



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Liderazgo Transformacional Directivo y Desempeño laboral,  
en docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021.

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

**Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Iza Amanta, Alex Geovanny (ORCID: 0000-0003-1822-5120)

**ASESOR:**

Dr. Arévalo Luna. Edmundo Eugenio (ORCID: 0000-0001-8948-7449)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA — PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Este trabajo investigativo está dedicado a Dios, por su apoyo incondicional, por brindarme las fuerzas necesarias para culminar este proceso y orientarme a obtener uno de mis anhelos más deseados que es mi título de Maestría y mejorar tanto mi labor profesional como personal.

A mis padres por formarme con valores y principios y enseñarme que hay que ser persistente en la vida.

A mi Querida esposa por ser mi apoyo, su ayuda incondicional, motivándome a seguir adelante sin desmayar.

A mi familia, compañeros y amigos que han sido mi apoyo, dándome ánimos para realizar con éxito esta investigación.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi padre celestial por brindarme la oportunidad de culminar este estudio, por sus bendiciones y apoyo constante en la vida.

A mis compañeros y amigos que me daban aliento para seguir en este proceso, apoyándome moralmente con que si puedes, tranquilo todo va estar bien.

Al tutor Dr. Arévalo por sus enseñanzas, su paciencia en impartir sus conocimientos y por la orientación para desarrollar este trabajo de investigación.

A mi compañera de vida, mi esposa por su perseverancia, su colaboración y apoyo en la culminación de este estudio.

A la Universidad Cesar Vallejo por abrir sus puertas y darme la oportunidad de estudiar, a sus docentes que con profesionalismo e integridad transmiten sus conocimientos.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Tabla de contenido.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación. ....	24
3.2. Variables y Operacionalización .....	25
3.3. Población, muestra y muestreo. ....	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Método de análisis de datos.....	28
3.7. Aspectos éticos .....	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSION.....	40
VII. RECOMENDACIÓN.....	41
ANEXO .....	47

## Índice de tablas

Tabla 1. Tamaño poblacional de los sujetos, según el factor género.....	26
Tabla 2. Niveles alcanzados de las dimensiones del Liderazgo Transformacional Directivo en los sujetos de la muestra. ....	29
Tabla 3. Niveles alcanzados en las dimensiones de desempeño laboral Docente en los sujetos de la muestra. ....	31
Tabla 4 Correlación entre el Liderazgo transformacional directivo y Desempeño Laboral Docente, en docentes de la Unidad Educativa Babahoyo .....	32
Tabla 5 Correlación entre las dimensiones del Liderazgo transformacional directivo y las dimensiones del Desempeño Laboral Docente, en docentes de la Unidad Educativa Babahoyo .....	33

## Índice de gráficos y figuras.

Figura 1. <i>Niveles alcanzados de las dimensiones del liderazgo transformacional directivo en la muestra de estudio.</i> .....	30
Figura 3 <i>Niveles de indicadores de la variable desempeño docente de la muestra de estudio.</i> .....	31

## Resumen

La presente investigación ha tenido como objetivo el determinar la relación entre las variables liderazgo transformacional directivo y el desempeño laboral, en docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021. Se trata de un estudio de tipo descriptivo-correlacional, en el que participaron 114 docentes de ambos sexos. Se utilizó un cuestionario de M. Vargas Salgado et.al, para medir el liderazgo transformacional, consta de 16 ítems, divididos en 4 dimensiones: carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada, obteniendo propiedades psicométricas adecuadas; por otro lado, se utilizó el Cuestionario de Desempeño Laboral Docente, que consta de 26 ítems, agrupados en tres dimensiones: competencia pedagógica, responsabilidad en sus funciones y relaciones interpersonales. Los resultados indican que existe relación significativa ( $p < ,05$ ) entre las variables, a nivel general; mientras que, a nivel de dimensiones, la capacidad pedagógica se relaciona significativamente con la estimulación intelectual y la consideración individualizada, así mismo, la responsabilidad de funciones guarda relación significativa con la estimulación, y finalmente, la dimensión relaciones interpersonales, correlaciona a nivel significativo con la dimensión carisma.

*Palabras clave: Liderazgo Transformacional Directivo, Desempeño laboral, correlación, significancia*

## **Abstract**

The objective of this research has been to determine the relationship between the variables managerial transformational leadership and teacher job performance, in teachers of the Babahoyo Educational Unit, Ecuador 2021. It is a descriptive-correlational study, in which 114 participated teachers of both sexes. A questionnaire M. Vargas Salgado et.al was used to measure transformational leadership, it consists of 16 items, divided into 4 dimensions: charisma, inspiration, intellectual stimulation and individualized consideration, obtaining adequate psychometric properties; On the other hand, the Teacher Labor Performance Questionnaire was used, which consists of 26 items, grouped in three dimensions: pedagogical competence, responsibility in their functions and interpersonal relationships. The results indicate that there is a significant relationship ( $p < .05$ ) between the variables, at a general level; While, at the level of dimensions, pedagogical ability is significantly related to intellectual stimulation and individualized consideration, likewise, responsibility for functions is significantly related to stimulation, and finally, the interpersonal relationships dimension, correlates at a significant level with the charisma dimension.

*Keywords: Transformational Leadership Management, Job performance, correlation, significance*



## I. INTRODUCCIÓN

Las modificaciones socioeconómicas han originado la obligación de reestructurar el modo educativo, así como las estructuras de las unidades educativas. Existen nuevos retos con el propósito no sólo de restablecer el efecto educativo, sino también de conseguir la acomodación a las nuevas necesidades de la comunidad. En el contorno formativo, el docente es el mediador, la persona que expresa las evoluciones y las transforma en conocimiento. Es importante la cooperación del liderazgo transformacional en el rendimiento del profesor. La política de liderazgo es un elemento decisivo en la certeza del profesor. El liderazgo es el intermediario que tienen los dirigentes para progresar e instruir a los docentes en la indagación de la eficacia colegial (Huber, 2004, como se citó en Còrdova, 2020).

La prosperidad del rendimiento del docente es un propósito de modo importante que el líder frecuenta obtener por medio de diversas gestiones teniendo presentes las convicciones, valores, estimulaciones y destrezas de las personas. Leithwood, (2006) como se citó en Córdova, (2020).

En los tiempos actuales los docentes requieren características de líder transformacional, entendimiento, propósito que permitan instruir a los estudiantes dichos criterios para formar mejores personas. Liderazgo transformacional es el transcurso de la cooperación personal, grupal y organizacional.

