G. y León, J. (2013). Characteristics of the Transformational Leadership Present in a Group of University Teachers. *Revistas Electrónicas URBE*; Vol. 15 (3), 355 – 371

- Hernández, T. y Avila, D. (2018). Diagnostic study of transformational leadership in nursing staff working in Mexican public hospitals. *Cimexus*, Vol. 13 (2), p89-109
- Hinojosa, D. (2016). Gestión educativa y liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 02 de la región Callao, 2015. Extraído el 12 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/KonU7un>
- Jiménez, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Revista Praxis*, Vol. 15 (2), 223-235
- Lainez, T. Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018. Extraído el 12 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/lonlqm3>
- Llatas, J. (2015). Estrategias De Liderazgo Transformacional Y Su Relación Con La Gestión Educativa En La Red Educativa Los Bravos Pakamuros" - Jaén, 2014. Extraído el 12 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/honle9F>
- Macias, J., Valencia, A. y Montoyo, I. (2018). Involved factors in the research results transfer in higher educational institutions. *Revista chilena de ingeniería*, vol. 26 (3), 528-540
- Manterola, C. y Otzen, T. (2014). Observational Studies. The Most Commonly Used Designs in Clinical Research. *International Journal of Morphology*. 32 (2), 634-645
- Martínez, M. y Trina, M. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 10 (29), 107 – 127
- Martínez, Y. (2014). The Transformational Leadership in a Public Educational Institution. *Revista de Educación*, Vol. 23 (44), p7-28.
- Martins, F., Cammaroto, A., Neris, L. y Canelón, E. (2016). Leadership transformacional and educational management in decentralized contexts. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*; Vol. 9 (2) 1409-4703

- Medina, L. (2018). La evaluación en el aula reflexiones sobre sus propósitos, validez y confiabilidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Vol. 15 (2), 34-50
- Mendoza, I. (2013). Transformational leadership in professional wear of teaching of normal schools in the State of Mexico. *Revista del Centro de Investigación*, Vol. 10 (39), p57-79
- Miranda, L. (2018). Management in Single-Teacher Schools and Dirección 1: A Challenge to Reach Educational Equity in Rural Contexts in Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*; Vol 22, (3)
- Molina, B. y Moros, J. (2019). Gestión Pedagógica Curricular para el desarrollo de Proyectos Educativos Comunitarios en Instituciones de Educación Media General. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*. Vol. 14 (2), 455-479
- Niebles, W., Hoyos, L. y De La Ossa (2019). Organizational climate and teaching performance in private universities of Barranquilla. *Revista Saber, Ciencia y Libertas*. Vol. 14 (2), 283-294
- Oficina Regional de Educación para América Latina y El Caribe – OREALC /UNESCO (2014). *El Liderazgo escolar en América Latina y El Caribe. Un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*. Santiago de Chile: Chile. Recuperado de, <https://cutt.ly/FonloIF>
- Oraica, L. (2018). *Liderazgo Transformacional Directivo Y Gestión Educativa En Las II.EE. Del Nivel Inicial Del Distrito De Urubamba*. Extraído el 10 de abril del 2020 de, <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/910058>
- Paladines, C. (2015). *Perspectivas de cambio en la Educación Básica y en el Bachillerato: Ecuador: 2007-2013*. *Revista Praxis educativa*, 13–31
- Peralta, T. (2019). *Gestión educativa y prácticas del liderazgo en la unidad educativa "Gabriel García Moreno" Urdaneta, Ecuador, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Extraído el 10 de junio del 2020 de, <https://cutt.ly/ppcKZ9L>

- Peñafiel, G., Coello, D., Baque, L. y Mendoza, M. (2019). Liderazgo transformacional en gerentes de pequeñas, medianas y grandes empresas del cantón Quevedo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, Vol. 7, 1-19
- Pozzo, M. y Borgobello, A. (2019). Using questionnaires in research on university: analysis of experiences with a situated perspective. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, vol. 8 (2), 46
- Rendón, M., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia Mexico*. Vol. 63(4), 397-407
- Rojas, O, Vivas, A., Mota, K. y Quiñonez, J. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Revista Colección de Filosofía de la Educación*; (28), p237-262.
- Rojero, R., Gómez, J. y Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Revista Estudios Gerenciales*, Vol. 35 (151), p178-189
- Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, Vol.13 (1). Extraído el 20 de mayo del 2020 de, <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sardon, D. (2017). Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions primary. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, Vol. 19(3), 295-304
- Serna, M. (2019) How to improve sampling in medium-sized studies using designs with mixed methods? Contributions from the field of elite studies. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 43 (1), 187-210.
- Suarez, E. y Cabrejo, R. (2019). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio Jose de Sucre de la provincia de Guayas - Ecuador. Extraído el 02 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/LonInuo>

- Toala, G. y Mendoza, A. (2019). Importancia de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en las ciencias administrativas. *Dominio de las Ciencias*. Vol. 5, (2), 56-70
- Vara, A. (2010). *¿Cómo evaluar la rigurosidad de las tesis doctorales?* Lima: Universidad De San Martín de Porres Fondo Editorial
- Vilaplana, A. (2019). Infographies as innovation in scientific articles: valuation of the scientific community. *Rev. Enseñanza & Teaching*, Vol. 37 (1), 103-121
- Zamora, Z. y Zea, F. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "El Cenáculo" Guayaquil, Ecuador, 2017*

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional se refleja en aquel actor que demuestra capacidades para cambiar su contexto, además de las características personales los colaboradores admiran la visión que comparte para la organización. (Lussier & Achua, (2004 citado en Altamirano, 2019)	La variable se evalúa a través del Cuestionario sobre Liderazgo, el cual consta de 26 ítems, los cuales tienden a arrojar las siguientes categorías: bajo, medio y alto.	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inspiración ▪ Reconocimiento de esfuerzos ▪ Toma decisiones ▪ Ejecución de autoridad 	Ordinal
			Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Expresividad motivadora ▪ Estrategias motivadores 	
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enfoque de resolución de problemas ▪ Manejo del pensamiento divergente en la resolución de problemas 	
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comparte conocimientos ▪ Orientación ▪ Disposición de enseñanza 	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Gestión educativa	La gestión educativa hace referencia a interacción entre los agentes de la comunidad educativa, es decir director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, con el fin de mantener una adecuada relación en asuntos educativos dentro de un contexto de planificación y organización sobre las normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes. (Unesco, 2011, p. 32)	La variable se evalúa a través del Cuestionario de Gestión Educativa el cual consta de 35 ítems, los cuales tienden a arrojar las siguientes categorías: bajo, medio y alto.	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación. ▪ Proyectos institucionales ▪ Reglamento interno ▪ Comisiones de trabajo ▪ Comunicación. 	Ordinal
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos económicos ▪ Materiales educativos ▪ Monitoreo ▪ Supervisión ▪ Cumplimiento de normas 	
			Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategias de enseñanza. ▪ Resolución de problemas. ▪ Material didáctico. ▪ Evaluación de aprendizaje. ▪ Módulos de aprendizaje. 	
			Gestión Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aliados estratégicos. ▪ Participación. ▪ Innovación al servicio. ▪ Prácticas de enseñanza. ▪ Educación de calidad. 	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir el Liderazgo Transformacional

Estimado docente,

El presente documento es para conocer la opinión que tiene sobre el liderazgo transformacional, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Privada César Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda con una X si sucede: 1 completo desacuerdo, 2 desacuerdo, 3 casi de acuerdo, 4 de acuerdo y muy de acuerdo.

Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Ítems	Completo desacuerdo	Desacuerdo	Casi de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<i>Dimensión 1: Influencia idealizada</i>					
1. ¿Me siento orgulloso de trabajar con la directiva de la institución?					
2. ¿El directivo de la institución cuenta con mi respeto?					
3. ¿Tengo plena confianza en el directivo?					
4. ¿Confío en la capacidad directiva para superar cualquier obstáculo?					
5. ¿La presencia directiva tiene efecto en mi rendimiento?					
6. ¿El directivo toma decisiones correctas?					
7. ¿El directivo comunica la toma de decisiones?					
8. ¿El directivo orienta las actividades que se realizan?					
9. ¿El directivo solicita se le informe sobre el cumplimiento de las actividades que se realizan?					
<i>Dimensión 2: Motivación inspiracional</i>					
10. ¿El directivo promueve la motivación docente a través de charlas específicas?					
11. ¿La directiva potencia mi motivación hacia el logro de resultados?					
12. ¿El directivo reconoce ante la comunidad educativa los logros del personal docente?					

