



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica
de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”,
Guayaquil, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Duque Torres, Nelba Patricia (ORCID: 0000-0003-1663-3016)

ASESOR:

Dr. Córdova Pintado, Manuel Jesús (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad de la Educación

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi Madre, mi Padre que está en el cielo a mi Esposo por culminar los dos este reto.

Nos dimos apoyo moral y económico para poder llegar a culminar con éxito esta tesis gracias.

Agradecimiento

En la vida se encuentra plagada de retos, dificultades y todo tipo de adversidades que se presenta en el camino para estudiar. Me he dado cuenta que Dios está en esos momentos difíciles para seguir adelante también mi madre y amigos.

Le agradezco a Dios por cuidarme y guiarme, a mi Madre, Hermana y Amiga , asesor de tesis, compañeros de clases durante todos los niveles por su apoyo moral para continuar y seguir adelante para culminar con éxito gracias por estar presente.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Lic. Duque Torres Nelba Patricia, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, identificado con CI. N° 0912862323, con la tesis titulada: “Influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad “Cesar Vallejo”.

Piura, mayo de 2019


Duque Torres Nelba Patricia
C.I. 0912862323

Índice

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice de Tablas.....	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	18
2.1 Tipo y diseño de investigación	18
2.2 Operacionalización de variables	19
2.3 Población, muestra y muestreo	22
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	23
2.5 Procedimiento	25
2.6 Métodos de análisis de datos	25
2.7 Aspectos éticos.....	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	48

Índice de Tablas

Tabla 1 Distribución de la Población	22
Tabla 2 Nivel del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica	26
Tabla 3 Nivel la dimensión influencia idealizada y la gestión pedagógica	27
Tabla 4 Nivel la dimensión motivación inspiracional y la gestión pedagógica ...	28

Tabla 5 Nivel la dimensión estimulación intelectual y la gestión pedagógica	29
Tabla 6 Nivel la dimensión consideraciones individuales y la gestión pedagógica	30
Tabla 7 Influencia del liderazgo transformador en la gestión pedagógica.....	31
Tabla 8 Influencia de la dimensión influencia idealizada en la gestión pedagógica	32
Tabla 9 Influencia de la dimensión motivación inspiradora en la gestión pedagógica.....	33
Tabla 10 Influencia de la dimensión estimulación intelectual en la gestión pedagógica.....	34
Tabla 11 Influencia de la dimensión consideración individual en la gestión pedagógica.....	35

RESUMEN

La investigación denominada “Influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019” tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019. Asumió la Teoría del liderazgo transformacional de Bass, quien manifiesta que el líder influye de forma estimulante y motivadora.

La Investigación planteó la hipótesis donde afirmaba que El liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019. La población fue de 38 docentes, siendo un muestreo censal. Se trata de una investigación cuantitativa, transversal. El diseño es no experimental de nivel correlacional. La técnica fue la encuesta y como instrumentos utilizó dos cuestionarios, uno de 32 ítems con escala ordinal y su confiabilidad fue de 0,952, otro de 36 ítems con una confiabilidad de 0,967, la validez de contenido se evidenció a través del juicio de expertos. Los datos se procesaron con el software SPSS 22.

Los resultados descriptivos de la tabla 2 muestran que el 52,6% de los docentes evalúan como destacado el liderazgo transformacional mientras que el 92,1% califica como eficiente la gestión pedagógica. El estudio concluye que existe influencia significativa del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica dado los valores r de Pearson 0,820, significancia 0,000 y R cuadrado 0,672 como se muestra en la tabla 7.

Palabras clave: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individual.

ABSTRACT

The research called "Influence of the transformational leadership in the pedagogical management of teachers of the Educational Unit" Alberto Perdomo Franco ", Guayaquil, 2019" had as objective to determine the influence of the transformational leadership in the pedagogical management of the teachers of the Educational Unit " Alberto Perdomo Franco ", Guayaquil, 2019. He assumed the theory of transformational leadership of Bass, who states that the leader influences in a stimulating and motivating way.

The research proposed the hypothesis that stated that the transformational leadership significantly influences the pedagogical management of teachers of the Educational Unit "Alberto Perdomo Franco", Guayaquil, 2019. The population was of 38 teachers, being a census sampling. It is a quantitative, transversal research. The design is non-experimental correlational level. The technique was the survey and as instruments used two questionnaires, one of 32 items with ordinal scale and its reliability was 0.952, another of 36 items with a reliability of 0.967, content validity was evidenced through expert judgment. The data was processed with the SPSS 22 software.

The descriptive results in Table 2 show that 52.6% of teachers rated transformational leadership as outstanding, while 92.1% rated pedagogical management as efficient. The study concludes that there is significant influence of transformational leadership in pedagogical management given the Pearson r values of 0.820, significance 0.000 and R squared 0.672 as shown in table 7.

Keywords: Idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo se observa en las instituciones una crisis de autoridad, donde el jefe debe ganarse la obediencia de sus colaboradores mediante sus habilidades para conducir situaciones y manejar al personal con el que labora, al hablar de liderazgo transformacional, tenemos que tener en cuenta que se trata de las personas que tiene alguna influencia positiva en los demás, causando un tipo de sentimiento que permita cambiar sus estados de ánimos y logrando captar la atención de ellos, e incluso creando adeptos (Goleman, 2015).

La gestión pedagógica fortalece e incentiva al desarrollo profesional e inicial de aquella comunidad docente que desea ingresar al mundo del profesorado y contribuir de manera significativa dentro de este ámbito que requiere un proceso de trabajo eficaz y eficiente, además de obtener una calidad de vida adecuada a sus necesidades.

El reconocimiento a los directores de todas aquellas unidades educativas, que permiten establecer acciones y métodos beneficiosos para las instituciones y mejorar el servicio que se brindan dentro de ellas, se lo denomina: liderazgo transformacional. (Vellaneda, 2015).

Mundialmente se conoce al liderazgo transformacional y la gestión pedagógica como dos conceptos importantes y relevantes para poder generar avances constantes dentro del ámbito educativo. Estas transformaciones en su mayoría se dan rápidamente, ya que estamos expuestos a cambios tecnológicos por la gran demanda de necesidades que existe a nivel internacional. Estas necesidades exigen ir modificando de manera acelerada todas aquellas acciones presentes y futuras que se dan mediante en el diario vivir, generando que la educación alcance estándares más alto e innovando en los nuevos procesos de enseñanza y aprendizaje.

A nivel nacional enfatizó que el clima laboral que genera el líder transformacional incide en la gestión pedagógica y ya que una de las claves principales que tiene este concepto es propiciar un ambiente armónico e integral dentro de las instituciones. Además, el líder en puntos más elevados apunta al reconocimiento e incentiva a su

alumnado a ser mejor cada día, aplaudiendo las cosas que se hacen bien y mejorando las que tienen falencia. Por otro lado, también se puede evidenciar lo contrario a lo mencionado, que será un ambiente incomodo, donde el guía se convertirá en una persona autoritaria que impone reglas a su conveniencia y no permite la interacción de los demás actores de la comunidad escolar. Es por eso que se debe trabajar en equipo, incluyendo a todas las personas inmersas en el aula para que en caso de presentarse un conflicto pueda detectarlo a tiempo y buscar soluciones inmediatas.

Por otro lado, en Ecuador la gestión pedagógica como lo exponen en un artículo del diario expreso, se ve opacado por decisiones erróneas que no permiten la interacción o el aporte de lineamientos por medio de la coordinación de capacitaciones que se deben realizar con anterioridad a la gestión educativa. Esto genera una afectación significativa en el desarrollo profesional de todo maestro, ya que, los grupos que se logran capacitar no incluyen a toda la comunidad educativa, sino que seleccionan determinados sectores, imposibilitando la integración global de los mismos. (Expreso, 2018)

En nuestra realidad, en la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019, se ha observado acciones que generan un gran daño a la comunidad educativa, en donde se pueden considerar, la falta de integración y participación activa de todo el profesorado. Es decir que no se considera las opiniones y sugerencias de las autoridades, así como no se toma en cuenta la planificación institucional espacios para desarrollar círculos de estudios entre docentes, que permitan intercambiar conocimientos, tampoco tienen cronogramas de capacitaciones, y las autoridades no ejercen liderazgo en los momentos oportunos y no promueven el trabajo en equipo.

Al respecto de la realidad problemática se conjetura que esto suceda por la poca planificación, organización, motivación y control por parte de las autoridades educativas, lo cual no permite que el docente desarrolle sus labores de forma eficiente y eficaz en procura de mejorar sus técnicas y estrategias de enseñanza. Por lo tanto es necesario investigar la influencia del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019 y de esta manera llegar a determinar qué nivel de liderazgo tienen las autoridades institucionales

y que nivel de gestión pedagógica tienen los docentes en actividades como planificar estrategias que ayuden a lograr la calidad educativa en la institución.

Se encontraron trabajos previos en el ámbito internacional como el de Otto (2017) quien en su tesis de maestría “Liderazgo transformacional y gestión educativa del director”. Se propuso como objetivo determinar cómo influye el liderazgo transformacional y la gestión del director en el clima institucional. El tipo de investigación es teórica, de diseño no experimental. Como muestra se obtuvo 116 docentes. Los instrumentos a conocer fueron cuestionarios. Los resultados muestran el 43.10% tienen nivel de liderazgo transformacional mientras que el 40.50% de gestión educativa. La presente investigación concluye que el clima institucional se debe al 6.30% del liderazgo transformacional y gestión educativa del director, obteniendo como resultados muestra un índice bilateral de 0,000 menor al nivel 0,05, rechazando la hipótesis nula.

También se encontró a Liendo y Lozada (2018) quienes en su tesis de maestría “Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa”; mostrando como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa. El tipo de investigación es transversal, correlacional, diseño no experimental-transversal. Como muestra se obtuvo 45 docentes. Los instrumentos a conocer fueron cuestionarios. Los resultados muestran en el Liderazgo Transformacional en un 56%, mientras que en la gestión administrativa obteniendo un 76% en su dimensión logro de aprendizajes. La presente investigación determina que existe una correlación directa ($p=.355$; IC95%: .059 -.593) y estadísticamente significativa ($p<05$) entre liderazgo transformacional con gestión administrativa.

De igual manera Montiel (2012) quien en su estudio “El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes”, plantea el objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los docentes. El tipo de investigación es de campo, de diseño no experimental. Como muestra se obtuvo 99 personas. Los instrumentos a conocer fueron cuestionarios. Los resultados muestran el 75% de liderazgo transformacional llegando a una categoría eficiente, mientras que el 55,82% del desempeño laboral llega a la categoría deficiente. La presente

investigación determina una mediana correlación de Pearson que indica un índice de relación de 0.476, lo que significa una relación baja positiva proporcional.

Así mismo Rivera (2018) en su tesis de maestría “Liderazgo transformacional y desempeño directivo”, mostrando como objetivo determinar la relación existente del liderazgo transformacional y el desempeño directivo. El tipo de investigación descriptivo-correlacional, diseño correlacional. Como muestra se obtuvo 83 docentes. Los instrumentos a conocer fueron cuestionarios. Los resultados muestran que el 50% obtuvieron un nivel alto en liderazgo transformacional, mientras que el 53,57% obtuvieron un nivel muy alto en cuanto al desempeño directivo. La presente investigación determina que el clima institucional se debe al 6.30% del liderazgo transformacional y gestión educativa del director, obteniendo como resultados muestra un índice bilateral de 0,000 menor al nivel 0,05, rechazando la hipótesis nula.

Además se encontró a Sánchez (2017) quien en su tesis de maestría “Gestión educativa y liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones –Callao 2016”, sustentada en la Universidad César Vallejo; mostrando como objetivo determinar la relación que existe entre gestión educativa y liderazgo transformacional en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016. El tipo de investigación es descriptivo-correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. Como muestra se obtuvo 106 docentes. Los instrumentos a conocer fueron cuestionarios. Los resultados muestran el 50% en nivel medio en liderazgo transformacional. La presente investigación resalta que existe una fuerte y significativa relación entre gestión educativa y liderazgo transformacional, con los valores Rho de Spearman $Rho=0.791$, lo que significa la relación existente con una correlación fuerte entre variables, frente $p=0,000<0.05$, por esto se rechaza la hipótesis nula

En la búsqueda de trabajos previos del ámbito nacional se encontró a Guamán (2016) quien en su tesis de maestría “Liderazgo y gestión docente como búsqueda de la excelencia en educación en la unidad educativa Santa Rosa.”, sustentada en la Universidad Técnica de Ambato, mostrando como objetivo determinar el nivel de liderazgo y gestión docente como elemento de la excelencia educativa en la Unidad Educativa Santa Rosa. El tipo de investigación es exploratorio y descriptivo, de diseño

de campo y bibliográfica. Como muestra se obtuvo 67 docentes. Los instrumentos a conocer fueron cuestionarios. Los resultados muestran el 49% participan en las decisiones administrativas de liderazgo, mientras 79% cumplen un nivel pleno en gestión docente. La investigación concluyó que el liderazgo deja una connotación positiva en un alto nivel, mientras que en la gestión educativa un nivel inferior.