El liderazgo educativo que se puede apreciar en el Ecuador, que se estima en las unidades educativas públicas rurales de la ciudad de Portoviejo-Ecuador, donde se arraiga una forma tradicional de ejercer el liderazgo pedagógico, como figura principal de las autoridades a cargo de las instituciones. Macías & Ramírez, (2015), refieren la obligación una nueva manera de liderazgo formativo de condición transformativa para las Unidades educativas de la provincia Manabí, que poseen como propio la integración completa en los profesores de la unidad

escolar a las actuaciones de restablecer el desarrollo educacional de los estudiantes. (pp.109)

A nivel local se puede manifestar que Unidad Educativa Babahoyo se visualizan actitudes como; una frágil colaboración de los profesores, donde muy poco se considera las indicaciones entre los docentes, no hay en las planificaciones espacios para compartir círculos de estudios entre docentes que que admitan intercambiar instrucciones, tampoco tienen cronogramas de aprendizajes, y los dirigentes no originan el trabajo en equipo. Los docentes no cumplen sus funciones a cabalidad, ni con las normativas de la institución. Las autoridades no interactúan en forma constante con sus profesores.

Debido al trabajo virtual y al exceso de trabajo que tienen los docentes mantienen un malestar, afectando su desempeño laboral, añadiendo la presión y exigencia de cumplir y dar sus actividades, disminuye el nivel de enseñanza que brindan a los estudiantes. Se detectó que los docentes presentan defectos en el rendimiento de sus diligencias, se ha perdido la interacción con los compañeros y estudiantes, que se ven expuestos en posiciones negativas que afectan a la institución tales como: la decisión propia para ejercer actividades pendientes y que se plasme en el acuerdo que se tiene con la Institución; se ha afectado la confianza para laborar en equipo y por su proceder no hay claridad en sus manifestaciones e inquietudes para realizar sus labores.

En las unidades educativas el liderazgo transformativo directivo y el rendimiento laboral docente deben estar relacionados al proceso de buen desempeño de los educadores; sin embargo, la desmotivación, actitud negativa, el que no realizan las actividades correctas los docentes, pueden ser causales para realizar un trabajo de investigación.

Por todas las observaciones ya escritas se planteó el problema con la siguiente pregunta; ¿Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional Directivo y el desempeño laboral en los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021?

Con el siguiente estudio que se proyecta se buscará establecer que el Liderazgo transformacional es un indicador fundamental en la instrucción para obtener consecuencias positivas en el desempeño profesoral, con la intención de tener resultados favorables en la enseñanza de los alumnos de la Institución, mejora las relaciones e interacción de los docentes, y que sirva de referencias esta investigación, para futuras tesis en nuestro país.

Al percibirse bajo rendimiento docente en nuestros maestros, la presente investigación nos facilitará atender las actitudes negativas, interacciones y lograr un mejor ambiente laboral. Para su buen desempeño la formación como líderes les enseña a manejar las dimensiones que tendrán como resultados buenas prácticas docentes, que mejorará la enseñanza en los estudiantes.

En la justificación teórica esta investigación se apoyará en los aspectos teóricos de varios autores, fuentes bibliográficas, efectuando un trabajo de compendio y elección de los datos sustancial, como parte de los objetivos de investigación y los resultados que alcanzaremos obtener, esta proporcionará información relevante de variables de estudio, por lo cual serviría como relato teórico para otras tareas de investigación.

Por último, el estudio que se está realizando cuenta con una justificación metodológica por que se tratará de demostrar si existe una conexión significativa entre las variables investigadas, además los resultados y conclusiones servirán como antecedente de otras investigaciones, asimismo los instrumentos pueden ser aplicados en estudios similares en diferentes contextos.

La investigación tendrá justificación a nivel práctico, en que los resultados alcanzados en los estudios pueden ser tomados en cuenta con el propósito de que mejore el rendimiento laboral en población de estudio, la cual ayudará a hacer mejoras y a hacer una buena dirección en la gestión educativa.

Esta investigación planteó el objetivo general: Determinar si existe o no relación significativa entre liderazgo transformacional Directivo con el desempeño

laboral docente en los colaboradores de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021.

OE1.-Identificar el nivel de liderazgo transformacional Directivo en los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021.

OE2: Conocer el nivel de desempeño laboral en los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021.

OE3: Establecer si existe o no relación significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional Directivo con las dimensiones del desempeño laboral en docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021.

De acuerdo a los objetivos establecidos se planteó la siguiente Hipótesis general:

H1: Existe relación significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional del Directivo con las dimensiones del desempeño laboral en los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021.

H0: No existe relación significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional Directivo con las dimensiones del desempeño docente de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021.

Se estableció las siguientes hipótesis específicas:

H1. Existe relación significativa entre la dimensión Carisma del liderazgo transformacional Directivo con las dimensiones del desempeño laboral docente en los colaboradores de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021.

H2. Existe relación significativa entre la dimensión Inspiración del liderazgo transformacional Directivo con las dimensiones del desempeño laboral docente en los colaboradores de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021.

H3. Existe relación significativa entre la dimensión Estimulación Intelectual del liderazgo transformacional Directivo con las dimensiones del desempeño laboral docente en los colaboradores de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021.

H4. Existe relación significativa entre la dimensión Consideraciones Individualizadas del liderazgo transformacional Directivo con las dimensiones del

desempeño laboral docente en los colaboradores de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Luego de hacer una pesquisa de una investigación de los trabajos previos se ha seleccionado unos antecedentes que nos sirven de referencia para el presente trabajo, el mismo que exponemos a continuación.

Se presenta los siguientes antecedentes internacionales:

Perez, (2016), en su investigación que tuvo lugar en Lima, sobre el Liderazgo transformativo y el rendimiento docente en los profesores en una institución educativa del Triunfo. Se utilizaron los cuestionarios realizados por el autor. Estuvo conformada por 85 docentes que participaron en la población muestra, teniendo como instrumento la encuestas, con la elaboración de cuestionarios para la recolección de información, aplicada en ambas variables. La investigación de estudio concluye indicando que si hay correlación entre las variables. El estudio indica que un buen liderazgo engrandece la conciencia de sus partidarios, ayuda a superar su deseo personal, guiándolos a preferir una causa noble en beneficio de la unidad educativa.

Yarleque, (2018), en Huacho - Perú investigó el liderazgo transformacional y el desempeño docente en profesores de una Unidad Educativa de Huacho. Se trabajó con una población de 22 docentes. Se utilizaron dos cuestionarios de su autoría. Se utilizó el programa SPSS, con la prueba de Pearson. Dando como resultado una correlación significativa entre las variables. En la investigación se halló que un buen líder permite dar un cambio para mejorar el nivel de desempeño tanto en lo personal, pedagógico y social. Además, propone como recomendación, mejorar la relación entre directivos y docente.