13. ¿El directivo publica los éxitos educativos de la institución?					
Dimensión 3: Estimulación intelectual					
14. ¿La resolución de un conflicto por parte del directivo es muy cuidadosa desde antes de actuar?					
15. ¿El directivo aplica estrategias que se basan en razonamiento para resolver un problema?					
16. ¿El directivo aplica estrategias que se basan en evidencia para resolver un problema?					
17. El directivo considera una oportunidad para aprender cuando resuelven un problema?					
18. ¿El directivo imprime una nueva forma de solucionar los problemas?					
19. ¿El directivo apela a la inteligencia de los implicados para superar los obstáculos?					
20. ¿Ante problemas desconcertantes el directivo emplea estrategias efectivas en la solución del mismo?					
Dimensión 4: Consideración individualizada					
21. ¿Los directivos consideran la formación adecuada de los estudiantes?					
22. ¿Los directivos potencian las cualidades del personal institucional?					
23. ¿Los directivos potencian las capacidades del personal institucional?					
24. ¿Las orientaciones que brinda el equipo directivo permiten alcanzar las metas planificadas?					
25. ¿El directivo demuestra disposición de instrucción al personal?					
26. ¿El directivo demuestra disposición de enseñanza al personal?					

Ficha Técnica

Nombre	Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional
Autor	Lcda. Silvia Alemania, RUIZ FREIRE
Año de edición	2020
Ámbito de aplicación	Escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas, Ecuador.
Administración	Individual y colectiva
Duración	20 minutos aproximadamente
Objetivo	Evaluar la variable liderazgo transformacional en forma global y en sus dimensiones.
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 3 expertos
Confiabilidad	Para encontrar su confiabilidad se recurrió al método de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue, 962; indicándonos que el instrumento cuenta con una buena consistencia interna, lo que permitió aplicarlo a las unidades de análisis.
Campo de aplicación	Docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas, Ecuador.
Aspectos a evaluar	El cuestionario está constituido por 26 ítems distribuido en cuatro dimensiones que a continuación se detallan: D1 Influencia idealizada (9 ítems) D2 Motivación inspiracional (4 ítems) D3 Estimulación intelectual (7 ítems) D4 Consideración individualizada (6 ítems)
Calificación	Muy de acuerdo : (5 puntos) De acuerdo : (4puntos) Casi de acuerdo : (3puntos) Desacuerdo : (2puntos) Completo desacuerdo : (1punto)
Categorías generales	Bajo : (26 – 60) Medio : (61 – 94) Alto : (95 – 130)

Cuestionario para medir la Gestión Educativa

Estimado docente,

El presente documento es para conocer la opinión que tiene sobre la gestión educativa, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Privada César Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda con una X si sucede: 1 nunca, 2 a veces, 3 casi siempre, 4 siempre.

Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Ítems	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<i>Dimensión 1: Gestión institucional</i>				
1. ¿Los docentes son convocados por la dirección de su I.E. a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)?				
2. ¿La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa?				
3. ¿El reglamento interno de la I.E. es revisado en consenso?				
4. ¿El reglamento interno de la I.E. es actualizado en consenso?				
5. ¿Los docentes conocen el manual de organizaciones y funciones de su I.E.?				
6. La dirección propone la organización de comisiones de trabajo la organización de comisiones de trabajo en función a mejorar el trabajo docente?				
7. ¿La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la I.E.?				
8. ¿La dirección promueve el cumplimiento efectivo de las horas pedagógicas?				
9. ¿La dirección promueve el uso efectivo de las horas pedagógicas?				
<i>Dimensión 2: Gestión administrativa</i>				

10. ¿Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la I.E. en servicio a los estudiantes?				
11. ¿Se proporcionan los materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula?				
12. ¿Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes?				
13. ¿Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles sus respectivas responsabilidades para el efectivo desarrollo de la I.E.?				
14. ¿Se realiza el monitoreo pertinente de la práctica pedagógica en la institución?				
15. ¿Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta los documentos de gestión correspondientes?				
16. ¿Los directivos velan por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?				
Dimensión 3: Gestión pedagógica				
17. ¿Los docentes aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes?				
18. ¿Los docentes aplican teorías constructivistas en las sesiones de aprendizaje?				
19. ¿Los docentes trabajan con el enfoque de resolución de problemas en las sesiones de aprendizaje?				
20. ¿Los docentes hacen uso oportuno de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje?				
21. ¿Los docentes cuentan con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada?				
22. ¿Los docentes desarrollan las actividades de enseñanza aprendizaje con sus estudiantes en un ambiente adecuados?				
23. ¿Los docentes evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación?				
24. ¿El empleo de módulos de aprendizaje por parte de los docentes ha permitido superar dificultades de aprendizaje?				
Dimensión 4: Gestión comunitaria				
25. ¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.?				

26. ¿Se informa a la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones?				
27. ¿Existe participación activa entre la comunidad educativa y padres de familia en eventos a favor de la I.E.?				
28. ¿Existe participación activa entre la comunidad educativa y padres de familia en eventos a favor de la comunidad?				
29. ¿Se tiene iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad?				
30. ¿Se realizan proyectos de investigación al servicio de la Institución?				
31. ¿Se realizan proyectos de innovación al servicio de la Institución?				
32. ¿Se fomenta el trabajo con las familias en favor del aprendizaje de los estudiantes?				
33. ¿Se consideran en el PCI de la Institución Educativa la cultura de la comunidad?				
34. ¿Se consideran en el PCI de la Institución Educativa los recursos de la comunidad?				
35. ¿El equipo directivo considera en la planificación de sus recursos, criterios o estándares de calidad?				

Ficha Técnica

Nombre	Cuestionario de gestión educativa
Autor	Lcda. Silvia Alemania, RUIZ FREIRE
Año de edición	2020
Ámbito de aplicación	Escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas, Ecuador.
Administración	Individual y colectiva
Duración	25 minutos aproximadamente
Objetivo	Estimar lo que perciben los docentes de la gestión educativa en la institución que laboran.
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 3 expertos
Confiabilidad	Para encontrar su confiabilidad se recurrió al método de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue ,935; indicándonos que el instrumento cuenta con una buena consistencia interna, lo que permitió aplicarlo a las unidades de análisis.
Campo de aplicación	Docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas, Ecuador.
Aspectos a evaluar	El cuestionario está constituido por 35 ítems distribuido en cuatro dimensiones que a continuación se detallan: D1 Gestión institucional (9 ítems). D2 Gestión administrativa (7 ítems). D3 Gestión pedagógica (8 ítems). D4 Gestión comunitaria (11 ítems).
Calificación	Siempre : (4 puntos) Casi siempre : (3 puntos) A veces : (2 puntos) Nunca : (1 punto)
Categorías generales	Bajo : (35 – 69) Medio : (70 – 104) Alto : (105 – 140)

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Validez de contenido

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de liderazgo transformacional

OBJETIVO: Evaluar la percepción sobre el liderazgo transformacional de los directivos de la institución educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica Leonidas Plaza

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Arévalo Moncada Cristian Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Orientación Educativa

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador)


FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR
REVISADO
MSc. Cristian Arévalo M.
Fecha: 26/03/20

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "Liderazgo transformacional y gestión educativa en docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Completo desacuerdo	Desacuerdo	Casi de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No
Liderazgo transformacional: El liderazgo transformacional se refleja en aquel actor que demuestra capacidades para cambiar su contexto, además de las características personales los colaboradores admiran la visión que comparte para la organización. (Lussier & Achua., 2004 citado en Altamirano, 2019)	Influencia Idealizada	Inspiración	¿Me siento orgulloso de trabajar con la directiva de la institución?						X	X	X	X			
			¿El directivo de la institución cuenta con mi respeto?						X	X	X	X			
			¿Tengo plena confianza en el directivo?						X	X	X	X			
		Reconocimiento de esfuerzos	¿Confío en la capacidad directiva para superar cualquier obstáculo?						X	X	X	X			
			¿La presencia directiva tiene efecto en mi rendimiento?						X	X	X	X			
		Toma de decisiones	¿El directivo toma decisiones correctas?						X	X	X	X			
			¿El directivo comunica la toma de decisiones?						X	X	X	X			
		Ejecución de autoridad	¿El directivo orienta las actividades que se realizan?						X	X	X	X			
			¿El directivo solicita se le informe sobre el cumplimiento de las actividades que se realizan?						X	X	X	X			
		Motivación	Expresividad motivadora	¿El directivo promueve la motivación docente a través de charlas específicas?						X	X	X	X		
				¿La directiva potencia mi motivación hacia el logro de resultados?						X	X	X	X		