De igual manera se encontró a Picado (2016) quien en su tesis de maestría “Gestión, liderazgo y valores en el cuerpo docente”, mostrando como objetivo conocer la gestión, liderazgo de los directivos en el desarrollo de los valores en los docentes. El tipo de investigación es exploratorio y descriptivo, de diseño de campo y bibliográfica. Como muestra se obtuvo 67 docentes. Los instrumentos a conocer fueron cuestionarios. Los resultados muestran el 49% participan en las decisiones administrativas de liderazgo, mientras 79% cumplen un nivel pleno en gestión docente. La investigación concluyó que el liderazgo deja una connotación positiva en un alto nivel, mientras que en la gestión educativa un nivel inferior.

Finalmente en el ámbito local se encontró el trabajo de Icaza (2012) quien en su tesis de maestría “Gestión académica y liderazgo en los docentes”, se plantea el objetivo determinar cómo la gestión académica influye en la labor educativa del docente. El tipo de investigación es descriptivo, explicativo y experimental. Como muestra se obtuvo 63 personas. Los instrumentos a conocer fueron entrevistas y encuestas. Los resultados muestran el 86% se muestra indiferente en la variable gestión educativa mientras que el 100% se muestra muy en desacuerdo en la variable liderazgo docente. La investigación concluyó a que la falta de capacitación del liderazgo académico, presenta pérdida de actitud en cuanto al cumplimiento de reglas, ya que si se facilita estas capacitaciones se verá técnicas y estrategias que fomenten el docente en su participación.

Para Bass y Riggo (2012) el Liderazgo Transformacional está direccionado al cambio constante, inspirando a que el grupo de personas externas al guía puedan sentir una motivación respecto al trabajo expuesto. Esto se da mediante la habilidad que tiene el docente para poder llegar a su alumnado, ya sea por su capacidad para resolver conflictos o por sus métodos de enseñanza y aprendizaje dentro del aula.

Para ejercer el liderazgo, se debe tener en cuenta que hay varias directrices que el guía debe tener para considerarse un líder, como, por ejemplo: ser amable, carismático, tener la capacidad de poder influir positivamente en sus adeptos y contar con una visión que sea compartida con sus seguidores. Es decir que de forma continua debe renovar las metas y valores, y replantear las actividades para conseguir los propósitos de forma más eficiente y efectiva.

Burns (1978) menciona que el liderazgo transformacional es la manera en que el líder emplea y desarrolla sus funciones dentro de la institución apegándose a los intereses de él y de los demás, lo que conlleva que todos los miembros que conforman la unidad educativa se integren a cualquier actividad que esté relacionada con el bienestar estudiantil.

Por otra parte, Bass y Avolio (1994) proponen que el liderazgo transformacional dentro de la institución este direccionado a elevar el interés de los docentes influyendo en ellos el concepto de ser parte del cambio institucional, mediante un mayor esfuerzo que supere sus propios intereses. Además, deberá fomentar un ambiente dinámico que impulse al equipo a tener una visión efectiva de lo que pueden lograr en base a la integración colectiva.

Para Moreira (2010) el proceso por el cual los líderes motivan a su equipo de trabajo a mejorar aspectos que son de suma importancia dentro de la institución, se lo denomina: liderazgo transformacional. Este tipo de líder es capaz de influir dentro del personal educativo para que superen sus egoísmos y generen cambios significativos en cuanto al rendimiento académico estudiantil y profesional.

Para Noguera, Pitarch y Esparcia (2009) el liderazgo transformacional es aquel que se encarga de inculcar al grupo pedagógico a mejorar en todos los aspectos y aportar a que los objetivos planteados en beneficio de la comunidad educativa sean logrados. El líder mediante este proceso también influye a que se creen cambios, exista integración y haya compromiso por todo aquel que desee una mejora en la institución donde laboran.

Según López, Hincapié y Zuluaga (2017) el liderazgo transformacional está encaminado a la búsqueda de resultados basados en un líder que proponga lograr los objetivos planteados en la institución de manera dinámica y a través de valores que los motiven, aumenten la creatividad y los lleven a tener la capacidad de responder de manera efectiva ante cualquier situación y más aún si esta representa un riesgo para la institución.

Espíritu (2017) asegura que las dimensiones del liderazgo transformacional son las que se proponen dentro de la dimensión de la influencia idealizada o de carisma, que son aquellas características relevantes dentro de un proceso de liderazgo. Además, menciona que, aunque en algunas ocasiones se le pone más énfasis a el concepto de carisma en partidos políticos o que tengan que ver con el tema de religión, también tiene que ver dentro de un plantel educativo, aunque sea muy escaso encontrarlo. Es primordial entender que para llegar a ser un buen líder no solo se necesita de ser carismático, sino de tener resultados favorables en la transformación de la institución, es decir que deberá combinar su carisma con la capacidad para resolver cualquier obstáculo que se le presente. (Thieme, 2013).

Para Pitarch y Esparcia (2009) la influencia idealizada que tiene el líder transformacional es aquella que se visualiza en el futuro y prioriza las necesidades de los demás antes que las propias para generar confianza y respeto entre su equipo de trabajo, ya que de esta manera podrá influir de manera positiva en ellos haciendo que al momento de tomar una decisión para beneficio de la institución todos respalden su proceder y colaboren con ello.

López, Hincapié y Zuluaga (2017) la influencia idealizada de un líder debe tener en cuenta todo aquello que el docente necesite de manera individual, es decir conocer cada uno de sus requerimientos para que pueda lograr que desarrollen sus habilidades al máximo y así influir a que aporten de manera desinteresada a la institución.

Para Molero, Saboya y Cuadrado (2010) el líder que cumplan con el factor de la influencia idealizada será portador de confianza dentro de su círculo laboral y el personal docente que trabaje junto con él sentirá respeto y admiración hacia la labor

que él realice e incluso se sentirán identificados, lo que conllevará a que deseen compartir responsabilidades dentro de la institución y esto a su vez será destacado por el líder.

La dimensión motivación inspiracional manifiesta que los líderes transformacionales inspiran a sus adeptos, dándoles una razón específica que los motive a colaborar conjuntamente con su guía. Este clima colaborativo se crea cuando el líder logra incidir sobre ellos de manera positiva y además logra crear una visión concreta sobre el futuro que ellos desean tener (Thieme, 2013).

Para Noguera, Pitarch y Esparcia (2009) la motivación inspiradora está basada en la capacidad que tiene el líder transformacional de llegar a su equipo de trabajo y a su vez transmitir decisiones importantes por medio de una buena comunicación en base a ideas o consejos que él ha tenido dentro de su experiencia académica.

Como lo mencionan López, Hincapié y Zuluaga (2017) la motivación inspiracional es parte de este tipo de liderazgo y está estrechamente relacionada con la manera en que el líder comunique las decisiones a través de órdenes sin llegar a verse como antipático dentro de su grupo de trabajo. Esto se logra cuando el tipo de liderazgo que se emplea proporciona una visión que incluya la participación de todos generando información importante que tome en cuenta las experiencias de terceros para lograr los objetivos planteados institucionalmente.

Como argumentan Molero, Saboya y Cuadrado (2010) la capacidad que tiene un líder para motivar, compartir ideas, experiencias y consejos se llama: motivación inspiradora, la cual incluye tener una visualización atractiva del futuro en conjunto con el personal académico tomando en cuenta sus puntos de vista para una mejor ambiente dentro de la institución.

La dimensión estimulación intelectual surge a partir de que el líder influye radicalmente en sus adeptos, apuntando a estimular sus emociones usando la creatividad e innovación para captar la atención de sus seguidores. La estimulación intelectual también se genera cuando el líder incluye a las personas para que aporten

a generar nuevas ideas y construyan soluciones que armonicen y mantengan la paz colectiva. (Bass y Avolio, 2010)

Como expresa Molero, Saboya y Cuadrado (2010) un líder tiene que saber estimular intelectualmente a sus colaboradores a través de la confianza y esta se genera por la manera en que pide ayuda y recepta opiniones de los demás al momento de solucionar un problema que lo impulse a tomar una decisión radical para el bien de la institución.

De acuerdo con Moreira (2010) en el factor de la estimulación intelectual el líder es quien impulsa a su equipo académico de manera constante a innovar y lo incentiva a cuestionarse sobre sus propios mecanismos de trabajo con el único objetivo de que generen nuevas ideas y aporte favorablemente al plantel debido a la originalidad de sus propuestas.

Para Bass (1985) la estimulación intelectual induce a desarrollar pensamientos críticos y genera nuevas formas en las que un líder y su personal académico puedan realizar su trabajo. También contribuye a que la manera en que la que se lidere inspire confianza en la institución al momento de solucionar un problema que conlleve responsabilidad compartida.

La dimensión consideración individual se comprende como la forma en la que el líder actúa frente a sus seguidores, independientemente de quien sea, oyendo sus necesidades y utilizando sus capacidades a su favor. Para que el líder cumpla con la directriz de ser transformacional debe tener acciones que lo ubique como un mentor, analizando y captando lo que sus seguidores requieren para que así se pueda llegar al éxito esperado. (Bass y Avolio, 2010)

En la opinión de Noguera, Pitarch y Esparcia (2009) la consideración individual se refiere a tomar en cuenta las diferencias individuales que tiene el personal docente al momento de ejecutar sus tareas. Además, el líder será el encargado de asesorar y retroalimentar las funciones desempeñadas por los miembros del grupo respetando el derecho a la libre expresión de cada uno de ellos.

López, Hincapié y Zuluaga (2017) aluden que una de las características que tiene el líder transformacional es la consideración individualizada, la cual permite identificar las necesidades del educador de manera independiente teniendo en cuenta que cada persona es un mundo distinto y trabajar en el desarrollo de sus habilidades puede lograr mejores resultados en el ámbito académico, ya que al sentirse valorados aportarán de manera voluntaria y eficaz a toda actividad que se les designe.

Como expresa Moreira (2010) es importante tomar en cuenta que la consideración individual que maneje un líder debe estar sujeta a la preocupación de los deseos y necesidades de cada maestro, así como las de él mismo, para que luego delegue funciones con objetivos trazados que eliminen las falencias que impiden el desarrollo profesional del equipo de trabajo. El líder logrará este propósito respetando las normas de convivencia establecidas en conjunto, lo que hará que existan buenas relaciones humanas dentro de la institución.

Teoría del liderazgo transformacional de Bernard M. Bass de 1985, quien propuso medir el liderazgo a través de la influencia que ejercen los líderes en sus trabajadores.

Bass en su teoría del liderazgo transformacional, deja claro que el líder es quien influye de forma positiva y motivadora en sus colaboradores y con ello conseguir que se aumente el compromiso con la organización, por encima de sus propias necesidades.

Por otra parte, el líder transformacional se enfoca básicamente en todas esas necesidades que se generan de forma individual en cada uno de sus seguidores, prestando atención a las inquietudes y sugerencias que tengan ellos referente a cualquier situación que se presente. Esto lo realiza mediante canales específicos de comunicación y haciendo un repaso de todos los aportes que realizaron sus adeptos para la construcción de una mejora.

El líder transformacional plantea a sus colaboradores retos y constantemente pide ideas innovadoras, inculca que de los contratiempos e imprevistos se aprende, por ello no reprocha errores ni descarta las ideas de sus colaboradores.

El líder transformacional es ético en sus actuaciones y modelo de persona a seguir para sus colaboradores, quienes seguirán y emularán esa forma de actuar y comportarse del líder. Esta integridad que proyecta le permite ganar respeto y admiración, al mismo tiempo que genera confianza en los momentos de incertidumbre en la institución (López J. , 2010).

La gestión pedagógica es aquel proceso que tiene que ser parte de etapas precisas para conseguir su eficacia. Por ejemplo, dentro de este deben estar inmerso un diagnóstico, la planeación la acción o ejecución de la gestión, el monitoreo y evaluación del mismo. Todos estos puntos ayudan a fortalecer y construir una gestión pedagógica que sea el punto principal de la unidad educativa, convirtiendo todo el accionar en parámetros que tengan sentido y pertinencia dentro del proyecto educativo. (Lavin y Del Solar, 2010).

Para Loza (2013) gestión pedagógica, es la realización de acciones de forma ordenada, mediante procesos prácticos que potencien y fortalezcan todas las actividades didácticas y pedagógicas que realice el profesorado dentro de su aula de clases, con el único fin de cumplir con los objetivos de la institución.