Escalante, (2019), en Lima - Perú, investigó el Liderazgo transformativo y el desempeño docente en los profesores en un establecimiento educativo de Lima. Conformada por una población de 50 profesores. En la recopilación de la información se empleó un cuestionario que el autor seleccionó. Se utilizó dos instrumentos para cada variable. Al procesar datos del estudio se empleó el

programa SPSS de Excel, donde se determinó que si hay correlación significativa entre las variables que se investigan. Se considera en los resultados de este estudio que un liderazgo puede mejorar su competencia y metodología. Se recomienda comenzar una reciprocidad de ideas entre las autoridades y profesores de las instituciones educativas. Se recomienda realizar en forma constante seminarios, talleres, para mejorar el rendimiento de los profesores, dirigido a directivos y docentes.

Gonzales, (2017), en Lima - Perú, se investigó el liderazgo transformativo del director con el desempeño docente en una Unidad Educativa, Huarochirí. Para acumular datos se utilizó cuestionarios respectivamente para cada variable, con la prueba de Spearman. Teniendo la participación de una población de 33 docentes, se halló correlación significativa y positiva entre las variables de estudio. Dando como conclusión que a mayor atención al liderazgo transformacional mayor rendimiento docente. Se recomienda aplicar un programa dirigido a desplegar competencia de liderazgo transformativo en los directivos, que posibilite a los directivos obtener cualidades, destrezas y sapiencias.

Cuba, (2021), en su investigación en Lima – Perú, investigó el Liderazgo Transformacional Directivo con el Desempeño Docente en profesores en las unidades Educativas de la ciudad de Lima. Se utilizó una encuesta y cuestionario con la prueba Spearman, una vez que se recolectó los datos se empleó un software educativo. Se trabajó con una población de 60 profesores. Se indicó la relación significativa entre las variables. Se convalida la condición de la indagación de sus objetivos e hipótesis, confirmando la hipótesis de trabajo rechazando la hipótesis nula, indicando correlación entre las variables. Se indica que la influencia de un buen líder mejora el desempeño docente para cumplir las metas propuestas. Se recomienda implementar talleres que fortalezcan las capacidades directivas con un estilo de líder transformacional que les permita desarrollar una gestión en equipo hacia una meta en común.

Así mismo describen los hallazgos nacionales que anteceden a esta importante investigación.

Rodríguez, (2020), en Cuenca – Ecuador investigó el liderazgo transformacional con el clima institucional de los Guaguas Centro del sector norte de Quito. Con una población de 160 profesores y 30 directores en educación inicial. Se utilizó para la recolección de datos, el análisis documental e instrumentos. En conclusión existe una correlación positiva del liderazgo transformacional. Los resultados de la investigación permitieron diseñar un programa de innovación pedagógica, una herramienta digital, comunicacional y de capacitación. Se recomienda establecer tácticas de adiestramiento y alineación del personal directivo y profesores que se repliquen en las instituciones, donde se emprendan temas de liderazgo transformativo.

Rovira, (2020), en Santa Elena – Ecuador, investigó el liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente en una Unidad de Santa Elena-Ecuador. La población fue de 40 docentes entre 37 docentes y 3 directivos. Se empleó para recolectar los datos de encuestas para docentes y directivos. Se considera en la investigación que la variable 2 depende de la variable 1. Se sugiere un plan de capacitación en liderazgo, encaminado a todo el entorno administrativo y profesores, para formar un personal dispuesto, proactivo y con habilidad de liderazgo transformativo. Se recomienda que el líder enfatice las necesidades del grupo y estimar a cada colaborador con la intención de establecer espacios armónicos y creativos para mejorar el rendimiento docente.

Vargas, (2017), en Ambato – Ecuador, investigó la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en unidades educativas privadas Ambato - Ecuador. La población fue conformada por 6 directivos y 88 profesores. Las técnicas utilizadas fue la encuesta a través de dos tipos de cuestionarios para cada variable. El resultado de la investigación fue que hubo una correlación alta negativa entre las variables. En la investigación se descifra que un aumento de la variable 1 incide de forma significativa en una disminución de la variable 2. Se concluye que se requiere mayor competencia de diligencia institucional, un buen manejo de los medios administrativos, mayor capacidad en la disposición de técnicas didácticas y una mayor hábito de liderazgo. El motivar a los profesores, se lleve a cabo dentro de la planificación de la deliberación didáctica, que



perfeccionen los métodos de enseñanza aprendizaje y por lo tanto aumente su rendimiento docente.

Pincay, Candelario, & Castro, (2018), en Guayas, Ecuador investigó la relación existente entre la inteligencia emocional y la evaluación de desempeño, en los profesores a nivel Universitario. Con una población de 150 profesores, en edades entre los 25 y 69 años. Para recolectar información de la primera variable, se utilizó el test Traid Meta-Mood Scale (TMMS-24), y para calcular la segunda variable se tomó en cuenta los datos suministrados por el área de evaluación de la institución. Se halló correlación positiva entre las variables. Como conclusión notable, se formuló que, a mayor nivel de inteligencia emocional, mayor es el rendimiento laboral en los profesores.

Suarez, (2019), en investigación que realizó en Guayas-Ecuador, donde trata del liderazgo transformacional y la productividad del profesorado. La muestra se conformó con 50 docentes. Se elaboraron instrumentos como cuestionario y encuesta para las variables. Se utilizó para la confiabilidad Alpha de Cronbach, y la reciprocidad de Rho de Spearman, según los datos obtenidos de la estadística en la investigación, se observa que existe relación significativa entre las variables. Se resalta que la variable 1, es un factor primordial para la superación de la gestión pedagógica. El resultado nos muestra que las universidades necesitan implementar proyectos de capacitación a los profesores con el propósito de desarrollar excelentes niveles de Liderazgo Transformacional y puedan efectuar en forma eficiente la producción de los profesores.

Se indican las bases teóricas del estudio según las variables: Liderazgo Transformacional Directivo y Desempeño laboral docente.

U8

Bass y Riggio, (2006), como se citó en Parra & Guilianny, (2013), indican que debe proveer el líder un esquema frecuente de la visión y propósito, los valores y pautas que le dé importancia a su accionar dentro de las instituciones. Debe generar confianza en las acciones para alcanzar la visión. Conservando los propios niveles de actuación el líder aun cuando estén solos. Ganga & Navarrete, (2013), nos indican que un líder es el que nos brinda colaboración, enseña a los

demás el camino, por donde ir. Es decir que el líder sea la persona que oriente hacia una ruta, una meta, con el fin de concluirla.

El liderazgo es calificado como una habilidad de predominio en los varios contextos organizacionales, y por medio de este que los líderes escrutan fomentar a los seguidores transfiriendo una visión. Fernández & Quintero, (2017), como se citó en (López, Peña, et.al, 2019).