	Motivación inspiracional	Ejecución de autoridad	¿El directivo solicita se le informe sobre el cumplimiento de las actividades que se realizan?					X	X	X	X			
		Expresividad motivadora	¿El directivo promueve la motivación docente a través de charlas específicas?					X	X	X	X			
			¿La directiva potencia mi motivación hacia el logro de resultados?					X	X	X	X			
		Estrategias motivadoras	¿El directivo reconoce ante la comunidad educativa los logros del personal docente?					X	X	X	X			
	¿El directivo publica los éxitos educativos de la institución?						X	X	X	X				
	Estimulación intelectual	Enfoque de resolución de problemas	¿La resolución de un conflicto por parte del directivo es muy cuidadosa desde antes de actuar?						X	X	X	X		
			¿El directivo aplica estrategias que se basan en razonamiento para resolver un problema?						X	X	X	X		
			¿El directivo aplica estrategias que se basan en evidencia para resolver un problema?							X	X	X	X	
			El directivo considera una oportunidad para aprender cuando resuelven un problema?							X	X	X	X	
			¿El directivo imprime una nueva forma de solucionar los problemas?							X	X	X	X	

	Manejo del pensamiento	¿El directivo apela a la inteligencia de los implicados para superar los obstáculos?						X	X	X	X		
	divergente en la resolución de problemas	¿Ante problemas desconcertantes el directivo emplea estrategias efectivas en la solución del mismo?						X	X	X	X		
Consideración individualizada	Comparte conocimientos	¿Los directivos consideran la formación adecuada de los estudiantes?						X	X	X	X		
		¿Los directivos potencian las cualidades del personal institucional?						X	X	X	X		
		¿Los directivos potencian las capacidades del personal institucional?						X	X	X	X		
	Orientación	¿Las orientaciones que brinda el equipo directivo permiten alcanzar las metas planificadas?						X	X	X	X		
	Disposición de enseñanza	¿El directivo demuestra disposición de instrucción al personal?						X	X	X	X		
		¿El directivo demuestra disposición de enseñanza al personal?						X	X	X	X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de gestión educativa

OBJETIVO: Evaluar la percepción de la gestión educativa en la institución educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica Leonidas Plaza

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Arévalo Moncada Cristian Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Orientación Educativa

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador)


FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

REVISADO
MSc. Cristian Arévalo M.
Fecha: 24/05/20

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
								SI	No	SI	No	SI	No	SI	No				
<p>La gestión educativa: Es la interacción entre los agentes de la comunidad educativa, es decir directores, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, con el fin de mantener una adecuada relación en asuntos educativos dentro de un contexto de planificación y organización sobre las normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes. (Unesco, 2011, p. 32)</p>	Gestión institucional	Participación	¿Los docentes son convocados por la dirección de su I.E. a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)?					X		X		X		X					
		Proyectos institucionales	¿La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa?					X		X		X		X					
		Reglamento interno	¿El reglamento interno de la I.E. es revisado en consenso?					X		X		X		X					
			¿El reglamento interno de la I.E. es actualizado en consenso?					X		X		X		X					
		Manual de organización y funciones	¿Los docentes conocen el manual de organizaciones y funciones de su I.E.?					X		X		X		X					
		Comisiones de trabajo	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a mejorar el trabajo docente?					X		X		X		X					
		Comunicación	¿La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la I.E.?					X		X		X		X					
		Cumplimiento	¿La dirección promueve el cumplimiento efectivo de las horas pedagógicas?					X		X		X		X					
			¿La dirección promueve el uso efectivo de las horas pedagógicas?					X		X		X		X					

Gestión administrativa	Recursos económicos	¿Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la I.E. en servicio a los estudiantes?					X	X	X	X		
	Materiales educativos	¿Se proporcionan los materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula?					X	X	X	X		
	Calendarización.	¿Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes?					X	X	X	X		
	Potencial humano	¿Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles sus respectivas responsabilidades para el efectivo desarrollo de la I.E.?					X	X	X	X		
	Monitoreo	¿Se realiza el monitoreo pertinente de la práctica pedagógica en la institución?					X	X	X	X		
	Supervisión	¿Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta los documentos de gestión correspondientes?					X	X	X	X		
	Cumplimiento de normas	¿Los directivos velan por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?					X	X	X	X		
Gestión pedagógica	Estrategias de enseñanza.	¿Los docentes aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes?					X	X	X	X		
	Teorías constructivistas	¿Los docentes aplican teorías constructivistas en las sesiones de aprendizaje?					X	X	X	X		
	Resolución de problemas.	¿Los docentes trabajan con el enfoque de resolución de problemas en las sesiones de aprendizaje?					X	X	X	X		
	Material didáctico.	¿Los docentes hacen uso oportuno de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje?					X	X	X	X		
	Recursos	¿Los docentes cuentan con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada?					X	X	X	X		

Gestión comunitaria	Ambiente	¿Los docentes desarrollan las actividades de enseñanza aprendizaje con sus estudiantes en un ambiente adecuados?						X	X	X	X		
	Evaluación de aprendizaje.	¿Los docentes evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación?						X	X	X	X		
	Módulos de aprendizaje.	¿El empleo de módulos de aprendizaje por parte de los docentes ha permitido superar dificultades de aprendizaje?						X	X	X	X		
	Aliados estratégicos.	¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.?						X	X	X	X		
	Relaciones	¿Se informa a la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones?						X	X	X	X		
	Participación.	¿Existe participación activa entre la comunidad educativa y padres de familia en eventos a favor de la I.E.?						X	X	X	X		
		¿Existe participación activa entre la comunidad educativa y padres de familia en eventos a favor de la comunidad?						X	X	X	X		
	Iniciativa.	¿Se tiene iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad?						X	X	X	X		
	Innovación al servicio.	¿Se realizan proyectos de investigación al servicio de la Institución?						X	X	X	X		
		¿Se realizan proyectos de innovación al servicio de la Institución?						X	X	X	X		
	Trabajo	¿Se fomenta el trabajo con las familias en favor del aprendizaje de los estudiantes?						X	X	X	X		
	Prácticas de enseñanza	¿Se consideran en el PCI de la Institución Educativa la cultura de la comunidad?						X	X	X	X		
		¿Se consideran en el PCI de la Institución Educativa los recursos de la comunidad?						X	X	X	X		
	Educación de calidad.	¿El equipo directivo considera en la planificación de sus recursos, criterios o estándares de calidad?						X	X	X	X		



2.- INSTRUCCIÓN

Llene únicamente en los casilleros con los datos que correspondan a su último nivel de instrucción o aquellos que se encuentren en relación a los requisitos del puesto al cual postula.

Nivel de Instrucción	Nombre de la Institución Educativa	Título Obtenido	Lugar (País y ciudad)	REGISTRO EN LA SENESCYT
Técnico / Tecnológico	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	TECNOLOGO PEDAGOGICO EN INFORMATICA	GUAYAQUIL-ECUADOR	1006-10-980209
Profesional (Tercer Nivel)	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION INFORMATICA	GUAYAQUIL-ECUADOR	1006-13-1200881
Profesional (Cuarto Nivel)	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	MAGISTER EN EDUCACION INFORMATICA	GUAYAQUIL-ECUADOR	1006-2016-1711266
Profesional (Cuarto Nivel)	UNIVERSIDAD AUTOTNOMA DE MADRID / MINISTERIO DE EDUCACIÓN ECUADOR	MÁSTER EN FORMACIÓN DE PROFESORADO DEL MAGISTERIO ECUATORIANO, ESPECIALIDAD "ORIENTACION EDUCATIVA"	GUAYAQUIL-ECUADOR	7241135432

3.- TRAYECTORIA LABORAL (EXPERIENCIA LABORAL)

Señale únicamente la información laboral de los últimos cinco años, que tenga relación específica con el puesto de trabajo al que está postulando. Si es necesario, incluya más filas en la siguiente tabla.