Ambrosio (2018) plantea que la gestión pedagógica es aquella acción que contribuye a la mejora de la institución por medio de procesos pedagógicos y didácticos donde están inmersos los profesores, directivos y la comunidad estudiantil con el objetivo de que el alumnado aprenda a resolver problemas en base a el conocimiento y el buen manejo de herramientas actuales que proporcionen soluciones factibles para el plantel.

Aguilera y Gálvez (2014) aseguran que el gestionar la educación es direccionar a las personas dentro de la institución. Es decir, gestionar a los padres de familia, ya que ellos tienen que ser direccionados de la mejor manera para que puedan guiar a sus hijos, al igual que orientar a los maestros que son quienes pasan la mayor parte de tiempo influyendo sobre su alumnado. Esto es un trabajo en conjunto que permite crear una conexión positiva entre todas las partes involucradas, con el único fin de ayudar a

que los educandos puedan tener una visión acertada de la vida y un aprendizaje armonioso.

Campoverde (2014) argumenta que la manera en la que el docente direcciona su trabajado en base a procesos didácticos utilizando herramientas de aprendizaje que desarrollen el nivel intelectual de sus estudiantes se denomina: gestión pedagógica, la cual sirve para potenciar el crecimiento profesional, personal y educativo del alumno dentro de la institución y fuera de ella.

Mendoza y Bolívar (2016) consideran que la gestión pedagógica nace a partir del trabajo entre los directores, docentes y padres que constituyen la institución y sirve para coordinar, ejecutar y evaluar los proyectos educativos establecidos con el objetivo principal de lograr una integración comunitaria que desencadene un ambiente armónico y productivo de las actividades curriculares asignadas.

Como argumenta López (2012) la gestión pedagógica es la manera en la cual se establecen acciones y procesos en la institución de forma dinámica, utilizando los recursos y técnicas necesarias para motivar a los miembros del plantel y que estos aporten de manera voluntaria al cambio educativo, independientemente si se refiere a mejorar la infraestructura, la enseñanza etc. Cuando esto se logra, se crea un ambiente participativo que influye a que los padres de familia también creen conciencia, aporten e interactúen con las actividades curriculares que realice el establecimiento educativo.

Para Arias (2008) la gestión pedagógica es el proceso donde se toman en cuenta algunos factores como: el análisis y la integración de la comunidad educativa en su accionar cotidiano, como por ejemplo: la manera en que los padres, docentes y estudiantes trabajan por el bienestar de su institución motivados por los procesos didácticos y pedagógicos que se utilizan en el alumnado.

Las dimensiones de la Gestión pedagógica son las propuestas en el trabajo de investigación de Luperdi (2018) y también fueron adaptadas de los estándares de calidad educativa expedido por el Ministerio de Educación del Ecuador (2017).

La Dimensión Planificación, para Rivera (2011) es la gestión que dentro de las instituciones educativas implica el uso de herramientas físicas y digitales, con las cuales se eleve el desempeño no solo de docentes sino de todos los integrantes de la comunidad educativa, además la planificación permite tener un orden en todas las actividades que se desarrollen, además de estar acordes con la función desempeñada.

Para Guerrero y Borjas (2006) la planificación es una herramienta que permite determinar cómo estarán ejecutadas las actividades dentro del salón de clases. Para ello el líder tendrá que realizar un análisis de la situación, desarrollara programas y establecerá objetivos con el fin de que luego sean ejecutados. Todos estos serán en función al ámbito académico y serán de carácter operativo, lo cual significa que tendrán que cumplirse en el tiempo establecido dentro de la planificación.

Según Campoverde (2014) uno de los aspectos más importantes que tiene el docente en su gestión pedagógica es planificar anticipadamente las didácticas que va a impartir en su clase. Es decir, tener establecido que métodos y enseñanzas va a utilizar para que el alumno logre comprender y aprender lo establecido en el currículo y que aquello aporte significativamente en el desempeño profesional y educativo de la institución.

Como afirman Mendoza y Bolívar (2016) la planeación es parte del desarrollo organizativo de una institución, ya que en ella se establece la forma didáctica y pedagógica con la que el docente va a impartir sus clases. Esta también sirve para plantear actividades extracurriculares que estén ligadas al beneficio institucional, con el fin de integrar a todo el personal en un ambiente participativo que motive constantemente a la comunidad escolar.

La dimensión ejecución como mencionan Guerrero y Borjas (2006) la ejecución debe desarrollarse mediante estrategias pedagógicas que incluyan la interacción entre docente y alumno por medio de varias técnicas como: enseñanzas de los conceptos, preguntas y aprendizaje, resolución de problemas de manera didáctica entre otros, concluyendo este procedimiento con las estrategias pos instruccionales que incluyen resúmenes acerca de toda la clase mediante mapas conceptuales, esquemas etc.

Campoverde (2014) considera que en la etapa de ejecución los docentes tienen que implementar todo aquello que planificaron previamente antes de impartir sus clases de forma organizada para lograr sistematizar el conocimiento de su alumnado por medio de estrategias como; las Pre instruccionales que implica que el maestro alerte al alumno sobre que aprenderá en clases. La segunda estrategia es los Co instruccionales que se caracterizan por la manera en la que el educador desarrolla sus clases, ya sea por medio de ilustraciones, analogías, etc. y para finalizar están las estrategias Post instruccionales que están basadas en la retroalimentación por medio de preguntas y respuestas acerca de lo que se aprendió en clases.

Viveros y Sánchez (2018) afirman que, en la ejecución, la capacidad que tenga el docente para implementar estrategias didácticas y proporcionar elementos conceptuales, actitudinales y procedimentales son de suma importancia para el desarrollo intelectual de cada uno de los estudiantes. De esta manera, poco a poco se irá fortaleciendo y construyendo el pensamiento crítico y analítico del salón de clases que se verá favorecido al momento de evidenciar su desempeño en actividades competitivas.

La dimensión evaluación como establece Campoverde (2014) uno de los aspectos más importantes dentro de la gestión pedagógica es la evaluación porque es la manera en la que se pueden medir las prácticas educativas que utiliza el docente dentro del salón de clases y esta debe estar direccionada en función a los objetivos e intereses pedagógicos que existen dentro de la institución.

Como atribuyen Sánchez, López y Espinosa (2017) la evaluación es un componente de la gestión pedagógica donde se analiza y se verifica el proceso que ha tenido el estudiante por medio de las estrategias de ejecución que el docente ha impartido en ellos. Dentro de este factor están incluidos la realización diagnóstica de necesidades de aprendizaje y el diseño de evaluaciones de acuerdo con los objetivos de enseñanza planteados, para que sirva de utilidad al momento de realizar una valoración final que tenga como consecuencia definir si la gestión pedagógica implementada requiere una modificación.

Para Barreto (2012) la evaluación sirve para conocer el grado de cumplimiento que tiene el docente ante su alumnado, en base al desempeño de los métodos pedagógicos y didácticos que proporciona dentro del aula y fuera de ella. Dicha valoración se realiza por medio del criterio que implica un juicio de valor ante resultados positivos o negativos, los que a su vez se evidenciarán en la evaluación y posteriormente serán utilizados a favor de la institución.

La investigación formula el problema ¿En qué medida el liderazgo transformacional influye en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019?

Problemas específicos que presenta el estudio son: ¿Cómo la dimensión influencia idealizada influye en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019?

¿En qué medida la dimensión motivación inspiracional influye en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019?

¿Hasta qué punto la dimensión estimulación intelectual y comunicación influye en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019?

¿En qué medida la dimensión consideración individual influye en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019?

Justificación del estudio, trata de confrontar los elementos disfuncionales del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica percibida por los docentes de la unidad educativa para así establecer la relación entre las variables.

En la práctica la investigación, mediante la aplicación los resultados del liderazgo transformacional y su influencia en la gestión educativa contribuirá al desarrollo de un buen clima institucional en beneficio de la unidad educativa “Alberto Perdomo Franco”.

Los procedimientos que son aplicados dentro del estudio podrán servir como fuente para que un agente externo que esté realizando una investigación pueda

tomarlo como guía en otro trabajo investigativo, ya que ha cumplido con las reglas de validez y confiabilidad.

Llevado a la teoría esta investigación tiene su justificación por medio de la evaluación y análisis de los textos conseguidos acerca del liderazgo transformacional del director. Además de información que apunta a la gestión educativa del director, clima institucional, documentos, material bibliográfico como: revistas, libros, tesis que sustentan lo escrito.

La hipótesis que plantea la investigación es que (H_i) El liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

H₀: El liderazgo transformacional no influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

Las hipótesis específicas planteadas son: La dimensión influencia idealizada influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

La dimensión motivación inspiracional influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

La dimensión estimulación intelectual y comunicación influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

La dimensión consideración individual influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

El objetivo general propuesto es: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

Objetivos Específicos que se plantean en la investigación son: Establecer la influencia de la dimensión idealizada influye en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

Determinar la influencia de la dimensión motivación inspiracional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

Establecer la influencia de la dimensión estimulación intelectual y comunicación en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

Determinar la influencia de la dimensión consideración individual en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

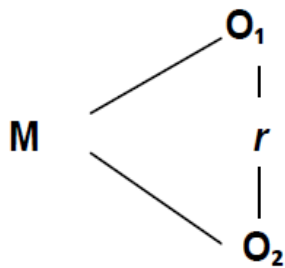
II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

El diseño aplicado en la presente investigación y que fue determinado por el estudio es no experimental de corte transversal con enfoque cuantitativo. El nivel de la investigación definido por el fenómeno estudiado es correlacional, pues se busca determinar la influencia del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica.

El diseño correlacional establece el grado o nivel de influencia entre una variable dependiente y una independiente (Ñaupá, Mejía, Noboa y Villagómez, (2013).

Esquema:



Dónde.

M: Muestra

O1: Variable Liderazgo Transformacional

O2: Variable Gestión Pedagógica

r: Correlación de las variables

2.2 Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Es la manera en que el líder emplea y desarrolla sus funciones dentro de la institución apegándose a los intereses de él y de los demás, lo que conlleva que todos los miembros que conforman la unidad educativa se integren a cualquier actividad que esté relacionada con el bienestar estudiantil (Burns, 1978)	Se trabajará con las dimensiones influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individual. Transformador <138 - 185> Destacado <88 - 137> Bueno <38 - 87> Regular <0 – 37>	Influencia Idealizada	Actúa con justicia en la Institución. Asume y comparte responsabilidades Premia las actitudes y la creatividad Reconoce el trabajo del personal Influye en mejora del clima Institucional	Ordinal
			Motivación Inspiradora	Comunica decisiones a través de órdenes Logra una aceptable comunicación. Comparte ideas, experiencias, consejos. Toma en cuenta experiencias de terceros Comunica por medio de otras personas	

			<p>Estimulación Intelectual</p> <p>Inspira confianza en la institución. Pide ayuda para solucionar problemas.</p> <p>Delega el poder en la Institución. Acierta al tomar una decisión institucional</p> <p>Asume responsabilidad en incertidumbre</p>	
			<p>Consideración individual</p> <p>Respeto las normas de convivencia Acepta el derecho a la libre expresión</p> <p>Ejemplariza buenas relaciones humanas</p> <p>Delega funciones en objetivos trazados.</p> <p>Soluciona problemas interpersonales</p>	
<p>GESTIÓN PEDAGÓGICA</p>	<p>Es la realización de acciones de forma ordenada, mediante procesos prácticos que potencien y fortalezcan</p>	<p>Se trabajará la variable gestión pedagógica a través de sus dimensiones planificación, ejecución, evaluación</p>	<p>Planificación</p> <p>Planifica anticipadamente la didáctica de sesiones de clases.</p> <p>Planifica sesiones en relación al currículo, cuadro programa, hoja de programación y unidad de aprendizaje.</p>	<p>Ordinal</p>

	todas las actividades didácticas y pedagógicas que realice el profesorado dentro de su aula de clases, con el único fin de cumplir con los objetivos de la institución (Loza, 2013)			Planifica actividades complementarias a las sesiones de clases.	
			Ejecución	Estrategias Pre instruccionales. Estrategias Co instruccionales. Estrategias Pos instruccionales. Usa metodología adecuada.	
			Evaluación	Criterios de evaluación. Tipos de evaluación. Instrumentos de evaluación. Seguimiento de las evaluaciones.	

2.3 Población, muestra y muestreo

Para Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014) se considera como población a todos los elementos que presentan características similares y que son sujeto de análisis.

La población considerada en la presente investigación son los 38 docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019.