Según Bass (1985), como se citó en Abdullah & Varatharajoo, (2017), mencionan que cuando un líder conserva habilidades de liderazgo transformacional, es cuando pueden influir en sus colaboradores y pretende asemejar nuevas ocasiones y evaluar las amenazas. Al influir en los colaboradores, estos desarrollarán un sentido de cordialidad, admiración, rectitud y respeto por las condiciones del líder transformativo que está dispuesto a laborar más de lo que se espera.

Hermosilla, Amutio, et, al, (2016), indican que el liderazgo transformacional permite fomentar los procesos de cambio e innovación en las instituciones. Estos líderes informan una visión clara, inspiran a la responsabilidad y consiguen confianza y motivación de los seguidores.

Bass (1985), como se citó en Uzurriaga, Osorio, & Arias, (2020), establecen que a través de un liderazgo transformativo, el líder alienta a sus colaboradores a obtener el rendimiento que prevalece las perspectivas al convertir las actitudes y los valores de los incondicionales. El liderazgo transformacional es satisfactorio necesidades básicas y superiores aunque inspiradoras y motivar a los seguidores para que brinden nuevas soluciones y crear un ambiente conveniente. Claudine, (2015) como se citó a Reza, (2019)

El director como líder, es el sujeto que estimula a sus colaboradores a efectuar mejor sus funciones, para promover mejoras en el establecimiento de forma completa, a su vez averigua el desarrollo personal para el crecimiento de la autoestima de sus profesores. Además se identifica por ser innovador en las

labores .Cruz, Carreón, Sánchez, Sandoval, & Morales, (2016) como se citó en Sardon, (2017).

Contreras & Barbosa, (2013) citado por Sardon, (2017), indica que el líder transformacional es pensativo, dinámico, eficiente y convincente, en la cual logra hacer concientizar a sus incondicionales para alcanzar objetivos colectivos y resultados importantes.

El término liderazgo transformacional fue planteado por Burns (1978) como se citó en Perilla & Gómez-Ortiz, (2017), y consecutivamente estudiado por Bass (1985), quien diferenció este estilo del liderazgo transaccional. Para Burns el liderazgo transformacional envuelve la formación de “una relación de estimulación y elevación mutuas que convierte a los seguidores en líderes y puede cambiar a los líderes en empleados morales” (p. 4).

Avolio y Bass, (2006), como se citó en Parra & Guiliany, (2013), indican que el liderazgo transformativo, es un transcurso dirigido en la motivación de la cognición de los colaboradores, con la intención de transformarlos en partidarios provechosos, que admitan y se impliquen con el alcance de la misión institucional, retirando sus beneficios personales y concentrándose en el interés agrupado.

La primera variable es liderazgo transformacional directivo al respecto señala Lussier y Achua, (2011), como se citó en Rojas et al. (2020) “el liderazgo transformacional consiste en modificar las situaciones de las cosas aclarando a sus docentes los inconvenientes del modelo actual y la visión estimulante de lo que alcanzaría a llegar a ser la organización”. (p. 243).

Cavagnaro & Carvajal, (2021), indican que en el liderazgo transformacional, se pretende ahondar el término líder o liderazgo que se trata de la actitud, que toma la persona para efectuar su función en el interior de la organización, concentrada en la unión de ideas cooperadas que enlacen a todos los sujetos que están a su responsabilidad.

Los líderes transformativos según (Lussier & Achua, 2011), para que sus seguidores realicen un aporte completo al proceso de transformación, se procura modificar o cambiar las cualidades y actitudes que tienen en la organización. De esta manera, lograr influir en los colaboradores avivar potentes emociones en favorecer la visión, se reta a los adeptos a pensar y repensar cómo llevar a cabo las actividades que desarrollen entusiasmo, el esfuerzo y el comportamiento de los participantes.

De acuerdo con Bass (1985), como se citó Perilla & Gómez-Ortiz, (2017), a través del liderazgo transformacional el líder anima a los seguidores a conseguir un rendimiento que recalca las perspectivas, al convertir las actitudes y los valores de los partidarios. Esto involucra un proceso de influencia, a través del cual los líderes causan en los colaboradores nuevas expectativas de sí mismos, así como a los retos y oportunidades de su entorno.

Los líderes transformacionales se pueden entender en términos de los efectos del líder que causan en sus seguidores, en los que concierne a confianza, admiración, fidelidad, respeto y son motivados a hacer más de lo que se espera de ellos. De manera que el líder consigue cambiar a sus seguidores haciéndoles más conocedores de la importancia y valores de los resultados de la tarea, estimulándolos a trascender sus intereses particulares a los beneficios de la institución.

Avolio y Bass 1995 como se citó en Salgado, Guaderrama, et al., (2016), donde identifican cuatro dimensiones de liderazgo transformacional: Carisma, Inspiración, Consideración individualizada y Estimulación intelectual.

Así también Bass (1985), como citó Salazar, (2006), en donde revela que el liderazgo transformador es una distinción del transaccional que contiene cuatro Elementos: carisma (desplegar una visión), inspiración (motivar para altas expectativas), consideración individualizada (consideración, respeto y compromiso a los seguidores), estimulación intelectual (suministrar nuevas ideas y enfoques).

El liderazgo transformacional involucra que el líder interviene en los subordinados, de forma que el propósito es conceder dominio a sus subordinados para que se conviertan en líderes y agentes de cambio durante el proceso de transformación de la institución; este liderazgo intenta reducir los errores de forma activa, a través de la antelación del diagnóstico, y cuando éstos se originan, intentan transformarlos en prácticas de aprendizaje. Burns, (1978), como se citó en Vargas Salgado, Máynez-Guaderrama, et.al (2016).

La primera dimensión es carisma del liderazgo transformacional directivo, Vargas Salgado, Máynez-Guaderrama, et.al (2016), indica que es donde el líder tiene la capacidad de inducir un sentido de valor, identificación, respeto y orgullo, tiene el don de observar lo que es trascendental y conseguir la confianza de sus colaboradores.

Bass, (1985), como se cito en González, González, et.al, (2013), menciona que la primera dimensión del carisma (influencia idealizada), es la habilidad que posee el líder para entusiasmar, transferir confianza, respeto. El líder procede de manera que sus colaboradores lo puedan admirar y lo vean como guía a seguir.

Mendoza, Garcia, & Avelar, (2020), indican que la influencia idealizada o carisma se basa en el comportamiento del líder, la habilidad de ejercer una imagen con valores y principios para ser admirado y considerado por sus colaboradores. La influencia idealizada refiere a los líderes que proceden como consistentes guías, siendo referentes a seguir para sus colaboradores. Seloane, (2010), como se citó Reza (2019). Los líderes hacen notar a sus colaboradores la visión y misión para su institución y, así mismo, poder obtener considerable respeto y cordialidad de sus seguidores.