FECHAS DE TRABAJO		ORGANIZACIÓN N/ EMPRESA	PAÍS DÓNDE LABORÓ	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	RESPONSABILIDADES /ACTIVIDADES/FUNCIÓNES	MOTIVO DE SALIDA
DESDE	HASTA					
03/2008	06/2009	MUNICIPIO SALTRE/ COLEGIO JUNQUILLAL	ECUADOR	DOCENTE	TUTORIA DE CURSO	FIN DE CONTRATO
07/2009	03/2014	SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN GUAYAQUIL/ ESC. JAIME ROLDOS AGUILERA	ECUADOR	DOCENTE	DIRECTIVO	GANADOR DE NOMBRAMIENTO PROVINCIAL
04/2014	05/2014	COORDINACIÓN ZONAL 5 / ESC. JAIME ROLDOS AGUILERA	ECUADOR	DIRECTOR/DOCENTE	DIRECTIVO	GANADOR DE NOMBRAMIENTO
06/2014	-	DISTRITO DE EDUCACIÓN 09D20 SALTRE/ U.E ZENÓN VÉLEZ VITERI	ECUADOR	VICERRECTOR	DIRECTIVO	CAMBIO DE CIRCUITO
17 /09/2018	28/02/2019	DISTRITO DE EDUCACIÓN 09D20 SALTRE/ U.E SALTRE	ECUADOR	VICERRECTOR	DIRECTIVO	RENUNCIA VOLUNTARIA
17 /09/2018		DISTRITO DE EDUCACIÓN 09D20	ECUADOR	DOCENTE	DOCENTE - TUTOR	EN FUNCIONES



		SALITRE/ SALITRE	U.E			
--	--	---------------------	-----	--	--	--

4.- CAPACITACIÓN:

Especifique únicamente los eventos de capacitación de los últimos cinco años que tengan respaldo y que estén relacionados con el puesto al que está postulando. Si es necesario, incluya más filas en la siguiente tabla.

NOMBRE DEL EVENTO	FECHA DEL EVENTO	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN CAPACITADORA	LUGAR (PAÍS Y CIUDAD)	FECHA DEL DIPLOMA (DD/MM/AA)	TIPO DIPLOMA:		DURACIÓN EN HORAS
					ASISTENCIA	APROBACIÓN	
SEMINARIO _ TALLER DE INGLES	2014	U. GUAYAQUIL/INSTITU TO DE POST-GRADO	GUAYAQUIL	12/2014		X	40
SEMINARIO _ TALLER TIC'S	2014	U. GUAYAQUIL/INSTITU TO DE POST-GRADO	GUAYAQUIL	12/2014		X	40
CURSO VIRTUAL AL DERECHO Y A LA IGUALDAD Y LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACI ÓN CONTRA LA POBLACIÓN LGBTI	2016	MINISTERIO DE EDUCACIÓN	ECUADOR	09/1/2017		X	20
SENSIBILIZACI ÓN EN DISCAPACIDAD ES	2017	MINISTERIO DE EDUCACIÓN	ECUADOR	10/4/2017		X	30
NUEVA PROPUESTA CURRICULAR	2017	MINISTERIO DE EDUCACIÓN	ECUADOR	30/5/2017		X	100
INDUCCION A DIRECTIVOS (PROPEDEÚTICO)	2018	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL/ MINISTERIO DE EDUCACIÓN	ECUADOR	2/06/2018		X	150

Nota: En caso de que la o el postulante no indique y certifique la duración en horas del o los eventos de capacitación asistidos, la Dirección Nacional de Talento Humano le asignará 1 hora por día cursado.



**SOLO PARA PERSONAS QUE LABORAN O LABORARON COMO SERVIDORAS/ES PÚBLICOS:
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, EN LOS TRES ÚLTIMOS PERÍODOS:**

Nº	PERÍODO DE EVALUACIÓN	INSTITUCIÓN EN LA CUAL SE EFECTUÓ LA EVALUACIÓN	EVALUACIÓN OBTENIDA (EN LETRAS Y NÚMEROS)	EQUIVALENCIA
1º	2016	INEVAL	NOVECIENTOS OCHENTA Y SEIS (986)	Excelente
2º				
3º				

A quien acudir en caso de emergencia:

Apellidos y Nombres MARÍA MONCADA ALVARADO

Parentesco MADRE

Teléfonos Convencional _____ Celular 0989274855

OBSERVACIONES:

DECLARACIÓN: DECLARO QUE, todos los datos que constan en este formulario son verdaderos, por tanto asumo cualquier responsabilidad.

CHRISTIAN ANTONIO AREVALO MONCADA
Nombre de la o el Aspirante

Firma

Lugar y Fecha de Presentación: 07-2020

Indique el Número de fojas útiles que tiene esta Hoja de Vida 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de liderazgo transformacional

OBJETIVO: Evaluar la percepción sobre el liderazgo transformacional de los directivos de la institución educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica Leonidas Plaza

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VILLEGAS AGRAMONTE LÁZARO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Alto X	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
------------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador)



FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Dr. Lázaro Villegas Agramonta
Docente Postgrado IICV - Plaza

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "Liderazgo transformacional y gestión educativa en docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Completo desacuerdo	Desacuerdo	Casi de	De acuerdo	Muy de acuerdo	Evaluación sobre la validez y la dimensión		Evaluación sobre la dimensión y el indicador		Evaluación sobre el indicador y el ítem		Evaluación sobre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo transformacional: El liderazgo transformacional se refleja en aquel actor que demuestra capacidades para cambiar su contexto, además de las características personales; los colaboradores admiran la visión que comparte para la organización. (Lussier & Achua., 2004 citado en Altamirano,	Influencia idealizada	Inspiración	¿Me siento orgulloso de trabajar con la directiva de la institución?						X		X		X		X		
			¿El directivo de la institución cuenta con mi respeto?						X		X		X		X		
			¿Tengo plena confianza en el directivo?						X		X		X		X		
		Reconocimiento de esfuerzos	¿Confío en la capacidad directiva para superar cualquier obstáculo?						X		X		X		X		
			¿La presencia directiva tiene efecto en mi rendimiento?						X		X		X		X		
		Toma decisiones	¿El directivo toma decisiones correctas?						X		X		X		X		
			¿El directivo comunica la toma de decisiones?						X		X		X		X		
			¿El directivo orienta las actividades que se realizan?						X		X		X		X		


 Lic. Leticia Priscilla Aparicio
 Docente Investigadora M. Sc. Psicología

Consideración individualizada	Manejo del pensamiento divergente en la resolución de problemas	¿El directivo apela a la inteligencia de los implicados para superar los obstáculos?								X	X	X	X			
		¿Ante problemas desconcertantes el directivo emplea estrategias efectivas en la solución del mismo?									X	X	X	X		
	Comparte conocimientos	¿Los directivos consideran la formación adecuada de los estudiantes?									X	X	X	X		
		¿Los directivos potencian las cualidades del personal institucional?									X	X	X	X		
		¿Los directivos potencian las capacidades del personal institucional?									X	X	X	X		
	Orientación	¿Las orientaciones que brinda el equipo directivo permiten alcanzar las metas planificadas?									X	X	X	X		
	Disposición de enseñanza	¿El directivo demuestra disposición de instrucción al personal?									X	X	X	X		
		¿El directivo demuestra disposición de enseñanza al personal?									X	X	X	X		


 Dr. Lizano Velázquez Agrariente
 Decano del Politécnico

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de gestión educativa

OBJETIVO: Evaluar la percepción de la gestión educativa en la institución educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica Leonidas Plaza

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VILLEGAS AGRAMONTE LAZARO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Alto <input type="checkbox"/>	Medio <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>	Muy Bajo <input type="checkbox"/>
--	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

(La valoración va a criterio del investigador)

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Dr. Lázaro Villegas Agramonte
Docente Postgrado ICV - Pura