Tabla 1 Distribución de la Población

Personal	Hombres	Mujeres	Total
Docentes	13	25	38
Total	13	25	38

Fuente Secretaría de la institución

Muestra

El tipo de muestreo para la investigación es censal, puesto que, al tratarse de una población manejable, todos los 38 docentes formaran parte del estudio para determinar la influencia de la gestión administrativa en los servicios educativos.

Criterio de Inclusión

Docentes contratados

Nombramiento provisional

Nombramiento definitivo

Criterio de Exclusión

Personal administrativo

Personal de servicios

Personal de seguridad

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de recolección de datos

La técnica que se utilizará en la investigación será la encuesta, la cual permite recolectar información de interés en una población o muestra específica (Behar, 2008), esta técnica es una de las más usadas por investigadores, puesto que es de fácil utilización y comprensión para los sujetos de estudio.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento a utilizar es el cuestionario, puesto que contiene afirmaciones o preguntas relacionadas a las variables de estudio y que permitirán de forma fácil las valoraciones obtenidas de los sujetos de estudio. (Behar, 2008)

Para medir la variable liderazgo transformacional se utilizó una adaptación de la encuesta de Espíritu (2017), esta encuesta consta de 32 ítems con escala tipo Likert donde: No se hace (1), No sé (2), Alguna vez (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Para evaluar la variable liderazgo transformacional que consta de 32 ítems tenemos los siguientes niveles: Regular 32 – 64; Bueno 65 – 96; Destacado 97 – 128; Transformador 129 – 160).

Para medir la variable gestión pedagógica se utilizó una adaptación de la encuesta de Luperdi (2018) y de los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador (2017) que consta de 36 ítems con escala tipo Likert donde: Básica (1), Regular (2), Bueno (3), Muy bueno (4).

Para evaluar la gestión pedagógica que consta de 36 ítems tenemos los siguientes niveles: Ineficiente 36 – 72, Poco eficiente 73 – 108, Eficiente 109 - 144.

Validez

Por medio del juicio de un experto se dará la validez de contenido a la encuesta, a través de esta revisión se comprobará la relación entre variables, dimensiones e ítems. El experto que revisará las encuestas de la gestión administrativa y servicios educativos es el docente tutor.

Como Chiner (2005) menciona que un cuestionario es válido cuando el constructo teórico mide el grado de exactitud del fenómeno que pretende medir en el fin previsto. Es la cualidad más importante de un instrumento de medida.

Confiabilidad

Para tener la fiabilidad y seguridad que los cuestionarios propuestos en esta investigación miden las variables de estudio, se utilizó el Alfa de Cronbach y de esta manera se aseguró la integridad de la información que se va recolectar en la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”.

Según Ruíz (2008) es la técnica que ayuda a establecer cuál es el nivel de utilidad que está proporcionando dicho estudio o medición. Es decir que se refiere estrictamente al grado de reproductividad que tenga esta medición, la cual llega a su nivel de confiabilidad mediante los resultados que esta ofrece, sin importar cuantas veces se repita, lo que se reduce en tener el mismo rasgo en situaciones idénticas.

El valor de Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable liderazgo transformacional que consta de 32 ítems es de ,952 lo cual significa que la encuesta tiene un alto grado de confiabilidad.

De igual manera el valor de Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable Gestión pedagógica con 36 ítems es de ,967 lo que significa un alto nivel de confiabilidad de la encuesta.

2.5 Procedimiento

Una vez definida la muestra y los instrumentos de recolección de datos, se procederá a realizar las encuestas sobre la gestión administrativa y servicios educativos a los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”. Esta encuesta será realizada dentro de la institución educativa en un horario conveniente para los docentes y la investigadora. Los docentes dispondrán de aproximadamente 20 minutos para responder de forma sincera a cada encuesta planteada. Finalizada las encuestas, estas serán tabuladas y la información se almacenará en una base de datos para su posterior análisis.

2.6 Métodos de análisis de datos

Una vez recolectada la información será procesada y analizada a través del programa estadístico SPSS, y los datos se presentarán en tablas cruzadas para una mejor comprensión, donde se podrá observar el nivel de relación del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”.

La comprobación de las hipótesis se la realizará con el coeficiente de Pearson, además se considerará que el valor de la significancia sea menor a 0,05.

2.7 Aspectos éticos

Se respeta el derecho de autor y se citan todas las fuentes de información que sirvieron en la investigación, por otro lado se garantizará la reserva absoluta de los datos consignados en las encuestas. La presentación del trabajo es académico respetando las Normas APA.

III. RESULTADOS

Objetivo General

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

Tabla 2 Nivel del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica

			GESTIÓN PEDAGÓGICA		Total
			Poco Eficiente	Eficiente	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Bueno	Recuento %del total	3 7,9%	0 0,0%	3 7,9%
	Destacado	Recuento %del total	0 0,0%	20 52,6%	20 52,6%
	Transformador	Recuento %del total	0 0,0%	15 39,5%	15 39,5%
Total		Recuento % del total	3 7,9%	35 92,1%	38 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco
Elaboración: Propia

Interpretación:

Los valores descriptivos que se detallan en la tabla 2, indican que el 52,6% (20) de los docentes encuestados, califican como destacado el liderazgo transformacional mientras que el 92,1% (35) precisan que la gestión pedagógica es eficiente en la unidad educativa Alberto Perdomo Franco, lo que significa que en la institución educativa las autoridades tienden a comprometerse con la comunidad educativa en la búsqueda de soluciones innovadoras para los problemas, además son carismáticas, visionarias y mantienen la motivación de sus seguidores para conseguir las metas y objetivos institucionales, lo cual se refleja en la gestión pedagógica.

Los valores descriptivos también detallan que el 7,9% (3) de los docentes califican como bueno el liderazgo transformacional mientras que el 7,9 % (3) asumen como poco eficiente la gestión pedagógica en la unidad educativa Alberto Perdomo Franco.

Objetivo Específico 1

Establecer la influencia de la dimensión influencia idealizada influye en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

Tabla 3 Nivel la dimensión influencia idealizada y la gestión pedagógica

		GESTIÓN PEDAGÓGICA		Total	
		Poco Eficiente	Eficiente		
INFLUENCIA IDEALIZADA	Bueno	Recuento %del total	1 2,6%	1 2,6%	2 5,3%
	Destacado	Recuento %del total	2 5,3%	13 34,2%	15 39,5%
	Transformador	Recuento %del total	0 0,0%	21 55,3%	21 55,3%
	Total	Recuento % del total	3 7,9%	35 92,1%	38 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco
Elaboración: Propia

Interpretación:

Los valores descriptivos que se detallan en la tabla 3, indican que el 55,3% (21) de los docentes encuestados, califican como transformador la dimensión influencia idealizada mientras que el 92,1% (35) precisan que la gestión pedagógica es eficiente en la unidad educativa Alberto Perdomo Franco, lo que significa que en la institución educativa las autoridades visualizan y priorizan necesidades de los demás compañeros anteponiendo sus necesidades para crear ambiente de confianza y trabajo en equipo, y así potencializa las habilidades de los docentes.

Los valores descriptivos también detallan que el 5,3% (2) de los docentes califican como buena la influencia idealizada mientras que el 7,9% (3) asumen como poco eficiente la gestión pedagógica en la unidad educativa Alberto Perdomo Franco.

Objetivo Específico 2

Determinar la influencia de la dimensión motivación inspiracional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

Tabla 4 Nivel la dimensión motivación inspiracional y la gestión pedagógica

		GESTIÓN PEDAGÓGICA		Total	
		Poco Eficiente	Eficiente		
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Bueno	Recuento %del total	3 7,9%	2 5,3%	5 13,2%
	Destacado	Recuento %del total	0 0,0%	28 73,7%	28 73,7%
	Transformador	Recuento %del total	0 0,0%	5 13,2%	5 13,2%
	Total	Recuento % del total	3 7,9%	35 92,1%	38 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco
Elaboración: Propia

Interpretación:

Los valores descriptivos que se detallan en la tabla 4, indican que el 73,7% (28) de los docentes encuestados, califican como destacada la motivación inspiracional mientras que el 92,1% (35) precisan que la gestión pedagógica es eficiente en la unidad educativa Alberto Perdomo Franco, lo que significa que en la institución educativa las autoridades motivan e inspiran a los docentes y les transmiten entusiasmo y optimismo en el desempeño de sus labores diarias, además tiene buena comunicación y comparte ideas y experiencias y considera la opinión de los docentes en determinadas situaciones.

Los valores descriptivos también detallan que el 13,2% (5) de los docentes califican como buena la motivación idealizada mientras que el 7,9% (3) asumen como poco eficiente la gestión pedagógica en la unidad educativa Alberto Perdomo Franco.

Objetivo Específico 3

Establecer la influencia de la dimensión estimulación intelectual y comunicación en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

Tabla 5 Nivel la dimensión estimulación intelectual y la gestión pedagógica

		GESTIÓN PEDAGÓGICA		Total	
		Poco Eficiente	Eficiente		
ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	Regular	Recuento %del total	1 2,6%	0 0,0%	1 2,6%
	Bueno	Recuento %del total	2 5,3%	3 7,9%	5 13,2%
	Destacado	Recuento %del total	0 0,0%	24 63,2%	24 63,2%
	Transformador	Recuento %del total	0 0,0%	8 21,1%	8 21,1%
	Total	Recuento % del total	3 7,9%	35 92,1%	38 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco
Elaboración: Propia

Interpretación:

Los valores descriptivos que se detallan en la tabla 5, indican que el 63,2% (24) de los docentes encuestados, califican como destacada la estimulación intelectual mientras que el 92,1% (35) precisan que la gestión pedagógica es eficiente en la unidad educativa Alberto Perdomo Franco, lo que significa que en la institución educativa las autoridades estimulan a los docentes para que presenten trabajos innovadores, les permite libremente ser creativos y solicita que aporten con ideas y soluciones para problemas comunes, conducen a los docentes a ser críticos y crea responsabilidades compartidas.

Los valores descriptivos también detallan que el 2,6% (1) de los docentes califican como regular la estimulación intelectual mientras que el 7,9% (3) asumen como poco eficiente la gestión pedagógica en la unidad educativa Alberto Perdomo Franco.

Objetivo Específico 4

Determinar la influencia de la dimensión consideración individual en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

Tabla 6 Nivel la dimensión consideraciones individuales y la gestión pedagógica

			GESTIÓN PEDAGÓGICA		Total
			Poco Eficiente	Eficiente	
CONSIDERACIONES INDIVIDUALES	Regular	Recuento %del total	1 2,6%	0 0,0%	1 2,6%
	Bueno	Recuento %del total	2 5,3%	5 13,2%	7 18,4%
	Destacado	Recuento %del total	0 0,0%	15 39,5%	15 39,5%
	Transformador	Recuento %del total	0 0,0%	15 39,5%	15 39,5%
	Total	Recuento % del total	3 7,9%	35 92,1%	38 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los valores descriptivos que se detallan en la tabla 6, indican que el 39,5% (15) de los docentes encuestados, califican como transformadora las consideraciones individuales mientras que el 92,1% (35) precisan que la gestión pedagógica es eficiente en la unidad educativa Alberto Perdomo Franco, lo que significa que en la institución educativa las autoridades tratan a cada docente de manera directa respetando sus capacidades, hacen que cada docente se sienta valorado, y en la ejecución de actividades están orientado, asesorando y retroalimentando sin entorpecer el desempeño de los docentes.