Ganga & Navarrete, (2014), indican que la influencia idealizada o carisma, hace narración a los líderes que son admirados, apreciados, reconocidos, respetados y valorados; características que le acceden a lograr la confianza y el valimiento de sus colaboradores.

También Fernández & Quintero, (2017), indican que la Influencia idealizada o carisma es donde el líder mantiene un alto grado de moralidad, confianza e integridad.

La segunda dimensión es inspiración, González, González,et.al, (2013), mencionan que el líder desarrolla el optimismo y el entusiasmo, crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. También sabe informar su perspectiva de forma concluyente con palabras y con su apropiado ejemplo.

También Vargas Salgado, Máynez-Guaderrama, et.al (2016), mencionan que la dimensión Inspiración es donde el líder tiene la habilidad en pronunciar una visión, desarrolla el optimismo y el entusiasmo de sus colaboradores. Motivación inspiradora implica la capacidad de los líderes para motivar a los seguidores para que sean capaces de realizar más allá de las expectativas. Jain, (2015). Los líderes transformacionales proceden así Motivando e inspirando a los que están a su alrededor, brindando reconocimiento al trabajo de sus seguidores.

Unas de las opiniones de otros autores nos indican que el liderazgo transformacional tiene dimensión de inspiración, al respecto sostienen Mendoza, Garcia, & Avelar, (2020), indican que "este es el talento del líder para propiciar e inspirar a sus subordinados a realizar la visión de la empresa" (p. 341). La motivación inspiradora se refiere a la facultad del líder para determinar e incentivar a los subordinados la visión compartida y crear una atmósfera de confianza y comprensión mutua. Rodríguez-Ponce & Pedraja-Reja, (2017), a través de la motivación inspiradora los líderes promueven el espíritu en el equipo, entusiasmo en la consecución de las metas comunes y participación activa en la visión institucional.

La tercera dimensión del liderazgo transformacional, es la estimulación intelectual, Vargas Salgado, Máynez-Guaderrama, et.al, (2016), mencionan que la Estimulación intelectual es donde el líder guía a sus colaboradores a razonar en mejores maneras y resalta la resolución de dificultades y la consideración antes de tomar acción, reanima a sus colaboradores a ser innovadores.

También González, González, et.al, (2013), mencionan que la estimulación intelectual, es donde el líder promueve nuevas perspectivas para solucionar antiguas dificultades, hace insistencia en la razón, la racionalidad, en la solución de dificultades; origina a sus colaboradores a pensar el modo de realizar las diligencias diferentes.

La estimulación intelectual es donde los líderes realizan actividades para que sus colaboradores puedan desafiar la creatividad y lograr la innovación entre los partidarios. Metwally & El-bishbishy, (2014). Se alienta a los incondicionales a experimentar distintos enfoques y sus ideas son respetadas, así difieran de las ideas de sus líderes.

Villa & Villalón, (2004), indican que la tercera dimensión es estimulación intelectual el líder colabora a los sometidos a deliberar sus formas acostumbradas de resolver inconveniente y a optimizar las técnicas que usan para ello. Esta incluye conductas que conllevan a motivar a que los empleados busquen en aquellos inconvenientes que se presenten a las respectivas soluciones.

Contreras & Andrade, (2014), indican que la estimulación intelectual considera la actitud del líder, que anima a sus colaboradores a esforzarse, a ser , creativos, con habilidad para cuestionar supuestos, redefinir problemas y desafiar tradicionales situaciones de forma más innovadora.

Así mismo existen opiniones del liderazgo transformacional es la estimulación intelectual, sobre el tema manifiesta Mendoza, Garcia, & Avelar, (2020), se basa en animar a los seguidores a unirse, a través del descubrimiento y la creatividad, empleando nuevas estrategias para resolver inconvenientes existentes y venideros (p. 342). La estimulación intelectual de acuerdo con las características del líder, desafía los pensamientos y valores de los subordinados al resolver problemas. El líder cuando realiza la estimulación intelectual genera ideas innovadoras, además elogia y reconoce a sus colaboradores y es bastante pragmático.

La cuarta dimensión es consideración individualizada, en donde Vargas Salgado, Máñez-Guaderrama, et.al, (2016), indican es donde el líder estimula el aprendizaje, presta cuidado a las necesidades de sus colaboradores y les determina proyectos reveladores para su desarrollo personal, entendiendo que se asimila tanto de los éxitos como de los errores. Los líderes transformacionales proporcionan exclusiva atención a los trabajos y necesidades de logro de cada partidario individual, actuando como instructor o asesor. (Avolio & Bass, 1995), como se citó en Reza, (2019).

También González, González, et.al, (2013), mencionan que la consideración Individual, es la capacidad que conserva un líder para diagnosticar necesidades individuales y atenderlas de forma personalizada, trata individualmente a cada miembro del grupo, dar formación, aconsejar. El líder considera las necesidades de cada individuo para direccionarlo según su potencial.

Las teorías han sobresalido varias direcciones del liderazgo basándose en la experiencia y evidencias empíricas a veces contradictorias, las cuales han sido estudiadas en diferentes entornos y culturas. Bass (1985) como se citó en Pirela, Camacho, & Sánchez, (2004), los cuales identifican dos clases esenciales de liderazgo “transaccional” y “transformacional”. Los líderes transaccionales tienden a dirigirse a la operación, mientras que los transformadores se sesgan más a utilizar un nivel de visión más elevado. Algunos contextos de liderazgo pretenden el progreso de capacidades básicamente transaccionales, mientras que otras determinan procesos esencialmente transformacionales.

El liderazgo transformador se mueve a lo extenso de la visión y acción, en oposición a tarea y relación, la visión está referida con la creación de imágenes de objetivos futuros, mientras que la acción se relaciona con el cumplimiento de comportamientos inmediatos.



El liderazgo transformacional, aunque más complejo, es poderoso. El líder en esta orientación busca y explota una necesidad o solicitud personal existente de un seguidor potencial. Indaga motivos potenciales en los seguidores. Buscando satisfacer altas necesidades. La relación es tanto de necesidad, como de anhelos y valores entre seguidores y líderes. Los colaboradores tienen una conveniente comprensión de los programas alternativos formulados por el líder y las habilidades para elegir entre ellos. Los dirigentes se comprometen en sus responsabilidades, es decir, ejecutan lo que prometen (Burns, 1979) como citó Pirela, Camacho, & Sánchez, (2004).

El liderazgo Transformativo en el ámbito educativo, al tratarse de instrucción el compromiso y labor de ser un guía, recae en el director, el cual tiene que tener la habilidad de provocar la motivación y emancipación de fortaleza de sus subordinados para que estos de forma voluntaria lleven a cabo la voluntad suficiente para lograr de la forma más segura posible las propósitos y objetivos que se han propuesto lograr.