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES					
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No		Si	No	Si	No	
<p>La gestión educativa: Es la interacción entre los agentes de la comunidad educativa, es decir director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, con el fin de mantener una adecuada relación en asuntos educativos dentro de un contexto de planificación y organización sobre las normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes. (Ibáñez, 2011, p. 32)</p>	Gestión institucional	Participación.	¿Los docentes son convocados por la dirección de su I.E. a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)?					X		X		X					
		Proyectos institucionales	¿La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa?					X		X		X					
		Reglamento interno	¿El reglamento interno de la I.E. es revisado en consenso?					X		X		X		X			
			¿El reglamento interno de la I.E. es actualizado en consenso?					X		X		X		X			
		Manual de organización y funciones	¿Los docentes conocen el manual de organizaciones y funciones de su I.E.?					X		X		X		X			
		Comisiones de trabajo	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a mejorar el trabajo docente?					X		X		X		X			
		Comunicación	¿La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la I.E.?					X		X		X		X			
		Cumplimiento	¿La dirección promueve el cumplimiento efectivo de las horas pedagógicas?					X		X		X		X			
			¿La dirección promueve el uso efectivo de las horas pedagógicas?					X		X		X		X			


 Dr. Lázaro Vilegas Agramonte
 Docente Investigador DEIV - Pinar

Gestión administrativa	Recursos económicos	¿Se distribuyen adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la I.E. en servicio a los estudiantes?																		
	Materiales educativos	¿Se proporcionan los materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula?					X	X	X	X										
	Calendarización	¿Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para optimizar las horas efectivas con los estudiantes?					X	X	X	X										
	Potencial humano	¿Se aprovecha adecuadamente el potencial humano asignándose sus respectivas responsabilidades para el efectivo desarrollo de la I.E.?					X	X	X	X										
	Monitoreo	¿Se realiza el monitoreo pertinente de la práctica pedagógica en la institución?					X	X	X	X										
	Supervisión	¿Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta los documentos de gestión correspondientes?					X	X	X	X										
	Cumplimiento de normas	¿Los directivos velan por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?					X	X	X	X										
Gestión pedagógica	Estrategias de enseñanza	¿Los docentes aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes?					X	X	X	X										
	Técnicas constructivistas	¿Los docentes aplican técnicas constructivistas en las sesiones de aprendizaje?					X	X	X	X										
	Resolución de problemas	¿Los docentes trabajan con el enfoque de resolución de problemas en las sesiones de aprendizaje?					X	X	X	X										
	Material didáctico	¿Los docentes hacen uso oportuno de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje?					X	X	X	X										
	Recursos	¿Los docentes cuentan con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada?					X	X	X	X										


 Dr. Jacinto Villegas Agrarinoza
 Director Pedagógico C.E.T. - Puyo

Gestión comunitaria	Ambiente	¿Los docentes desarrollan las actividades de enseñanza aprendizaje con sus estudiantes en un ambiente adecuado?						X	X	X	X		
	Evaluación de aprendizaje	¿Los docentes evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación?						X	X	X	X		
	Métodos de aprendizaje	¿El empleo de métodos de aprendizaje por parte de los docentes ha permitido superar dificultades de aprendizaje?						X	X	X	X		
	Aliados estratégicos	¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.?						X	X	X	X		
	Relaciones	¿Se informa a la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones?						X	X	X	X		
	Participación	¿Existe participación activa entre la comunidad educativa y padres de familia en eventos a favor de la I.E.?						X	X	X	X		
		¿Existe participación activa entre la comunidad educativa y padres de familia en eventos a favor de la comunidad?						X	X	X	X		
	Iniciativa	¿Se tiene iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad?						X	X	X	X		
	Innovación al servicio	¿Se realizan proyectos de investigación al servicio de la institución?						X	X	X	X		
		¿Se realizan proyectos de innovación al servicio de la institución?						X	X	X	X		
	Trabajo	¿Se fomenta el trabajo con las familias en favor del aprendizaje de los estudiantes?						X	X	X	X		
	Prácticas de enseñanza	¿Se consideran en el PCI de la Institución Educativa la cultura de la comunidad?						X	X	X	X		
		¿Se consideran en el PCI de la Institución Educativa los recursos de la comunidad?						X	X	X	X		
	Educación de calidad	¿El equipo directivo considera en la planificación de sus recursos, criterios o estándares de calidad?						X	X	X	X		


 Dr. Licardo Villegas Aguiar
 Director Pedagógico y P. C.

DATOS GENERALES

- 1.1. Lugar y fecha de nacimiento: Ferreñafe, 24.02.1947
- 1.2. DNI: 17407342
- 1.3. Domicilio: Ilo 402
- 1.4. Teléfonos: 978826593 / 074 583150
- 1.5. E-mail: lvillegas47@hotmail.com



I. FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL

Grados o títulos obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grado	Fecha inicio	Fecha fin
Ciencias de la Educación	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Doctor	2009	2010
Maestría en Docencia Universitaria	Universidad César Vallejo	Magíster en Docencia Universitaria	2004	2005

Colegio Prof. al que pertenece:	Colegio de Profesores del Perú	Colegiatura Nro.: 1617407342	Cond: Habilitado
---------------------------------	--------------------------------	------------------------------	------------------

II. EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA.

Institución	Dedicación	Fecha inicio	Fecha fin	Categoría
Universidad Señor de Sipán	Tiempo Completo	2000	01.03.2017	Auxiliar
Universidad César Vallejo-Posgrado	Tiempo parcial	14.10.2017	Continúa	Auxiliar

III. EXPERIENCIA PROFESIONAL: No Universitaria

Institución	Cargos Desempeñados	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
Ministerio de Educación	Programador NEC 12, NEC 18	Publica	01.08.74	19.08.84
	Director Supervisor Provincial de Ferreñafe	Publica	02.08.84	31.06.90
	Jefe Área Administración y Personal USE Ferreñafe	Publica	02.07.90	30.04.93
	Director I.S.P.P. "Inca Garcilazo de la Vega"	Privado	22.10.93	31.04.09


Dr. Lázaro Villegas Agramonte
Docente Posgrado UCV - Plaza

IV. CARGA ACADÉMICA Y/O ADMINISTRATIVA: Universitaria

Académica:

Nombre de la Universidad	Cargo desempeñado	Periodo de trabajo
Universidad Señor de Sipán	Docente	6 años
Universidad Señor de Sipán	Director de Formación General	10 años

Administrativa:

Nombre de la Universidad	Cargo desempeñado	Periodo de trabajo

V. IDIOMAS - COMPUTACIÓN:

Idioma	Nivel	Fecha certificación	TICS	Nivel	Fecha de certificación
inglés	básico	2017	Computación	básico	2012

VI. INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN INTELECTUAL:

Título	Fecha	Tipo de Publicación	Nro. De Registro/Nro. Resolución
Aporte Didáctico para sumar el proceso docente en el área de lógico matemática	2016	Libro	
Módulos de Aprendizaje Lógico Matemática	2007-2014	Módulo de Aprendizaje	Resolución
Modelo Didáctico para perfeccionar el proceso docente en el área de Lógico Matemática	2017	Artículo Científico	Resolución N°005-2017/VRI-USS

VII. ASESORÍA Y DIRECCIÓN DE TESIS

Tipo	Nivel	Fecha	Nro. Resolución
Jurado	Maestría UCV	2007- 2008	RD0026-2008-EIP-UCV-CH


 Dr. Lázaro Villegas Agramonte
 Docente Postgrado UCV - Piura

VIII. DIPLOMADO, ESPECIALIZACIÓN Y CURSOS QUE NO CULMINAN EN GRADO

Nombre de evento	Tipo	Institución	Tipo de Duración	Cantidad	Fecha
Metecología de la Investigación Científica	Diplomado	Universidad Señor de Sipán	Horas	703	02.06.2016
Aprendizaje - Servicio	Diplomado	Centro Latinoamericano de Aprendizaje Servicio Solidario	Sesiones	6 meses	10.2010 - 03.2011
TEORÍA EN ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE	CERTIFICADO	PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR A DISTANCIA - UNIVERSIDAD VIRTUAL CÉSAR VALLEJO	HORAS	32	DEL 25.02 AL 24.03.2019