Los valores descriptivos también detallan que el 2,6% (1) de los docentes califican como regular las consideraciones individuales mientras que el 7,9% (3) asumen como poco eficiente la gestión pedagógica en la unidad educativa Alberto Perdomo Franco.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis General

H_i: El liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

H₀: El liderazgo transformacional no influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

Tabla 7 Influencia del liderazgo transformador en la gestión pedagógica

		Gestión Pedagógica	
r de Pearson	Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	,820**
		Sig. (bilateral)	,000
		R ²	,672
		N	38

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco
Elaboración: Propia

$$R^2: 0,820 * 0,820 = 0,672 * 100 = 67,2\%$$

Interpretación:

Los valores inferenciales de la tabla 7, muestran un valor de 0,820 de correlación de Pearson que indica correlación alta y positiva, también muestra un valor 0,000 de significancia que es menor a 0,05 planteado para la investigación y con el valor de regresión lineal 0,672 (67,2% de influencia) se puede establecer que existe influencia significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la unidad educativa Alberto Perdomo Franco. Con este análisis de resultados se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 1

H₁: La dimensión influencia idealizada influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

H₀: La dimensión influencia idealizada no influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

Tabla 8 Influencia de la dimensión influencia idealizada en la gestión pedagógica

		Gestión Pedagógica	
r de Pearson	Influencia Idealizada	Correlación de Pearson	,755**
		Sig. (bilateral)	,000
		R ²	.571
		N	38

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco
Elaboración: Propia

$$R^2: 0,755 * 0,755 = 0,571 * 100 = 57,1\%$$

Interpretación:

Los valores inferenciales de la tabla 8, muestran un valor de 0,755 de correlación de Pearson que indica correlación alta y positiva, también muestra un valor 0,000 de significancia que es menor a 0,05 planteado para la investigación y con el valor de regresión lineal 0,571 (57,1% de influencia) se puede establecer que existe influencia significativa entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica de los docentes en la unidad educativa Alberto Perdomo Franco. Con este análisis de resultados se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 2

H₂: La dimensión motivación inspiracional influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

H₀: La dimensión motivación inspiracional influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

Tabla 9 Influencia de la dimensión motivación inspiradora en la gestión pedagógica

		Gestión Pedagógica	
r de Pearson	Motivación Inspiradora	Correlación de Pearson	,801**
		Sig. (bilateral)	,000
		R ²	,642
		N	38

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco
Elaboración: Propia

$R^2: 0,801 * 0,801 = 0,642 * 100 = 64,2\%$

Interpretación:

Los valores inferenciales de la tabla 9, muestran un valor de 0,801 de correlación de Pearson que indica correlación alta y positiva, también muestra un valor 0,000 de significancia que es menor a 0,05 planteado para la investigación y con el valor de regresión lineal 0,642 (64,2% de influencia) se puede establecer que existe influencia significativa entre la motivación inspiradora y la gestión pedagógica de los docentes en la unidad educativa Alberto Perdomo Franco. Con este análisis de resultados se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 3

H₃: La dimensión estimulación intelectual y comunicación influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

H₀: La dimensión estimulación intelectual y comunicación no influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

Tabla 10 Influencia de la dimensión estimulación intelectual en la gestión pedagógica

		Gestión Pedagógica	
r de Pearson	Estimulación Intelectual	Correlación de Pearson	,701**
		Sig. (bilateral)	,000
		R ²	,492
		N	38

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco
Elaboración: Propia

$$R^2: 0,701 * 0,701 = 0,492 * 100 = 49,2\%$$

Interpretación:

Los valores inferenciales de la tabla 10, muestran un valor de 0,701 de correlación de Pearson que indica correlación alta y positiva, también muestra un valor 0,000 de significancia que es menor a 0,05 planteado para la investigación y con el valor de regresión lineal 0,492 (49,2% de influencia) se puede establecer que existe influencia significativa entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica de los docentes en la unidad educativa Alberto Perdomo Franco. Con este análisis de resultados se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 4

H4: La dimensión consideración individual influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

H0: La dimensión consideración individual influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019

Tabla 11 Influencia de la dimensión consideración individual en la gestión pedagógica

		Gestión Pedagógica	
r de Pearson	Consideración Individual	Correlación de Pearson	,651**
		Sig. (bilateral)	,000
		R ²	,423
		N	38

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco

Elaboración: Propia

$$R^2: 0,651 * 0,651 = 0,423 * 100 = 42,3\%$$

Interpretación:

Los valores inferenciales de la tabla 11, muestran un valor de 0,651 de correlación de Pearson que indica correlación moderada y positiva, también muestra un valor 0,000 de significancia que es menor a 0,05 planteado para la investigación y con el valor de regresión lineal 0,423 (42,3% de influencia) se puede establecer que existe influencia significativa entre la consideración individual y la gestión pedagógica de los docentes en la unidad educativa Alberto Perdomo Franco. Con este análisis de resultados se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019, el referente teórico manifiesta que un buen líder influye desde el estímulo y motivación para conseguir que los seguidores antepongan sus intereses propios por los comunes, además el líder transformador escucha, proporciona apoyo y motiva a sus colaboradores a proponer ideas innovadoras y lograr el éxito en equipo Bass (1985). En la tabla 2 se observa el detalle de que el 52,6% (20) de los docentes encuestados, califican como destacado el liderazgo transformacional mientras que el 92,1% (35) precisan que la gestión pedagógica es eficiente, estos resultados coinciden con la postura del teórico Bass (1985) puesto que en la institución educativa las autoridades tienden a comprometerse con la comunidad educativa en la búsqueda de soluciones innovadoras para los problemas, además son carismáticas, visionarias y mantienen la motivación de sus seguidores para conseguir las metas y objetivos institucionales, lo cual se refleja en la gestión pedagógica. Estos resultados coinciden con Otto (2017) donde muestra que el 43,10% de los encuestados indican que las autoridades presentan liderazgo transformacional. También coinciden con Montiel (2012) quien muestra que el 75% manifiesta que el liderazgo transformacional es eficiente. En relación a la hipótesis general: El liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, la tabla 7 detalla los valores resultantes r de Pearson 0,820, significancia 0,000 y R cuadrado 0,672 con lo cual se determina influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica. Estos resultados coinciden con Otto (2017) quien concluye que el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión educativa dado el valor de significancia 0,000. También coinciden con Montiel (2012) quien concluye que el liderazgo transformacional tiene correlación con el desempeño docente dado el valor 0,476 de r de Pearson.

En relación al objetivo específico 1: Establecer la influencia de la dimensión influencia idealizada influye en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad

Educativa “Alberto Perdomo Franco”, el referente teórico manifiesta que un buen líder influye desde el estímulo y motivación para conseguir que los seguidores antepongan sus intereses propios por los comunes, además el líder transformador escucha, proporciona apoyo y motiva a sus colaboradores a proponer ideas innovadoras y lograr el éxito en equipo Bass (1985). En la tabla 3 se observa el detalle de que el 55,3% (21) de los docentes encuestados, califican como transformador la dimensión influencia idealizada mientras que el 92,1% (35) precisan que la gestión pedagógica es eficiente, estos resultados coinciden con la postura del teórico Bass (1985) puesto que en la institución educativa las autoridades visualizan y priorizan necesidades de los demás compañeros anteponiendo sus necesidades para crear ambiente de confianza y trabajo en equipo, y así potencializa las habilidades de los docentes. Estos resultados coinciden con Liendo y Lozada (2018) donde muestra que el 56% de los encuestados indican que existe liderazgo transformacional en la institución educativa. También coinciden con Rivera (2018) quien muestra que el 50% califican el liderazgo transformacional en el nivel alto. En relación a la hipótesis específica 1: La dimensión influencia idealizada influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, la tabla 8 detalla los valores resultantes r de Pearson 0,755, significancia 0,000 y R cuadrado 0,571 con lo cual se determina influencia de la dimensión idealizada en la gestión pedagógica. Estos resultados coinciden con Liendo y Lozada (2018) quien concluye que existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la gestión, dado los valores de significancia menor a 0,05. También coinciden con Rivera (2018) quien concluye que existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa dado los valores Sig. 0,000 menor al nivel 0,05.

En relación al objetivo específico 2: Determinar la influencia de la dimensión motivación inspiracional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, el referente teórico manifiesta que un buen líder influye desde el estímulo y motivación para conseguir que los seguidores antepongan sus intereses propios por los comunes, además el líder transformador escucha, proporciona apoyo y motiva a sus colaboradores a proponer ideas innovadoras y lograr

el éxito en equipo Bass (1985). En la tabla 4 se observa el detalle de que el 73,7% (28) de los docentes encuestados, califican como destacada la motivación inspiracional mientras que el 92,1% (35) precisan que la gestión pedagógica es eficiente, estos resultados coinciden con la postura del teórico Bass (1985) puesto que en la institución educativa las autoridades motivan e inspiran a los docentes y les transmiten entusiasmo y optimismo en el desempeño de sus labores diarias, además tiene buena comunicación y comparte ideas y experiencias y considera la opinión de los docentes en determinadas situaciones. Estos resultados coinciden con Sánchez (2017) donde muestra que el 50% de los encuestados califican el liderazgo transformacional en el nivel medio. También coinciden con Guamán (2016) quien muestra que el 49% de los encuestados califican el liderazgo como participativo. En relación a la hipótesis específica 2: La dimensión motivación inspiracional influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, la tabla 9 detalla los valores resultantes r de Pearson 0,801, significancia 0,000 y R cuadrado 0,642 con lo cual se determina influencia de la dimensión motivación inspiradora en la gestión pedagógica. Estos resultados coinciden con Sánchez (2017) quien concluye que la gestión educativa se relaciona con el liderazgo transformacional dado los valores Rho 0,791 y $Sig.$ 0,000. También coinciden con Guamán (2016) quien concluye que el liderazgo influye en la gestión.

En relación al objetivo específico 3: Establecer la influencia de la dimensión estimulación intelectual y comunicación en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, el referente teórico manifiesta que un buen líder influye desde el estímulo y motivación para conseguir que los seguidores antepongan sus intereses propios por los comunes, además el líder transformador escucha, proporciona apoyo y motiva a sus colaboradores a proponer ideas innovadoras y lograr el éxito en equipo Bass (1985). En la tabla 5 se observa el detalle de que el 63,2% (24) de los docentes encuestados, califican como destacada la estimulación intelectual mientras que el 92,1% (35) precisan que la gestión pedagógica es eficiente, estos resultados coinciden con la postura del teórico Bass (1985) puesto que en la institución educativa las autoridades estimulan a los docentes para que

presenten trabajos innovadores, les permite libremente ser creativos y solicita que aporten con ideas y soluciones para problemas comunes, conducen a los docentes a ser críticos y crea responsabilidades compartidas. Estos resultados coinciden con Picado (2016) donde muestra que el 49% de los docentes manifiestan que existe liderazgo transformacional. Por otro lado se contraponen con Icaza (2012) quien muestra que el 100% de los encuestados percibe en nivel bajo el liderazgo. En relación a la hipótesis específica 3: La dimensión estimulación intelectual y comunicación influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, la tabla 10 detalla los valores resultantes r de Pearson 0,701, significancia 0,000 y R cuadrado 0,492 con lo cual se determina influencia de la dimensión estimulación intelectual y comunicación en la gestión pedagógica. Estos resultados coinciden con Picado (2016) quien concluye que el liderazgo se relaciona con la gestión educativa. Por otra parte se contrapone con Icaza (2012) quien concluye que hace falta capacitación en liderazgo para mejorar la actitud y el cumplimiento de reglas.

En relación al objetivo específico 4: Determinar la influencia de la dimensión consideración individual en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, el referente teórico manifiesta que un buen líder influye desde el estímulo y motivación para conseguir que los seguidores antepongan sus intereses propios por los comunes, además el líder transformador escucha, proporciona apoyo y motiva a sus colaboradores a proponer ideas innovadoras y lograr el éxito en equipo Bass (1985). En la tabla 6 se observa el detalle de que el 39,5% (15) de los docentes encuestados, califican como transformadora las consideraciones individuales mientras que el 92,1% (35) precisan que la gestión pedagógica es eficiente, estos resultados coinciden con la postura del teórico Bass (1985) puesto que en la institución educativa las autoridades tratan a cada docente de manera directa respetando sus capacidades, hacen que cada docente se sienta valorado, y en la ejecución de actividades están orientado, asesorando y retroalimentando sin entorpecer el desempeño de los docentes. Estos resultados coinciden con Otto (2017) donde muestra que el 43,10% de los encuestados indican que las autoridades

presentan liderazgo transformacional. También coinciden con Guamán (2016) quien muestra que el 49% de los encuestados califican el liderazgo como participativo. En relación a la hipótesis específica 4: La dimensión consideración individual influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019, la tabla 11 detalla los valores resultantes r de Pearson 0,651, significancia 0,000 y R cuadrado 0,423 con lo cual se determina influencia de la dimensión consideración individual en la gestión pedagógica. Estos resultados coinciden con Otto (2017) quien concluye que el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión educativa dado el valor de significancia 0,000. También coinciden con Guamán (2016) quien concluye manifestando una influencia entre el liderazgo y la gestión.

V. CONCLUSIONES

El liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, dado los valores 0,820 de correlación de Pearson, 0,000 de Sig., y 0,672 de R cuadrado, que determinan influencia y permite aceptar la hipótesis de investigación (tabla 7). En los datos descriptivos el 52,6% califica como destacado el liderazgo transformacional y el 92,1% como eficiente la gestión pedagógica (tabla 2).

La influencia idealizada influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, dado los valores 0,755 de correlación de Pearson, 0,000 de Sig., y 0,571 de R cuadrado, que determinan influencia significativa y permite aceptar la hipótesis de investigación 1 (tabla 8). En los datos descriptivos el 55,3% califica como transformador la influencia idealizada y el 92,1% eficiente la gestión pedagógica (tabla 3).