Desde la posición de Bass y Avolio (1993), como se citó en Vázquez, (2013), indica que es significativo reflexionar que una cultura transformacional en las instituciones se determina por un sentido de propósito y afectos de familiaridad. Si esto sucede, existe una gran responsabilidad institucional debido a que los líderes y colaboradores van más allá de sus intereses particulares y se orientan al beneficio de la institución. Así, las personas proceden por compromiso y confianza.

Por otro lado, los seguidores son propensos a estar dentro de la institución cuando tienen un alto nivel de compromiso y llegan a sentirse orgullosos de pertenecer a una institución. Máynez & Cavazos, (2015), como se citó en (Vargas Salgado, Máynez-Guaderrama, et.al, (2016).

La segunda variable es desempeño docente, al respecto indica Flores (2008), como se citó en Martínez, Esparza, & Gómez, (2020) "Se trata de una serie de firmeza, acciones y tareas, en que los docentes participan en el ámbito

institucional, con el objetivo de formar personas que puedan hacer aportes y cambiar su entorno social y cultural; su evaluación es el requerimiento básico para generar la calidad de la educación” (p. 6)

El desempeño se refiere a la actuación de la persona, se calcula los componentes que afectan y el logro alcanzado Rodríguez y Lechuga (2019) como se citó en Guzmán, Montalvo, Moreano, & Gonzales, (2021). En la función del docente se hace necesario poseer capacidades específicas en varios campos, como son: ámbito institucional, pedagógica e intrapersonal, los cuales les posibilita efectuar su labor de forma eficiente.

El rendimiento docente se deduce como la ejecución de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al alumno y al ambiente educativo. Montenegro (2005), como citó Anchundia, (2019).

García-Conislla, (2020), sostiene que el término desempeño proviene de la gestión corporativa, especialmente de la gestión de talento humano al seleccionar colaboradores. En una investigación, el desempeño del docente debe estar dirigido a obtener el desarrollo esperado del plan de lección indicado; para ello, es necesario comprender cómo el docente debe estar, actualizado y preparado. (p. 103).

Señala Martínez & Lavín,(2010), como se citó en García-Conislla, (2020), indica que el desempeño docente es uno de los fundamentales agentes que apoyan a lograr la calidad en la formación, por lo que el desempeño tiene una función determinada, esta se establece en el campo del buen rendimiento docente MINEDU, (2012), se expresa que el rendimiento laboral docente se desplaza en varios contextos: en el contexto de la cultura social, en el contexto del sistema, en el ambiente del aula, a nivel del propio del profesor, por medio de actuaciones juiciosas.

El desempeño de los profesores es la manifestación que hace el docente de poner en práctica sus destrezas competitivas para la planificación y perfeccionamiento de la instrucción, el lugar de ambientes gratos y favorables para el aprendizaje, con el uso de recursos para promover el beneficio, el método de evaluación de los aprendizajes con coherencia, el estudio de los resultados, la retroalimentación y la toma de decisiones. Montenegro, (2011), como se citó en More & Morey, (2021.), afirma que son las tareas que un educador realiza para ejercer su labor; procedente en ese asunto de alineación de niños y jóvenes a su responsabilidad.

La variable de Desempeño laboral Docente; formada por las dimensiones: Capacidades pedagógicas, responsabilidades en el desempeño de sus funciones, Relaciones interpersonales. (More & Morey, 2021.)More & Morey, (2021).

La primera dimensión de la segunda variable de estudio es capacidades pedagógicas, del profesor, en expresiones de Obrequé, Salvatierra, & Sotomayor, (2014), se pueden precisar como una “integración de sapiencias, destrezas, cualidades y valores requeridos para efectuar una enseñanza de calidad”. Así mismo; desenvolverse satisfactoriamente de los inconvenientes en el proceso de enseñanza. Es este proceso de progreso de estas destrezas es obligación que los profesores reflexionen que se comprometan en la construcción de los conocimientos para enfrentar con firmeza y calidad el desenvolvimiento del aula.

También aporta Gálvez & Milla, (2018), que es importante que los profesores de escuela gestionen el proceso cognitivo, la recepción de información, la observación selectiva, la relación entre el todo y sus elementos. Del mismo modo, el proceso de enseñanza: motivación, restauración de conocimientos previos, conflicto cognitivo, evaluación y transferencia de conocimientos. El proceso de enseñanza como el desarrollo cognitivo promoverán el aprendizaje de los alumnos (p. 420).

La segunda dimensión es responsabilidad en sus funciones que nos indican en el Marco para la Buena Enseñanza, destaca como las

responsabilidades docentes, la preparación de la enseñanza, la enseñanza para el aprendizaje de todos los alumnos y la creación de un entorno propicio para el aprendizaje; así como la actualización profesional, la relación familiar y la labor en equipo. MINEDUC, (2008)

El desarrollo profesional docente, refiérase este como: el aprendizaje del profesorado teniendo en cuenta analizar cómo aprenden a aprender y a convertir su discernimiento en experiencia para ayudar en el progreso de sus estudiantes. La implicación sapiente y entusiasta del profesorado es importante para el aprendizaje profesional docente ya sea particular como grupal, la destreza y la tanto individual como colectivamente, la capacidad y predisposición para inspeccionar dónde cada uno se halla en condiciones de doctrinas y afirmaciones, así como el examen y la postura en práctica de opciones apropiadas para la prosperidad o el cambio. Avalos, (2011), como se citó en Cárdenas, (2016)

Ponce (2005) como se citó Chairez, Araiza, & Ornelas, (2016), indican que el desempeño profesional docente es la acción del profesor de acuerdo a sus capacidades pedagógicas para orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el mando de los trabajos y roles específicos para la función docente.

Marrufo & Espina, (2021), indican que la perspectiva de aprendizaje se basa en la terminología estructura cognitiva, que se define como una colección de conocimientos. Conocimientos personales en un campo determinado. Del mismo modo, cuando este conocimiento existente y los nuevos datos no es la suma de opiniones, sino enlaces interactivos, que generan aprendizaje. El profesor permite ayuda pedagógica y emocional en el ambiente educativo, hace práctica de recursos y materiales virtuales y examina las evidencias y aporta retroalimentación a los estudiantes, el docente se convierte en factor fundamental en su aprendizaje.

Se considera que sociabilización con los compañeros, el ambiente de trabajo en la comunidad educativa, la experiencia, son aspectos que aportan al desarrollo profesional.