IX. PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS, SEMINARIOS TALLERES Y OTROS: ULTIMOS 3 AÑOS

Institución	Rol	Evento	Ámbito	Nombre de evento	Tipo de Duración	Cantidad	Fecha
Gobierno Regional	Ponente	Congreso	Nacional	Estrategias e Instrumentos para el mejor desempeño de los Concejos Regionales	Créditos	04	19 - 21 / 07 / 2012
Universidad Señor de Sipán	Ponente	Taller	Regional	VI Curso de Inducción	Sesiones	03	05 - 07 / 03 / 2012
Universidad Señor de Sipán	Organizador	Congreso	Nacional	Congreso en Ciencias Ambientales del Perú	Sesiones	220 horas	09 - 30 / 10 / 2015
Universidad Señor de Sipán	Organizador	Curso	Regional	Curso de Preparación para Ascenso Dirigido a Docentes EBR	Sesiones	220 horas	10.09 al 19.10 2014
Universidad Señor de Sipán	Organizador	Congreso	Internacional	Congreso de educación INNOVE 2014	Sesiones	220 horas	14.08 al 17.09 2014
Universidad Señor de Sipán	Organizador	Taller	Regional	Taller Portafolio Académico 2014 - I	Sesiones	120 horas	24.02 al 10.03.2014
Universidad Señor de Sipán	Organizador	Taller	Regional	Rutas de Aprendizaje en EBR	Sesiones	220 horas	17 al 28.02 2014


 Dr. Lázaro Villegas Agramonte
 Docente Postgrado I.C.V. - Piura

X. PROYECTOS

Título	Fecha	Institución	Rol	Documento sustentatorio
Primer Seminario Taller de Elaboración Curricular	10 al 14.08.2010	Universidad César Vallejos	Participante	Diploma
Perfeccionamiento Curricular del Programas Formación General	De Abril a Diciembre del 2008	Universidad Señor de Sipan	Jefe	Rectoral

XI. EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

Título	Fecha	Institución	Rol	Documento sustentatorio
Diplomado en Docencia Universitaria E learning Semipresencial	2010	Universidad Señor de Sipan	Expositor	Constancia
Curso modelo pedagógico	2008	Universidad Señor de Sipan	Servicios Profesionales Gratuitos	Constancia

XII. RECONOCIMIENTOS DE INSTITUCIONES**Instituciones Educativas y Culturales**

Premio	Institución	Fecha	Documento sustentatorio
Distinción "Eficiencia en la Gestión Educativa"	Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL - Ferreñafe	2011	RD. 072-2011-GR.LAMB/GRED/UGEL-F
Reconocimiento	I.E. "Diego Ferre Sosa" - Monsefu Chiclayo	2012	Diploma

Otras Instituciones

Documento sustentatorio	Institución	Premio	Fecha
Resolución de Alcaldía N° 052 - 2012 - MPP /A	Municipalidad Provincial de Ferreñafe	Reconocimiento como Concejero Regional del Gobierno Lambayeque	2012

XIII. PERTENECE A INSTITUCIÓN ACADÉMICA Y/O CIENTÍFICA

Institución	Ámbito	Fecha
-------------	--------	-------


Dr. Lázaro Villegas Agramonte
Dirección Perigrado DCV - Piura

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: “Liderazgo transformacional y gestión educativa en docentes de la escuela Leónidas Plaza, Salitre-Guayas 2020”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Completo desacuerdo	Desacuerdo	Casi de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Liderazgo transformacional: El liderazgo transformacional se refleja en aquel actor que demuestra capacidades para cambiar su contexto, además de las características personales los colaboradores admiran la visión que comparte para la organización. (Lussier & Achua, 2004 citado en Altamirano, 2019)	Influencia idealizada	Inspiración	¿Me siento orgulloso de trabajar con la directiva de la institución?						✓	✓			✓		✓				
			¿El directivo de la institución cuenta con mi respeto?										✓		✓				
			¿Tengo plena confianza en el directivo?										✓		✓				
		Reconocimiento de esfuerzos	¿Confío en la capacidad directiva para superar cualquier obstáculo?									✓		✓					
			¿La presencia directiva tiene efecto en mi rendimiento?									✓		✓					
		Toma decisiones	¿El directivo toma decisiones correctas?									✓		✓					
			¿El directivo comunica la toma de decisiones?									✓		✓					
		Ejecución de autoridad	¿El directivo orienta las actividades que se realizan?									✓		✓					
			¿El directivo solicita se le informe sobre el cumplimiento de las actividades que se realizan?									✓							
		Motivación	Expresividad motivadora	¿El directivo promueve la motivación docente a través de charlas específicas?							✓	✓			✓		✓		
				¿La directiva potencia mi motivación hacia el logro de resultados?									✓		✓				

	Estrategias motivadoras	¿El directivo reconoce ante la comunidad educativa los logros del personal docente?								✓		✓					
		¿El directivo publica los éxitos educativos de la institución?									✓		✓				
	Enfoque de resolución de problemas	¿La resolución de un conflicto por parte del directivo es muy cuidadosa desde antes de actuar?									✓		✓				
		¿El directivo aplica estrategias que se basan en razonamiento para resolver un problema?									✓		✓				
		¿El directivo aplica estrategias que se basan en evidencia para resolver un problema?									✓		✓				
		El directivo considera una oportunidad para aprender cuando resuelven un problema?							✓			✓		✓			
	Manejo del pensamiento divergente en la resolución de problemas	¿El directivo imprime una nueva forma de solucionar los problemas?										✓		✓			
		¿El directivo apela a la inteligencia de los implicados para superar los obstáculos?										✓		✓			
		¿Ante problemas desconcertantes el directivo emplea estrategias efectivas en la solución del mismo?										✓		✓			
	Consideración	Comparte conocimientos	¿Los directivos consideran la formación adecuada de los estudiantes?							✓		✓		✓			
¿Los directivos potencian las cualidades del personal institucional?										✓		✓		✓			

		¿Los directivos potencian las capacidades del personal institucional?											✓		✓		
	Orientación	¿Las orientaciones que brinda el equipo directivo permiten alcanzar las metas planificadas?										✓		✓		✓	
	Disposición de enseñanza	¿El directivo demuestra disposición de instrucción al personal?										✓		✓			
		¿El directivo demuestra disposición de enseñanza al personal?										✓		✓			

DR. CARLOS ALBERTO LUQUE
RAMOS
DOCENTE ASESOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de liderazgo transformacional

OBJETIVO: Evaluar la percepción sobre el liderazgo transformacional de los directivos de la institución educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica Leonidas Plaza

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	---------------	-------	------	----------



DR. CARLOS ALBERTO LUQUE
RAMOS
DOCENTE ASESOR

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
<p>La gestión educativa: Es la interacción entre los agentes de la comunidad educativa, es decir director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, con el fin de mantener una adecuada relación en asuntos educativos dentro de un contexto de planificación y organización sobre las normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes. (Unesco, 2011, p. 32)</p>	Gestión institucional	Participación.	¿Los docentes son convocados por la dirección de su I.E. a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)?							✓		✓		✓				
		Proyectos institucionales	¿La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa?								✓		✓		✓			
		Reglamento interno	¿El reglamento interno de la I.E. es revisado en consenso?									✓		✓		✓		
			¿El reglamento interno de la I.E. es actualizado en consenso?									✓		✓		✓		
		Manual de organización y funciones	¿Los docentes conocen el manual de organizaciones y funciones de su I.E.?							✓		✓		✓		✓		
		Comisiones de trabajo	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a mejorar el trabajo docente?								✓		✓		✓			
		Comunicación	¿La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la I.E.?								✓		✓		✓			
		Cumplimiento	¿La dirección promueve el cumplimiento efectivo de las horas pedagógicas?										✓		✓			
	¿La dirección promueve el uso efectivo de las horas pedagógicas?										✓		✓		✓			
	Gestión administrativa	Recursos económicos	¿Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la I.E. en servicio a los estudiantes?									✓		✓		✓		
		Materiales educativos	¿Se proporcionan los materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula?									✓		✓		✓		
		Calendarización.	¿Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes?									✓		✓		✓		
		Potencial humano	¿Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles sus respectivas responsabilidades para el efectivo desarrollo de la I.E.?									✓		✓		✓		