La motivación inspiracional influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, dado los valores 0,801 de correlación de Pearson, 0,000 de Sig., y 0,642 de R cuadrado, que determinan

influencia y permite aceptar la hipótesis de investigación 2 (tabla 9). En los datos descriptivos el 73,7% califica como destacada la motivación inspiracional y el 92,1% precisa que la gestión pedagógica es eficiente (tabla 4).

La estimulación intelectual y comunicación influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, dado los valores 0,701 de correlación de Pearson, 0,000 de Sig., y 0,492 de R cuadrado, que determinan influencia y permite aceptar la hipótesis de investigación 3 (tabla 10). En los datos descriptivos el 63,2% califica como destacada la estimulación intelectual y el 92,1% precisa que la gestión pedagógica es eficiente (tabla 5).

La consideración individual influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, dado los valores 0,651 de correlación de Pearson, 0,000 de Sig., y 0,423 de R cuadrado, que determinan influencia y permite aceptar la hipótesis de investigación 4 (tabla 11). En los datos descriptivos el 39,5% califica como transformadora las consideraciones individuales y el 92,1% precisa que la gestión pedagógica es eficiente (tabla 6).

VI. RECOMENDACIONES

Las autoridades de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco deben ser más inspiradores, carismáticos, democráticos y generar compromisos compartidos con los docentes de tal manera que se mejoren los procesos educativos institucionales en beneficio de la comunidad educativa, puesto que según Bass y Riggo (2012) el liderazgo transformacional debe orientar al cambio a sus seguidores, haciendo que ganen confianza en sí mismo y sean capaces de innovar en la búsqueda de soluciones para los problemas.

La comunidad educativa Alberto Perdomo Franco debe ejercer la influencia idealizada en todos sus miembros para de esta manera generar confianza y priorizar necesidades institucionales ante las individuales, para lograr respeto y trabajo en equipo que beneficie la calidad educativa, puesto que según López, Hincapié y Zuluaga (2017) la influencia idealizada considera todas necesidades de los docentes, las potencializa para que luego sirvan de aporte a la institución.

Las autoridades de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco deben trabajar en la motivación inspiracional en sus docentes a través de capacitaciones, equipos colaborativos, buena comunicación, darles nuevas perspectivas al trabajo docente, transmitir entusiasmo y optimismo, puesto que según Thieme (2013) los líderes transformacionales motivan e inspiran.

La comunidad educativa Alberto Perdomo Franco, debe generar espacios que permitan la estimulación intelectual de los docentes, dejando que sean creativos e innovadores, y que aporten con ideas o soluciones sin ser criticados o ignorados por sus desaciertos, puesto que según Molero, Saboya y Cuadrado (2010) el líder estimula intelectualmente a sus colaboradores asignándoles tareas que requieran soluciones notables.

La rectora de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco debe considerar a los docentes en su individualidad respetando sus necesidades y capacidades en la ejecución de tareas, puesto que según Moreira (2010) la consideración individual debe suponer los deseos y necesidades de cada docente.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2013). *Diseño y desarrollo de proyecto de investigación. Guía de aprendizaje*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Ambrosio, R. (2018). La socioinformación: Un enfoque de cambio educativo. *Revista Iberoamericana de Educación*, 57-82.
- Arias, L. (2008). *La dimensión administrativa de la gestión*. México Editores.
- Barreto, C. F. (2012). *Evaluación de calidad del desempeño del docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011-2012*. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3693/1/Barreto%20Calle%20Cristian%20Fernando.pdf>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. Free Press.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness. Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Campoverde, M. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa "Belisario Quevedo" de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi*. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11480/1/Campoverde_Gomez_Monica_Leonor.pdf
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (La tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. Recuperado el 2019, de http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5Ccasassus_problemas.pdf
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de Gestión del Talento Humano:

<http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>

Chiner, E. (2005). La Validez. <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/25/Tema%206-Validez.pdf>.

Guerrero, W., & Borjas, F. (2006). *Gestión del Docente y la Ejecución de los Proyectos Pedagógicos de Aula en Educación Básica*. Obtenido de <http://ojs.revistaorbis.org.ve/index.php/orbis/article/view/284/286>

Gutiérrez, F. (2000). *Gestión Institucional y Pedagógica*. Lima: Segunda Edición.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.

Icaza, K. (2012). *GESTIÓN ACADÉMICA Y LIDERAZGO EN LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA "13 DE ABRIL"*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/4157/1/Gesti%C3%B3n%20y%20liderazgo%20en%20los%20docentes%20del%20centro%20de%20educaci%C3%B3n%20general%20b%C3%A1sica%2013%20de%20Abril%20del%20cant%C3%B3n%20Ventanas.pdf>

Liendo, B., & Lozada, A. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Institución Educativa José Félix Black*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11807/liendo_ab.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, E., Hincapié, S., & Zuluaga, Y. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *ESPACIOS*, 16.

López, J. (2010). *Dirección y Liderazgo*. Obtenido de Teorías del Liderazgo: <http://direccionyliderazgo.com/teorias-del-liderazgo-v-liderazgo-transformacional/>

López, R. (2012). *Manual del supervisor, director y docente*. Editorial Monfort.

- Mendoza, F., & Bolívar, M. (2016). Gestión Pedagógica e Integración de Proyectos Educativos Productivos en las Escuelas Rurales. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 39-55.
- MINEDUC. (2013). *Gestión educativa. Página del Ministerio de Educación Nacional*. Obtenido de <https://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48473.html>
- Mineduc. (2017). *Estándares de gestión escolar*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/2017-ESTANDARES-DE-GESTION-ESCOLAR-Y-DESEMPENO-PROFESIONAL-DIRECTIVO-Y-DOCENTE.pdf>
- Molero, F., Saboya, P., & Cuadrado, I. (2010). *Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/727/72714400022/>
- Montiel, C. (2012). *EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA*. Obtenido de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2013-09-17T14:06:44Z-4068/Publico/montiel_consuelo.pdf
- Moreira, C. (2010). *Liderazgo Transformacional y Género en Organizaciones Militares*. Obtenido de <http://eprints.ucm.es/11436/1/T32255.pdf>
- Moreno, A. (23 de octubre de 2017). *Cuarto poder* . Recuperado el 2018, de <https://www.cuartopoder.es/espana/educacion/2017/10/23/agustin-moreno-lomce-recortes-la-desastrosa-gestion-educativa-de-cifuent>
- Noguera, J., Pitarch, M. D., & Esparcia, J. (2009). *Gestión y promoción del desarrollo local*. Guada Impresores .
- Ñaupá, Mejía, Noboa , & Villagómez . (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima peru: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Oleas, M. (2012). Tesis. *Gestión administrativa y procesos académicos del colegio Aurora Estrada de Ramírez*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1162/1/Gesti%C3%B3n%20Administrativa%20y%20Procesos%20Acad%C3%A9micos%20del%20Colegio%20Aurora%20Estrada%20de%20Ram%C3%ADrez%20de%20la%20Ciudad%20de%20Guayaquil.pdf>
- Otto, W. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las I.E.E.* Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5261/Esp%C3%ADritu_DL_CWO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, C. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño directivo en la institución educativa N° 125 "Ricardo Palma", San Juan de Lurigancho -2017*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11368/Cesar_RC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, C. (2008). Tesis. Obtenido de Confianza: <http://200.11.208.195/blogRedDocente/alexisduran/wp-content/uploads/2015/11/CONFIABILIDAD.pdf>
- Sánchez, H., López, A., & Espinosa, D. (2017). *Modelo de Evaluación Docente*. Quito: Publicaciones INEVAL.
- Unesco. (2014). *Formación continua para el desarrollo profesional docente*. Obtenido de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/SergioParraESP.pdf>
- Viteri, P. (2014). *El liderazgo del gerente educativo como influencia en la gestión de los docentes de las instituciones públicas de la provincia del Guayas*. Milagro-Ecuador: Universidad Estatal de Milagro. Recuperado el 6 de mayo de 2018, de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/204/3/EI%20liderazgo%20del%20gerente%20educativo%20como%20influencia%20en%20la%20gesti>

%C3%B3n%20de%20los%20docentes%20de%20las%20instituciones%20p%
C3%BAplicas%20del%20cant%C3%B3n%20El%20Triunfo%20de%20la

Viveros, S., & Sánchez, L. (2018). *La Gestión Académica del Modelo Pedagógico Sociocrítico en la Institución Educativa: Rol del Docente*. Obtenido de file:///C:/Users/GICO/Downloads/1082-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2163-2-10-20181108.pdf

Yábar, I. (2013). Tesis. *La Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel*. Lima. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/yabar_si.pdf;jsessionid=64AD523485F007F38FFF17C9C9D6A2DF?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de Recolección de datos de la variable Liderazgo Transformacional

Cuestionario para medir el Liderazgo Transformacional

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene un propósito medir el liderazgo transformacional del directivo de la Escuela de Educación Básica, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada una y responda de forma sincera marcando con un aspa (x) la columna (alternativa de respuesta) que mejor se adecue a su opinión.

No se hace	No sé	Alguna vez	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

I. Información general

Sexo: Femenino: () Masculino () Edad _____

II. Información Específica:

Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta sino lo que UD. siente o vivenciado. Duración de la escala aprox. 15 min.

Nº	DIMENSIÓN INFLUENCIA IDEALIZADA CARISMA	1	2	3	4	5
1	Habla sobre sus valores y creencias más importantes					
2	Enfatiza la importancia de ser comprometido con nuestras creencias					
3	Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.					
4	Es optimista					
5	Es capaz de escuchar					
6	Dispone de puntos de vista amplios y tolerantes.					
7	Habla sobre sus valores y creencias más importantes.					
8	Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión Colectivo.					
9	Toma una posición respecto a asuntos difíciles.					
10	Se comporta en forma consistente con sus valores expresados.					
Nº	DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INSPIRADORA	1	2	3	4	5
11	Enfatiza el valor de cuestionar las presunciones.					
12	Reexamina presunciones críticamente para cuestionar si son apropiadas					
13	Nos estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas antes					
14	Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas.					
15	Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas.					

16	Me estimula para expresar mis ideas y opiniones.					
	DIMENSIÓN ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	1	2	3	4	5
17	Sugiere nuevas formas de buscar cómo completar los Requerimientos.					
18	Me lleva a mirar los problemas desde muchos ángulos Diferentes.					
19	Me anima proponer ideas, y ser creativo.					
20	Reconoce mis ideas en público					
21	Valora mis aportaciones en la toma de decisiones					
22	Me direcciona para ser proactivo					
	DIMENSIÓN CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	1	2	3	4	5
23	Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo.					
24	Escucha atentamente mis intereses.					
25	Provee consejo útil para mi desarrollo.					
26	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.					
27	Pasa su tiempo enseñando y entrenando.					
28	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de otros.					
29	Me enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de otros.					
30	Promueve el auto-desarrollo.					
31	Da atención especial a los miembros que parecen negligentes.					
32	Suelo recibir su elogio cuando hago un buen trabajo.					

Gracias por su colaboración

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos de la variable Gestión Pedagógica

Cuestionario para medir la Gestión Pedagógica

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene un propósito medir la gestión pedagógica de los docentes de la Escuela de Educación Básica, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada una y responda de forma sincera marcando con un aspa (x) la columna (alternativa de respuesta) que mejor se adecue a su opinión.

Básico	Regular	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4

I. Información general

Sexo: Femenino: () Masculino () Edad_____

II. Información Específica:

Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta sino lo que UD. siente o vivenciado. Duración de la escala aprox. 15 min.

Nº	DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN	1	2	3	4
1	El docente realiza una planificación previa a las sesiones.				
2	Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.				
3	Organiza las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes.				
4	Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación.				
5	El docente planifica basándose en el currículo oficial (PEA)				
6	Dispone del cuadro programa para la planificación de sus sesiones.				
7	Considera la hoja de programación para la planificación de sus sesiones.				
8	Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza aprendizaje.				
9	Planifica los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.				
10	El docente planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad				
11	El docente comunica tareas complementarias a realizar por los alumnos para la próxima sesión.				
Nº	DIMENSIÓN EJECUCIÓN	1	2	3	4
12	Realiza la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la sesión enseñanza de aprendizaje.				
13	Propicia la construcción de aprendizajes a través de diversas estrategias.				
14	Usa la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje de los estudiantes.				
15	Los estudiantes construyen aprendizajes fundamentales relacionados a los contenidos del curso.				
16	Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos prácticos.				
17	Promueve el debate entre los estudiantes para el desarrollo de procesos críticos reflexivos acerca de los conocimientos adquiridos				
18	Utiliza recursos didácticos en el proceso de aprendizaje.				