Rivilla (1992), como se citó en Hoyos & Vélez, (2020), indican que la dimensión interacciones personales docentes, son los atributos del ambiente colegial de las relaciones que se da, tanto en la institución educativa como aula posibilitando el desarrollo completo. Las relaciones interpersonales son variadas y entre ellas es útil ahondar en los tipos de relaciones, que se pueden manifestar al interior de los entornos escolares dado que esto se relaciona con la personalidad de cada individuo.

En cuanto a la Evaluación del Desempeño Docente, se debe de ver como se desarrolló con la finalidad de conseguir la calidad pedagógica del país.

Ministerio de Educación, (2021), menciona que la Evaluación al desempeño docente, son las acciones constituidas en acuerdo con las conciliaciones e interacciones pedagógicas entre la comprensión científica y el discernimiento escolar, y con las intervenciones socioculturales y lingüísticas.

La evaluación del desempeño docente accederá a originar acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los términos de aprendizaje en los alumnos, y la perfección de la alineación inicial educativa, así como su progreso laboral.

La evaluación del docente no debe apreciarse como una acción que interviene, sino como una forma de promover y beneficiar su desarrollo.

Los autores manifiestan la importancia de la evaluación del desempeño docente para poder mejorar y llegar a la calidad de los procesos educativos. Martínez, (2016), como se citó en Tobón, Guzman, & Tobón, (2018). Así mismo, en la habilidad, con periodicidad, la evaluación consiste en analizar las actividades, y no en el desempeño como tal.

Guerreiro, (2018), especialista de la UNESCO, menciona que la evaluación de los docentes es vital importancia, ya que éstos deben de tener

actualizados sus sapiencias teóricas y prácticas, y la vez ampliar el predominio de las nuevas competencias requeridas. La evaluación es otro estado que certifica que los docentes brinden una instrucción de calidad.

Valdes (2012) como se citó en Tejedor, (2012), indica que la evaluación del desempeño docente es una actividad de estudio, compromiso y alineación del profesorado, que aprecia el pensamiento práctico, proyección y desarrollo de la tarea y de la profesionalización docente. La evaluación del desempeño profesional, es un transcurso sistemático de elaboración de datos válidos y fiables, con el propósito de evidenciar y valorar el resultado educativo que origina en los estudiantes, la expansión de sus habilidades didácticas, su emocionalidad, compromiso laboral y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa..

La evaluación del profesorado se debe de ver como una manera de provocar y beneficiar el desarrollo del profesorado, como una forma de identificar las capacidades que tiene un buen profesor para, a partir de ahí, formular políticas educativas que contribuyan a su generalización

Pérez-Gómez, (2012), indican que la función que el docente ha realizado dentro de las sociedades, ha evidenciado concluyentes cambios y reflexiones frente al sistema formativo, pues la actividades del docente va más allá de la reproducción de conocimientos; es decir, el docente, es el representante de orientar a los educandos durante todo su proceso de enseñanza – aprendizaje, pero sobre todo es quien proporciona la construcción de su proyecto de vida hacia el saber.

En el desarrollo de las clases podremos decir en el ambiente actual, las exigencias sociales de la globalización requieren nuevas capacidades para el rendimiento docente; incurriendo en la figura innovador, progreso de destrezas sociales, así como también acoger nuevas tácticas para efectuar actividades pedagógicas en las formas de interacción con la comunidad educativa; sin embargo, se visualizar que el docente tiene escasez en el conocimiento en la conducción de la tecnología para cumplir con su trabajo didáctica así como el de ofrecer apoyo emocional.

Un profesor motivado, complacido de la función que desempeña con compromiso, liderazgo, fortalecido en el progreso de su ejercicio, hace frente a los retos que envuelve el servicio educativo. Vega, (2020). Se puede entender, además que la responsabilidad es aquella característica de las personas para proceder y ejecutar decisiones en el desempeño de los deberes y enfrentar circunstancias de manera positiva para apoyar a los demás Escámez & Gil, (2001) como se citó en Villanueva, Vega, et.al, (2021). De esta manera los profesores han cumplido sus labores en su trabajo educativo enfrentando un entorno de emergencia, con la intención de colaborar y apoyar a los alumnos en sus desafíos para solo con la finalidad de ayudar a los estudiantes en sus retos para que prosperen sus aprendizajes.

El docente debe estar motivado para desenvolverse en numerosas estrategias en ocupación al aprendizaje de los escolares, por esta razón el líder pedagógico ejecuta un conjunto de ejercicios, formas y medios que conciernen directamente con el rendimiento docente para lograr metas comunes como es la prosperidad de los aprendizajes Miranda, Quiroz & Vega, (2020), como se citó en Villanueva, Vega, et.al, (2021).

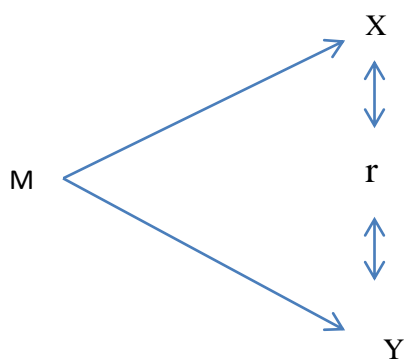
Los profesores traspasan un deterioro emocional, y se hallan con una sobrecarga de responsabilidades en la ejecución de su función educativa; debido que el estrés en su labor que enfrentan en una unidad educativa es diverso, por tal motivo, las autoridades deben de considerar todos estos aspectos, para que poder evitarlas de forma que se precaver resultados negativos a la salud y a la educación de los alumnos. Barreto & Piamonte, (2020) como se citó en Villanueva, Vega, et.al, (2021). Asimismo, el estrés laboral se da en el colaborar cuando se confronta a un exceso de actividades y por eso recibe una escasa recompensa, que reduce la autoestima y autoeficacia en el progreso de sus labores. Siegrist, (2016), como se citó en Villanueva, Vega, et.al, (2021); del mismo modo el estrés se muestra que son reacciones de la persona al estar al frente de distintas circunstancias, los cuales crean tensión emocional, variando así su estado de ánimo. Duque, (1999), como se citó en Villanueva, Vega, et.al, (2021).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

El estudio es de nivel básico, debido a que se direcciona a obtener nueva cognición metódica con el propósito de fomentar el conocimiento de una existencia. En este trabajo de investigación se establecerá un estudio en el nivel básico porque se orienta a conseguir un nuevo conocimiento arreglado, con el fin de desarrollar el conocimiento de una realidad determinada. Alvarez, (2020).