	Gestión pedagógica	Monitoreo	¿Se realiza el monitoreo pertinente de la práctica pedagógica en la institución?							✓		✓		✓			
		Supervisión	¿Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta los documentos de gestión correspondientes?								✓		✓		✓		
		Cumplimiento de normas	¿Los directivos velan por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación?								✓		✓		✓		
	Gestión pedagógica	Estrategias de enseñanza.	¿Los docentes aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes?								✓		✓		✓		
		Teorías constructivistas	¿Los docentes aplican teorías constructivistas en las sesiones de aprendizaje?								✓		✓		✓		
		Resolución de problemas.	¿Los docentes trabajan con el enfoque de resolución de problemas en las sesiones de aprendizaje?								✓		✓		✓		
		Material didáctico.	¿Los docentes hacen uso oportuno de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje?								✓		✓		✓		
		Recursos	¿Los docentes cuentan con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada?						✓		✓		✓		✓		
		Ambiente	¿Los docentes desarrollan las actividades de enseñanza aprendizaje con sus estudiantes en un ambiente adecuados?								✓		✓		✓		
		Evaluación de aprendizaje.	¿Los docentes evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación?								✓		✓		✓		
	Módulos de aprendizaje.	¿El empleo de módulos de aprendizaje por parte de los docentes ha permitido superar dificultades de aprendizaje?								✓		✓		✓			
	Gestión comunitaria	Aliados estratégicos.	¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.?								✓		✓		✓		
		Relaciones	¿Se informa a la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones?								✓		✓		✓		
		Participación.	¿Existe participación activa entre la comunidad educativa y padres de familia en eventos a favor de la I.E.?								✓		✓		✓		
			¿Existe participación activa entre la comunidad educativa y padres de familia en eventos a favor de la comunidad?						✓		✓		✓		✓		
Iniciativa.		¿Se tiene iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad?								✓		✓		✓			
Innovación al servicio.		¿Se realizan proyectos de investigación al servicio de la Institución?								✓		✓		✓			
	¿Se realizan proyectos de innovación al servicio de la Institución?									✓		✓		✓			

	Trabajo	¿Se fomenta el trabajo con las familias en favor del aprendizaje de los estudiantes?								✓		✓		✓		
	Prácticas de enseñanza	¿Se consideran en el PCI de la Institución Educativa la cultura de la comunidad?								✓		✓		✓		
		¿Se consideran en el PCI de la Institución Educativa los recursos de la comunidad?										✓		✓		
	Educación de calidad.	¿El equipo directivo considera en la planificación de sus recursos, criterios o estándares de calidad?								✓		✓		✓		

DR. CARLOS ALBERTO LUQUE
RAMOS
DOCENTE ASESOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de gestión educativa

OBJETIVO: Evaluar la percepción de la gestión educativa en la institución educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica Leonidas Plaza

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	---------------	-------	------	----------



DR. CARLOS ALBERTO LUQUE
RAMOS
DOCENTE ASESOR

CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS

HOJA DE VIDA



DNI: 03584090

Domicilio: Jr. R. Castilla N° 439- Zarumilla- Tumbes

Fono: 950613037

E mail: cluquera@ucvvirtual.edu.pe

Doctor en Administración de la Educación, Magister el Docencia y Gestión Educativa (Universidad César Vallejo)

Licenciado en Biología y Química, Ingeniero Agrónomo (Universidad nacional de Piura) Colegiatura CIP: 45791.

Perteneciente al Directorio de Investigadores nacionales.

Asesor de proyectos de investigación científica y tecnológica., con 10 años de experiencia en docencia universitaria y tecnológica.

A nivel de pregrado en la Universidad Alas Peruanas, Universidad Los Angeles de Chimbote.

A nivel de posgrado Universidad Cesar Vallejo

A nivel tecnológico: Instituto Superior Tecnológico Público "24 de Julio" de Zarumilla.

Experiencia en planificación y ejecución de proyectos de investigación en biotecnología.

Experiencia como asesor y jurados de trabajos de investigación en Posgrado.

Desempeño de cargos públicos: Director del Instituto Superior Tecnológico Público "24 de Julio" de Zarumilla (8 años).

Diplomado en Investigación científica y tecnológica por la Universidad Nacional de Ingeniería.

Reconocimientos: Municipalidad Provincial de Tumbes por su contribución a la investigación en la Reserva de Biosfera del Noroeste Peruano. BIOTECOOP e INCABIOTEC SAC por contribución al desarrollo de la investigación en biotecnología.

Publicaciones: Fertilización de suelos, Casuística (Deposito Legal en Biblioteca Nacional del Perú N° 2017-09828).

En preparación: Guía de investigación por experimentación.

Actualmente participa en diferentes proyectos de investigación tecnológica e innovación relacionados a la flora de litoral (*Salicornia sp*) y de la Reserva del Bosque de Tumbes (*Tillandsia*

Validez de constructo – dominio total (dimensión-total)

Validez de constructo V1

		D1	D2	D3	D4	total
D1	Correlación de Pearson	1	,341	,606	,940**	,967**
	Sig. (bilateral)		,335	,063	,000	,000
	N	10	10	10	10	10
D2	Correlación de Pearson	,341	1	,572	,208	,500
	Sig. (bilateral)	,335		,084	,564	,141
	N	10	10	10	10	10
D3	Correlación de Pearson	,606	,572	1	,379	,772**
	Sig. (bilateral)	,063	,084		,280	,009
	N	10	10	10	10	10
D4	Correlación de Pearson	,940**	,208	,379	1	,869**
	Sig. (bilateral)	,000	,564	,280		,001
	N	10	10	10	10	10
total	Correlación de Pearson	,967**	,500	,772**	,869**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,141	,009	,001	
	N	10	10	10	10	10

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Validez de constructo V2

		D1	D2	D3	D4	total
D1	Correlación de Pearson	1	,917**	,486	,261	,830**
	Sig. (bilateral)		,000	,154	,466	,003
	N	10	10	10	10	10
D2	Correlación de Pearson	,917**	1	,491	,109	,752*
	Sig. (bilateral)	,000		,149	,765	,012
	N	10	10	10	10	10
D3	Correlación de Pearson	,486	,491	1	,645*	,797**
	Sig. (bilateral)	,154	,149		,044	,006
	N	10	10	10	10	10
D4	Correlación de Pearson	,261	,109	,645*	1	,722*
	Sig. (bilateral)	,466	,765	,044		,018
	N	10	10	10	10	10
total	Correlación de Pearson	,830**	,752*	,797**	,722*	1
	Sig. (bilateral)	,003	,012	,006	,018	
	N	10	10	10	10	10

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Confiabilidad de instrumento 1 - prueba piloto

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
it1	90,80	210,400	,894	,962
it2	90,80	221,067	,893	,963
it3	91,10	209,656	,983	,961
it4	90,90	212,767	,889	,962
it5	91,20	210,400	,961	,962
it6	91,10	209,656	,983	,961
it7	90,80	221,067	,893	,963
it8	90,80	210,400	,894	,962
it9	90,80	230,400	,601	,965
it10	91,20	220,622	,826	,963
it11	90,80	237,289	,062	,967
it12	90,70	236,456	,176	,967
it13	90,80	237,289	,062	,967
it14	91,30	206,900	,900	,962
it15	90,80	235,289	,216	,967
it16	91,30	206,900	,900	,962
it17	90,90	226,544	,790	,964
it18	91,20	235,289	,088	,969
it19	91,30	206,900	,900	,962
it20	90,80	235,289	,216	,967
it21	91,10	214,322	,808	,963
it22	90,80	230,400	,601	,965
it23	90,70	229,567	,897	,964
it24	90,90	212,767	,889	,962
it25	91,10	214,322	,808	,963
it26	91,00	213,556	,842	,963

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	26

Confiabilidad de instrumento 1 – muestra de estudio

Estadísticos total-elemento				
Ítems	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
it1	96,89	169,516	,767	,959
it2	96,44	180,967	,238	,963
it3	96,94	170,526	,755	,960
it4	97,11	164,810	,862	,958
it5	97,28	170,565	,480	,963
it6	97,11	169,163	,721	,960
it7	96,83	170,029	,796	,959
it8	96,89	169,634	,760	,960
it9	96,83	175,794	,461	,962
it10	97,28	171,624	,613	,961
it11	96,94	169,467	,817	,959
it12	97,00	172,941	,665	,960
it13	97,11	174,575	,506	,962
it14	97,17	167,324	,624	,961
it15	97,22	166,654	,892	,958
it16	97,22	166,654	,892	,958
it17	97,33	170,118	,765	,960
it18	97,44	164,144	,825	,959
it19	97,17	170,735	,791	,959
it20	97,22	165,477	,793	,959
it21	96,78	178,536	,570	,961
it22	97,11	175,046	,677	,961
it23	97,00	169,647	,760	,960
it24	96,94	173,820	,819	,960
it25	97,11	170,458	,735	,960
it26	97,22	174,301	,553	,961