19	El docente fomenta la participación activa de los estudiantes.				
20	El docente observa el orden y los procesos de trabajo.				
21	El docente utiliza actividades alternativas para aquellos que terminan antes su tarea.				
22	El docente propicia el trabajo en equipo				
23	El docente aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferenciadas.				
24	El docente desarrolla estrategias para la autonomía de los alumnos.				
25	Informa los criterios para evaluar los aprendizajes de los estudiantes.				
	DIMENSIÓN EVALUACIÓN	1	2	3	4
26	Evalúa los criterios específicos de las competencias técnicas de los estudiantes.				
27	Evalúa los criterios específicos de las competencias metódicas de los estudiantes.				
28	Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los estudiantes.				
29	Analiza las metas que orientan su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa				
30	Observa el proceso que desarrollan los estudiantes como elemento de la evaluación				
31	Reflexiona sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que corrijan las deficiencias.				
32	Utiliza la ficha de calificación proporcionada por la institución al evaluar las tareas desarrolladas por los estudiantes.				
33	Observa y registra las actitudes durante el desempeño de los estudiantes.				
34	Los docentes utilizan variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.				
35	Los docentes realizan el seguimiento de los aprendizajes de los alumnos en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias.				
36	Elabora estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación				

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Instrumento de Base de datos liderazgo Transformacional

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																																					
N°	INFLUENCIA IDEALIZADA CARISMA										R	MOTIVACIÓN INSPIRADORA					R	ESTIMULACION INTELLECTUAL						R	CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL								R	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	21		22	23	24	25	26	27	28	29			30	31	32
1	4	3	5	3	3	3	4	5	3	2	35	3	3	4	4	3	2	19	3	4	2	4	3	4	20	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	33	107
2	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	44	3	4	4	5	3	2	21	5	5	5	3	4	2	24	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	31	120
3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	1	24	2	1	3	1	5	3	15	1	3	1	1	1	1	8	1	1	2	2	1	2	3	1	5	1	19	66
4	3	3	3	4	4	3	2	5	3	4	34	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	2	3	14	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	29	91
5	3	3	3	4	4	3	2	5	3	4	34	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	2	3	14	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	29	91
6	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	38	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	32	100
7	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	38	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	32	100
8	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	30	3	3	3	4	5	3	21	2	3	3	3	4	4	19	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	34	104
9	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	31	4	4	3	3	3	4	21	4	4	3	3	3	4	21	2	3	4	2	2	3	3	3	4	2	28	101
10	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	31	4	4	3	3	3	4	21	4	4	3	3	3	4	21	2	3	4	2	2	3	3	3	4	2	28	101
11	3	3	4	5	5	5	3	3	4	5	40	4	3	2	4	3	4	20	3	3	5	1	1	2	15	3	2	4	2	4	3	2	2	3	2	27	102
12	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	34	3	3	3	4	3	4	20	5	3	4	4	4	5	25	2	3	4	5	5	4	3	4	3	3	36	115
13	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	4	3	4	21	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	35	117
14	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	4	3	4	21	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	35	117
15	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	41	3	3	4	4	3	4	21	3	3	4	4	3	4	21	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36	119
16	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	41	3	3	4	4	3	4	21	3	3	4	4	3	4	21	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36	119
17	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	127
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	128
19	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	4	4	4	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	128
20	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	4	4	4	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	128
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	128
22	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46	4	4	4	5	3	4	24	4	4	4	5	3	4	24	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40	134
23	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46	4	4	4	5	3	4	24	4	4	4	5	3	4	24	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40	134
24	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46	4	5	4	4	3	4	24	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	38	138
25	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45	4	4	4	5	3	4	24	4	4	4	5	3	4	24	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47	140
26	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45	3	4	4	5	4	4	24	5	5	5	5	5	4	29	2	5	4	5	4	5	4	5	3	5	42	140
27	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45	4	4	4	5	3	4	24	4	4	4	5	3	4	24	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47	140
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	3	4	4	4	4	22	5	4	5	3	4	4	25	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44	141
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	3	4	4	4	4	22	5	4	5	3	4	4	25	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44	141
30	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47	4	4	3	5	3	4	23	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	145
31	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47	4	4	3	5	3	4	23	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	145
32	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	46	1	1	5	5	4	5	21	1	1	5	5	4	5	21	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	29	117
33	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	46	1	1	5	5	4	5	21	1	1	5	5	4	5	21	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	29	117
34	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	46	3	5	5	4	4	5	26	5	5	5	2	2	2	21	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	42	135
35	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	46	3	5	5	4	4	5	26	5	5	5	2	2	2	21	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	42	135
36	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	144
37	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	144
38	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	5	4	4	5	3	5	26	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47	149

Anexo 5: Validación del instrumento de Liderazgo Transformacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa "Alberto Perdomo Franco", Guayaquil, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				No se hace	No sé	Alguna vez	Casi 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			
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	INFLUENCIA IDEALIZADA	Actúa con justicia	1 Habla sobre sus valores y creencias más importantes							✓		✓		✓				
			2 Enfatiza la importancia de ser comprometido con nuestras creencias							✓		✓		✓				
		Asume y comparte responsabilidad	3 Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.								✓		✓		✓			
			4 Es optimista								✓		✓		✓			
			5 Es capaz de escuchar								✓		✓		✓			
			6 Dispone de puntos de vista amplios y tolerantes.								✓		✓		✓			
		Influye en mejora del clima institucional	7 Habla sobre sus valores y creencias más importantes.								✓		✓		✓			
			8 Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión Colectivo.								✓		✓		✓			
			9 Toma una posición respecto a asuntos difíciles.								✓		✓		✓			
			10 Se comporta en forma consistente con sus valores expresados.								✓		✓		✓			
	MOTIVACIÓN INSPIRADORA	Comparte ideas, experiencias y consejos	11 Enfatiza el valor de cuestionar las presunciones.								✓		✓		✓			
			12 Reexamina presunciones críticamente para cuestionar si son apropiadas								✓		✓		✓			
			13 Nos estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas antes								✓		✓		✓			
			14 Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas.								✓		✓		✓			
			15 Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas.								✓		✓		✓			
			16 Me estimula para expresar mis ideas y opiniones.								✓		✓		✓			
	ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	Pide ayuda para solucionar problemas	17 Sugiere nuevas formas de buscar cómo completar los Requerimientos.								✓		✓		✓			
			18 Me lleva a mirar los problemas desde muchos ángulos diferentes.								✓		✓		✓			
			19 Me anima proponer ideas, y ser creativo.								✓		✓		✓			

CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	Acepta el derecho a la libre expresión	20 Reconoce mis ideas en público								✓		✓		✓		
		21 Valora mis aportaciones en la toma de decisiones								✓		✓		✓		
		22 Me dirige para ser proactivo								✓		✓		✓		
		23 Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo.								✓		✓		✓		
		24 Escucha atentamente mis intereses.								✓		✓		✓		
		25 Provee consejo útil para mi desarrollo.								✓		✓		✓		
		26 Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.								✓		✓		✓		
		27 Pasa su tiempo enseñando y entrenando.								✓		✓		✓		
		28 Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de otros.								✓		✓		✓		
		29 Me enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de otros.								✓		✓		✓		
		30 Promueve el auto-desarrollo.								✓		✓		✓		
		31 Da atención especial a los miembros que parecen negligentes.								✓		✓		✓		
32 Suelo recibir su elogio cuando hago un buen trabajo.								✓		✓		✓				

Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado

Anexo 6: Matriz de Validación de Instrumento de Liderazgo Transformacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: Medir la Influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa "Alberto Perdomo Franco", Guayaquil, 2019

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
		

Piura, 18 de mayo de 2019



Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado

Anexo 7: Matriz de Validación de Liderazgo Transformacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa "Alberto Perdomo Franco", Guayaquil, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				No se hace	No sé	Alguna vez	Casi 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				
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	INFLUENCIA IDEALIZADA	Actúa con justicia	1 Habla sobre sus valores y creencias más importantes							/		/		/					
			2 Enfatiza la importancia de ser comprometido con nuestras creencias						/		/		/		/				
		Asume y comparte responsabilidad	3 Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.							/		/		/		/			
			4 Es optimista							/		/		/		/			
			5 Es capaz de escuchar							/		/		/		/			
			6 Dispone de puntos de vista amplios y tolerantes.							/		/		/		/			
		Influye en mejora del clima institucional	7 Habla sobre sus valores y creencias más importantes							/		/		/		/			
			8 Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión Colectivo.							/		/		/		/			
			9 Toma una posición respecto a asuntos difíciles.							/		/		/		/			
			10 Se comporta en forma consistente con sus valores expresados.							/		/		/		/			
	MOTIVACIÓN INSPIRADORA	Comparte ideas, experiencias y consejos	11 Enfatiza el valor de cuestionar las presunciones.						/		/		/		/				
			12 Reexamina presunciones críticamente para cuestionar si son apropiadas						/		/		/		/				
			13 Nos estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas antes						/		/		/		/				
			14 Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas.						/		/		/		/				
			15 Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas.						/		/		/		/				
			16 Me estimula para expresar mis ideas y opiniones.						/		/		/		/				
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Pide ayuda para solucionar problemas	17 Sugiere nuevas formas de buscar cómo completar los Requerimientos.						/		/		/		/				
			18 Me lleva a mirar los problemas desde muchos ángulos Diferentes.						/		/		/		/				
			19 Me anima proponer ideas, y ser creativo.						/		/		/		/				

CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	Acepta el derecho a la libre expresión	20 Reconoce mis ideas en público						/		/		/		/			
		21 Valora mis aportaciones en la toma de decisiones						/		/		/		/			
		22 Me direcciona para ser proactivo						/		/		/		/			
		23 Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo.						/		/		/		/			
		24 Escucha atentamente mis intereses.						/		/		/		/			
		25 Provee consejo útil para mi desarrollo.						/		/		/		/			
		26 Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.						/		/		/		/			
		27 Pasa su tiempo enseñando y entrenando.						/		/		/		/			
		28 Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de otros.						/		/		/		/			
		29 Me enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de otros.						/		/		/		/			
		30 Promueve el auto-desarrollo.						/		/		/		/			
		31 Da atención especial a los miembros que parecen negligentes.						/		/		/		/			
32 Suele recibir su elogio cuando hago un buen trabajo.						/		/		/		/					


 Mg. Pazmiño Olvera Carlos Washington

Anexo 8: Matriz de Validación de Instrumento de Liderazgo Transformacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: Medir la Influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa "Alberto Perdomo Franco", Guayaquil, 2019

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Pazmiño Olvera Carlos Washington

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
/		

Piura, 18 de mayo de 2019



Mg. Pazmiño Olvera Carlos Washington

Anexo 9: Validación del instrumento de Gestión Pedagógica

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa "Alberto Perdomo Franco", Guayaquil, 2019															
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Sí	No	No sabe	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	
GESTIÓN PEDAGÓGICA	PLANIFICACIÓN	Planifica anticipadamente la didáctica de sesiones de clases.	1 El docente realiza una planificación previa a las sesiones.				/		/		/		/		
			2 Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.				/		/		/		/		
			3 Organiza las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes.				/		/		/		/		
			4 Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación.				/		/		/		/		
		Planifica sesiones en relación al currículo, cuadro programa, hoja de programación y unidad de aprendizaje.	5 El docente planifica basándose en el currículo oficial (PIA).				/		/		/		/		
			6 Dispone del cuadro programa para la planificación de sus sesiones.				/		/		/		/		
			7 Considera la hoja de programación para la planificación de sus sesiones.				/		/		/		/		
			8 Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza aprendizaje.				/		/		/		/		
			9 Planifica los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.				/		/		/		/		
			10 El docente planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad.				/		/		/		/		
			11 El docente comunica tareas complementarias a realizar por los alumnos para la próxima sesión.				/		/		/		/		
	EJECUCIÓN	Estrategias Pre instruccionales.	12 Realiza la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la sesión consultando de aprendizaje.				/		/		/		/		
			13 Propicia la construcción de aprendizajes a través de diversas estrategias.				/		/		/		/		
		Estrategias Co instruccionales.	14 Usa la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje de los estudiantes.				/		/		/		/		
			15 Los estudiantes construyen aprendizajes fundamentales relacionados a los contenidos del curso.				/		/		/		/		
		Estrategias Pos instruccionales.	16 Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos prácticos.				/		/		/		/		
			17 Promueve el debate entre los estudiantes para el desarrollo de procesos críticos reflexivos acerca de los conocimientos adquiridos.				/		/		/		/		