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	26

Confiabilidad de instrumento 2 - prueba piloto

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
it1	93,00	210,000	,423	,932
it2	93,50	214,056	,472	,930
it3	93,40	201,600	,933	,925
it4	93,50	203,833	,937	,925
it5	93,50	203,833	,937	,925
it6	92,70	217,344	,375	,931
it7	93,10	218,989	,330	,931
it8	92,90	221,211	,186	,933
it9	92,70	217,344	,375	,931
it10	93,20	216,844	,232	,934
it11	94,10	203,656	,803	,926
it12	93,50	203,389	,717	,927
it13	93,00	209,778	,542	,929
it14	93,50	213,833	,613	,929
it15	92,80	221,733	,227	,932
it16	92,80	211,067	,929	,927
it17	93,50	214,056	,472	,930
it18	95,10	222,322	,244	,932
it19	95,10	222,322	,244	,932
it20	95,10	222,322	,244	,932
it21	94,70	214,011	,541	,929
it22	94,80	216,178	,588	,929
it23	92,50	224,056	,059	,933
it24	94,70	214,011	,541	,929
it25	93,20	203,289	,751	,927
it26	92,90	214,322	,525	,930
it27	92,90	214,322	,525	,930
it28	93,20	211,733	,619	,929
it29	93,20	203,289	,751	,927
it30	94,40	216,933	,305	,932
it31	94,20	217,067	,300	,932
it32	93,20	203,289	,751	,927
it33	94,20	217,067	,300	,932
it34	92,90	214,322	,525	,930
it35	93,20	211,733	,619	,929

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	35

Confiabilidad de instrumento 2 – muestra de estudio

Estadísticos total-elemento				
ítems	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
it1	112,33	166,941	,783	,930
it2	112,61	170,958	,587	,933
it3	112,56	168,261	,624	,933
it4	112,56	168,261	,624	,933
it5	112,33	166,471	,750	,931
it6	111,61	171,546	,730	,931
it7	112,00	174,000	,617	,932
it8	111,61	179,546	,434	,934
it9	111,67	179,882	,402	,934
it10	112,22	172,889	,573	,933
it11	112,39	177,546	,488	,934
it12	112,11	181,752	,280	,935
it13	111,78	174,889	,705	,932
it14	112,00	175,529	,719	,932
it15	111,72	173,977	,766	,931
it16	111,67	181,647	,363	,935
it17	111,39	182,252	,509	,934
it18	111,56	181,908	,376	,935
it19	111,44	182,732	,378	,935
it20	111,50	181,794	,418	,934
it21	112,22	178,183	,337	,936
it22	111,78	183,359	,183	,936
it23	111,44	183,203	,332	,935
it24	111,61	181,310	,321	,935
it25	111,94	175,585	,690	,932
it26	111,89	174,222	,761	,931
it27	111,94	179,585	,431	,934
it28	112,00	180,588	,321	,935
it29	111,94	183,114	,207	,936
it30	112,78	173,007	,637	,932
it31	112,89	176,105	,489	,934
it32	111,89	177,987	,521	,933
it33	112,06	174,526	,607	,932
it34	112,11	173,399	,693	,932
it35	111,89	174,575	,738	,932

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	35

Anexo 4. Autorización de aplicación de los instrumentos

SOLICITUD PARA AUTORIZACIÓN DE PRUEBA PILOTO.

SOLICITO: Autorización para aplicar Instrumento de Prueba Piloto.

Señora: Lcda. Lourdes Moncada Bohórquez

Directora de la Escuela ALFREDO BAQUERIZO MORENO.

La Lcda. Silvia Ruiz Freire identificada con C.I: 0920008768-1 estudiante de la experiencia curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo-Piura, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación titulado "**Liderazgo transformacional y gestión educativa en docentes de la escuela Leonidas Plaza, Salitre-Guayas 2020**", bajo la asesoría del Dr. Carlos Alberto Luque Ramos por lo cual es necesario aplicar el instrumento a una muestra de 10 Docentes (prueba piloto) para medir las variables de mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a Usted, señora Directora, darme las facilidades y emitir la constancia que me autorice la aplicación del instrumento de recojo de datos de la prueba piloto en la institución educativa a su cargo.

Salitre, 27 de mayo del 2020



Lcda. Silvia Ruiz Freire
C.I: 0920087681



**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"ALFREDO BAQUERIZO MORENO"**

RCTO. ROQUE - PARROQUIA SALTRE - CANTON SALTRE
CORREO ELECTRÓNICO: esctsbinajato@gmail.com
CODIGO A.M.E. 09H4346
CIRCUITO 1

**AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE
PRUEBA PILOTO.**

La Directora de la Escuela de Educación Básica **ALFREDO BAQUERIZO MORENO** del Cantón Salitre- Provincia del Guayas suscribió la presente:

AUTORIZA:

A la Lcda.: Ruiz Freire Silvia Alemania, con C.I: 0920087681, quien es estudiante del Programa de Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo- Piura para que aplique el instrumento que mide sus variables del trabajo de investigación titulado "**Liderazgo transformacional y gestión educativa en docentes de la escuela Leonidas Plaza, Salitre-Guayas 2020**" a una muestra de 10 Docentes (prueba piloto) que actual dirijo.

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Salitre, 29 de mayo del 2020

Lourdes Moncada B.

Lcda. Lourdes Moncada B

C.I: 0922377213

DIRECTORA



SOLICITUD PARA AUTORIZACIÓN DE PRUEBA (MUESTRA)

SOLICITO: Autorización para aplicar Instrumento de Prueba (Muestra).

Señora: Lcda. Dayse Navas Herrera

Directora de la Escuela de Educación Básica Leonidas Plaza.

La Lcda. Silvia Ruiz Freire identificada con C.I: 0920008768-1 estudiante de la experiencia curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo-Piura, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación titulado "**Liderazgo transformacional y gestión educativa en docentes de la escuela Leonidas Plaza, Salitre-Guayas 2020**", bajo la asesoría del Dr. Carlos Alberto Luque Ramos por lo cual es necesario aplicar el instrumento a los y las Docentes (muestra) para medir las variables de mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a Usted, señora Directora, darme las facilidades y emitir la constancia que me autorice la aplicación del instrumento de recojo de datos de la prueba (muestra) en la institución educativa a su cargo.

Me despido de Usted deseándole éxitos en sus labores diarias.

Salitre, 03 de junio del 2020

Silvia A Ruiz F

Lcda. Silvia Ruiz Freire

C.I: 0920087681



SALTRE - GUAYAS

ESCUELA DE EDUCACION BÁSICA
LEONIDAS PLAZA (SALTRE)

Cooperativa de Vivienda "Virgen del Carmen" - Cantón Salitre.

Esc.saltre.4@gmail.com

CÓDIGO AME: 09H04851

CIRCUITO: 2

AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE PRUEBA (MUESTRA).

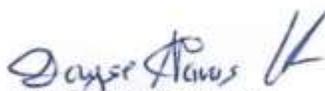
La Directora de la Escuela de Educación Básica **LEONIDAS PLAZA** del Cantón Salitre- Provincia del Guayas-Ecuador suscribe la presente:

AUTORIZA:

A la Lcda.: Ruiz Freire Silvia Alemania, con C.I: 0920087681, quien es estudiante del Programa de Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo- Piura para que aplique el instrumento que mide sus variables del trabajo de investigación titulado "**Liderazgo transformacional y gestión educativa en docentes de la escuela Leonidas Plaza, Salitre-Guayas 2020**" bajo la asesoría del Dr. Carlos Alberto Luque Ramos, que aplique el instrumento a los y las Docentes (muestra) de la institución que actual dirijo.

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes en la aplicación.

Salitre, 05 de junio del 2020


Lcda. Dayse Navas Herrera

C.I: 0998995293
DIRECTORA

ESC. DE EDUC. BÁSICA
"LEONIDAS PLAZA"
COD. AME: 09H04851
SALTRE - GUAYAS