EVALUACIÓN	Usa metodología adecuada.	18 Utiliza recursos didácticos en el proceso de aprendizaje.				/		/		/		/		
		19 El docente fomenta la participación activa de los estudiantes.				/		/		/		/		
		20 El docente observa el orden y los procesos de trabajo.				/		/		/		/		
		21 El docente utiliza actividades alternativas para aquellos que terminan antes su tarea.				/		/		/		/		
		22 El docente propicia el trabajo en equipo.				/		/		/		/		
		23 El docente aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferenciadas.				/		/		/		/		
	Criterios de evaluación.	24 El docente desarrolla estrategias para la autoevaluación de los alumnos.				/		/		/		/		
		25 Informa los criterios para evaluar los aprendizajes de los estudiantes.				/		/		/		/		
		26 Evalúa los criterios específicos de las competencias técnicas de los estudiantes.				/		/		/		/		
		27 Evalúa los criterios específicos de las competencias sociales de los estudiantes.				/		/		/		/		
		28 Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los estudiantes.				/		/		/		/		
		29 Analiza los datos que orientan su acción para darle referencias a las actividades evaluadas en la evaluación formativa.				/		/		/		/		
	Tipos de evaluación.	30 Observa el proceso que desarrollan los estudiantes como elemento de la evaluación.				/		/		/		/		
		31 Reflexiona sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que corrijan las deficiencias.				/		/		/		/		
		32 Utiliza la ficha de calificación proporcionada por la institución al evaluar las tareas desarrolladas por los estudiantes.				/		/		/		/		
		33 Observa y registra las actitudes durante el desempeño de los estudiantes.				/		/		/		/		
Seguimiento de las evaluaciones.	34 Los docentes utilizan variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.				/		/		/		/			
	35 Los docentes realizan el seguimiento de los aprendizajes de los alumnos en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias.				/		/		/		/			
	36 Elabora estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación.				/		/		/		/			

Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado

Anexo 10: Matriz de validación de Instrumento de Gestión Pedagógica

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: Medir la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa "Alberto Perdomo Franco", Guayaquil, 2019

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Piura, 18 de mayo de 2019



Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado

Anexo 11: Matriz de Validación de Gestión Pedagógica

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa "Alberto Perdomo Franco", Guayaquil, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Básico	Regular	Bueno	Muy bueno	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	
GESTIÓN PEDAGÓGICA	PLANIFICACIÓN	Planifica anticipadamente la didáctica de sesiones de clases.	1 El docente realiza una planificación previa a las sesiones.					/		/		/		/		
			2 Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.					/		/		/		/		
			3 Organiza las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes.					/		/		/		/		
		Planifica sesiones en relación al currículo, cuadro programa, hoja de programación y unidad de aprendizaje.	4 Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación.					/		/		/		/		
			5 El docente planifica basándose en el currículo oficial (PEA)					/		/		/		/		
			6 Dispone del cuadro programa para la planificación de sus sesiones.					/		/		/		/		
			7 Considera la hoja de programación para la planificación de sus sesiones.					/		/		/		/		
			8 Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza aprendizaje.					/		/		/		/		
			9 Planifica los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.					/		/		/		/		
			10 El docente planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad					/		/		/		/		
	EJECUCIÓN	Planifica actividades complementarias a las sesiones de clases.	11 El docente comunica tareas complementarias a realizar por los alumnos para la próxima sesión.					/		/		/		/		
			12 Realiza la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la sesión enseñanza de aprendizaje.					/		/		/		/		
		Estrategias Pre instruccionales.	13 Propicia la construcción de aprendizajes a través de diversas estrategias.					/		/		/		/		
			14 Usa la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje de los estudiantes.					/		/		/		/		
		Estrategias Co instruccionales.	15 Los estudiantes construyen aprendizajes fundamentales relacionados a los contenidos del curso.					/		/		/		/		
			16 Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos prácticos.					/		/		/		/		
			17 Promueve el debate entre los estudiantes para el desarrollo de procesos críticos reflexivos acerca de los conocimientos adquiridos					/		/		/		/		

EVALUACIÓN	Usa metodología adecuada.	18 Utiliza recursos didácticos en el proceso de aprendizaje.					/		/		/		/		
		19 El docente fomenta la participación activa de los estudiantes.					/		/		/		/		
		20 El docente observa el orden y los procesos de trabajo.					/		/		/		/		
		21 El docente utiliza actividades alternativas para aquellos que terminan antes su tarea.					/		/		/		/		
		22 El docente propicia el trabajo en equipo					/		/		/		/		
	Criterios de evaluación.	23 El docente aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferenciadas.					/		/		/		/		
		24 El docente desarrolla estrategias para la autonomía de los alumnos.					/		/		/		/		
		25 Informa los criterios para evaluar los aprendizajes de los estudiantes.					/		/		/		/		
		26 Evalúa los criterios específicos de las competencias técnicas de los estudiantes.					/		/		/		/		
		27 Evalúa los criterios específicos de las competencias metodológicas de los estudiantes.					/		/		/		/		
	Tipos de evaluación.	28 Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los estudiantes.					/		/		/		/		
		29 Analiza las metas que orientan su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa					/		/		/		/		
		30 Observa el proceso que desarrollan los estudiantes como elemento de la evaluación					/		/		/		/		
		31 Reflexiona sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que corrijan las deficiencias.					/		/		/		/		
		32 Utiliza la ficha de calificación proporcionada por la institución al evaluar las tareas desarrolladas por los estudiantes.					/		/		/		/		
	Instrumentos de evaluación	33 Observa y registra las actitudes durante el desempeño de los estudiantes.					/		/		/		/		
		34 Los docentes utilizan variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.					/		/		/		/		
Seguimiento de las evaluaciones.	35 Los docentes realizan el seguimiento de los aprendizajes de los alumnos en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias.					/		/		/		/			
	36 Elabora estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación					/		/		/		/			


 Mg. Pazmiño Olvera Carlos Washington

Anexo 12: Matriz de Validación de Instrumento de Gestión Pedagógica

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: Medir la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa "Alberto Perdomo Franco", Guayaquil, 2019

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Pazmiño Olvera Carlos Washington.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Piura, 18 de mayo de 2019



Mg. Pazmiño Olvera Carlos Washington

Anexo 13: Fiabilidad del instrumento liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	32

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1 Habla sobre sus valores y creencias más importantes	118,47	348,851	,603	,951
2 Enfatiza la importancia de ser comprometido con nuestras creencias	118,66	343,745	,810	,950
3 Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.	118,32	343,141	,647	,951
4 Es optimista	117,79	349,900	,556	,951
5 Es capaz de escuchar	117,71	352,536	,566	,951
6 Dispone de puntos de vista amplios y tolerantes.	118,11	351,610	,541	,951
7 Habla sobre sus valores y creencias más importantes.	118,21	345,468	,654	,951
8 Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión Colectivo.	118,45	347,821	,467	,952
9 Toma una posición respecto a asuntos difíciles.	118,18	342,533	,619	,951

10 Se comporta en forma consistente con sus valores expresados.	118,21	335,360	,712	,950
11 Enfatiza el valor de cuestionar las presunciones.	119,08	350,723	,441	,952
12 Reexamina presunciones críticamente para cuestionar si son apropiadas	118,97	341,161	,601	,951
13 Nos estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas antes	118,79	347,684	,532	,951
14 Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas.	118,32	338,438	,766	,950
15 Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas.	118,89	363,070	,076	,954
16 Me estimula para expresar mis ideas y opiniones.	118,39	349,759	,542	,951
17 Sugiere nuevas formas de buscar cómo completar los Requerimientos.	118,76	337,753	,609	,951
18 Me lleva a mirar los problemas desde muchos ángulos Diferentes.	118,71	341,454	,560	,951
19 Me anima proponer ideas, y ser creativo.	118,53	334,148	,720	,950
20 Reconoce mis ideas en público	118,66	339,961	,574	,951
21 Valora mis aportaciones en la toma de decisiones	118,97	344,837	,568	,951
22 Me direcciona para ser proactivo	118,58	350,413	,414	,952
23 Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo.	118,63	335,590	,669	,950
24 Escucha atentamente mis intereses.	118,53	338,364	,740	,950

25 Provee consejo útil para mi desarrollo.	118,32	346,006	,580	,951
26 Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	118,39	334,408	,803	,949
27 Pasa su tiempo enseñando y entrenando.	118,66	341,366	,613	,951
28 Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de otros.	118,47	337,013	,796	,949
29 Me enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de otros.	118,53	342,040	,654	,951
30 Promueve el auto-desarrollo.	118,37	338,077	,710	,950
31 Da atención especial a los miembros que parecen negligentes.	118,45	352,308	,379	,953
32 Suelo recibir su elogio cuando hago un buen trabajo.	118,68	328,330	,861	,948

Anexo 14: Fiabilidad Instrumento Gestión Pedagógica

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1 El docente realiza una planificación previa a las sesiones.	127,03	206,188	,521	,967
2 Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.	126,95	205,457	,577	,967
3 Organiza las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes.	126,76	211,429	,347	,967
4 Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación.	126,76	205,591	,660	,966
5 El docente planifica basándose en el currículo oficial (PEA)	127,00	199,568	,804	,965
6 Dispone del cuadro programa para la planificación de sus sesiones.	127,00	203,784	,667	,966
7 Considera la hoja de programación para la planificación de sus sesiones.	127,05	203,511	,630	,966
8 Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza aprendizaje.	126,87	207,415	,530	,967

9 Planifica los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.	126,87	204,712	,717	,966
10 El docente planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad	126,97	202,999	,667	,966
11 El docente comunica tareas complementarias a realizar por los alumnos para la próxima sesión.	127,00	204,486	,682	,966
12 Realiza la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la sesión enseñanza de aprendizaje.	126,84	208,569	,463	,967
13 Propicia la construcción de aprendizajes a través de diversas estrategias.	126,95	205,132	,653	,966
14 Usa la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje de los estudiantes.	126,95	207,349	,507	,967
15 Los estudiantes construyen aprendizajes fundamentales relacionados a los contenidos del curso.	127,13	206,388	,555	,967
16 Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos prácticos.	127,03	206,621	,599	,967
17 Promueve el debate entre los estudiantes para el desarrollo de procesos críticos reflexivos acerca de los conocimientos adquiridos	127,03	207,918	,388	,968

18 Utiliza recursos didácticos en el proceso de aprendizaje.	126,97	204,567	,482	,967
19 El docente fomenta la participación activa de los estudiantes.	126,71	208,698	,558	,967
20 El docente observa el orden y los procesos de trabajo.	126,95	207,835	,475	,967
21 El docente utiliza actividades alternativas para aquellos que terminan antes su tarea.	126,92	203,642	,696	,966
22 El docente propicia el trabajo en equipo	126,82	204,695	,758	,966
23 El docente aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferenciadas.	127,00	197,568	,817	,965
24 El docente desarrolla estrategias para la autonomía de los alumnos.	127,05	200,105	,770	,966
25 Informa los criterios para evaluar los aprendizajes de los estudiantes.	127,05	199,619	,796	,965
26 Evalúa los criterios específicos de las competencias técnicas de los estudiantes.	127,08	200,669	,848	,965
27 Evalúa los criterios específicos de las competencias metódicas de los estudiantes.	127,00	205,081	,643	,966
28 Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los estudiantes.	126,92	202,885	,687	,966

29 Analiza las metas que orientan su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa	127,03	202,134	,664	,966
30 Observa el proceso que desarrollan los estudiantes como elemento de la evaluación	126,87	200,820	,772	,966
31 Reflexiona sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que corrijan las deficiencias.	126,84	202,028	,838	,965
32 Utiliza la ficha de calificación proporcionada por la institución al evaluar las tareas desarrolladas por los estudiantes.	127,13	194,496	,846	,965
33 Observa y registra las actitudes durante el desempeño de los estudiantes.	127,00	201,784	,732	,966
34 Los docentes utilizan variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.	126,95	203,511	,760	,966
35 Los docentes realizan el seguimiento de los aprendizajes de los alumnos en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias.	126,92	201,534	,827	,965
36 Elabora estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación	126,87	202,712	,857	,965

Anexo 15: Autorización de Estudio



SOLICITO: Autorización para la aplicación de instrumentos de investigación

Lic. MARJORIE TROYA HERRERA
Rectora (E).

Presente.

Lic. Duque Torres Nelba Patricia, docente de la Unidad Educativa "Alberto Perdomo Franco", con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para la aplicación de los instrumentos de la investigación titulada "Influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes".

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente:


Lic. Nelba Duque T.

Guayaquil, 05 Julio de 2019


Licda. Marjorie Troya Herrera
RECTORA
5/ julio / 2019 .

Anexo 16: Consentimiento Informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes.

Objetivo de la investigación: Cuestionario de encuesta para que los datos sean verídicos

Autora: Lic. Duque Torres Nelba Patricia.

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa "Alberto Perdomo Franco"

Nombre del participante: Docente.

Yo, Marjorie Orozco Herrera, identificado con documento de identidad N° 0914600776 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.


Lic. Marjorie Orozco Herrera.
Rectora (E)



Guayaquil, _____ de 2019

Anexo 17: Fotos