El estudio es un diseño no experimental – transversal, correlacional, se lo puede llamar no experimental debido a que no adultera las variables que participan en la investigación y transversal por que la información se junta lo realizará solo en un instante, para esto se utilizó el instrumento una sola vez. Hernández, Fernández, & Baptista, (2014) Correlacional debido a que indaga especificar las propiedades y singularidades de las variables, donde se intenta buscar si ambas manifestaciones se correlacionan o no. Guillen, Sánchez, & Begazo de Bedoya, (2020)



Dónde:

M= Sujeto de la muestra 114 docentes

x= Resultado liderazgo transformacional Directivo

r = Relación entre las dos variables

y= Desempeño laboral docente



### **3.2. Variables y Operacionalización**

En esta investigación se manifiestan las siguientes variables.

#### **Variable 1. Liderazgo transformacional Directivo**

##### **Definición conceptual.**

Desarrollo de dominio que los líderes procuran en los partidarios una mejor actitud y disposición para enfrentar nuevos retos en su organización y entorno. (Bass, 1985, como se citó en Perilla, y Gómez-Ortiz, (2017)

##### **Definición Operacional.**

Es la persona que genera compromisos con la organización, brindando espacio para que se aporten ideas que inspiren y logren el éxito.

Las dimensiones de estas variables son: Carisma, inspiración, consideración individualizada, estimulación intelectual.

#### **Variable 2. Desempeño laboral docente**

##### **Definición conceptual.**

Parra R. J., (2016), menciona que el desempeño docente es el proceso formativo donde prevalece un conjunto de actividades que promueven habilidades, conocimientos, y experticia en el ejercicio docente.

##### **Definición operacional**

Grado de Competencia en el uso de herramientas didácticas en su función pedagógica con el fin de obtener resultado sobresaliente en su trabajo como docente.

Las dimensiones de estas variables son: capacidades pedagógicas, responsabilidad en sus funciones, relaciones interpersonales, de las cuales serán valoradas por opciones múltiples.

### 3.3. Población, muestra y muestreo.

#### Población

Hernández & Mendoza, (2018), indican que la población es un grupo de los sucesos que sintonizan por sus definiciones propias, la cual se coloca de forma precisa por sus propiedades de argumento, sitio y periodo, tal cual sea asequible. (pp. 169-199). La población está conformada por 114 docentes entre hombres y mujeres quienes están laborando en la Institución Educativa Babahoyo.

**Tabla 1.**

#### ***Tamaño poblacional de los sujetos, según el factor género.***

Generó	F	%
Masculino	37	32,46
Femenino	77	67,46
Total	114	100%

*Fuente: Elaboración propia, información proporcionada por la UEB*

#### Muestra

Hernández & Mendoza, (2018), como se citó en Guillen, Cerna, Sanchez, Begazo, & Martinez, (2018), indican que la muestra es una parte representativa del universo del que se recoge los información para generalizar los resultados. Para esta muestra es considerada la misma población, la misma conformada por los 114 docentes de la Unidad Educativa Babahoyo.

#### Criterio de inclusión

- Docente que esté trabajando con contrato vigente
- Docente que tenga una antigüedad mayor a un año.
- Docente que brinden el consentimiento informado

#### Criterio de exclusión

- Docentes que no se encuentren trabajando en la Institución Educativa
- Docentes que tengan menos de un año laborando.
- Docentes que no firmaron el consentimiento informado.

## **Unidad de análisis**

Contará con 114 docentes que trabajan en la institución educativa, que tienen la posición de conformar la muestra.

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

#### **Técnicas:**

Sánchez, Reyes, & Mejía, (2018), mencionan que las técnicas son las vías que permiten agrupar los datos necesarios en oficio de lo diseñado. En la recopilación de información se eligieron encuestas para las variables de investigación.

#### **Instrumento:**

El instrumento que se aplicó el Cuestionario de M. Vargas Salgado et. al, para la medición del liderazgo transformacional, consta de 16 ítems, compartido en 4 dimensiones: carisma, inspiración, estimulación intelectual, consideración individualizada.

En lo que respecta al desempeño laboral docente se utilizó un instrumento para cuantificar esta variable, la cual consta de 26, compartida en tres dimensiones: competencia pedagógica, responsabilidad en sus funciones, relaciones interpersonales.

Además, para la validez de este instrumento fueron sometido al análisis de los expertos y posteriormente su confiabilidad por medio de la prueba K de Richardson

### **3.5. Procedimientos.**

Para obtener los datos de la investigación se procedió a la construcción de un instrumento, se dialogó con las dirigentes de la Unidad Educativa Babahoyo, para coordinar fecha y hora de aplicación, que debido a la emergencia sanitaria se realizó en forma virtual, las mismas que se llevó cabo a través de google forms,

para luego ser procesada haciendo uso de Excel 2013 para generar la base de datos, y la paquetería estadística SPSS 25, para el hallazgo de los resultados.

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

En el hallazgo de los resultados, se procedió a trasladar los datos en Excel al SPSS, obteniendo, en primer lugar, las frecuencias, porcentajes y niveles para las dimensiones de cada variable; posteriormente, se aplicó el estadístico de correlación Rho de Spearman con la finalidad de contrastar las hipótesis planteadas por el investigador. No fue necesario aplicar Kolmogorov-Smirnov para examinar la distribución de los datos, puesto que una de las variables es nominal.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se procederá a solicitar la autorización a la directora de la institución, para tener el respaldo del consentimiento informado que se entrega a los docentes, para su colaboración en este estudio. Se tendrá en cuenta los aspectos éticos internacionales, privacidad de la información, cumplimiento normas sanitarias, se respetará la opinión de cada participante.

#### IV. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados más relevantes de la investigación. Los datos se han procesado tomando en consideración los objetivos y teniendo en cuenta el diseño de investigación a fin de contrastar estadísticamente la hipótesis de investigación.

La variable Liderazgo Transformacional Directivo posee cuatro dimensiones y permite identificar la valoración que tiene el docente acerca del nivel de liderazgo del personal directivo de la institución y el cual será valorado con las opciones, Alto, medio y bajo. Se muestra a continuación, los resultados obtenidos:

**Tabla 2.**

*Niveles alcanzados de las dimensiones del Liderazgo Transformacional Directivo en los sujetos de la muestra.*

Niveles de la variable	Carisma/II		Inspiración		Estimulación intelectual		Consideraciones individualizadas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	25	21,93	14	12,28	11	9,65	9	7,89
Medio	58	50,88	63	55,26	44	38,5	37	32,46
Bajo	31	27,19	37	32,46	59	51,75	68	59,65
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100</b>	<b>114</b>	<b>100</b>	<b>114</b>	<b>100</b>	<b>114</b>	<b>100</b>

*Nota: Datos alcanzados en el estudio.*

En la tabla 2, se lee que, en el carisma, se puede evidenciar que el 50,88%, se ubica en un nivel medio, mientras el 27,19% de los docentes se encuentran en nivel bajo, y un 21,93% en el nivel alto.

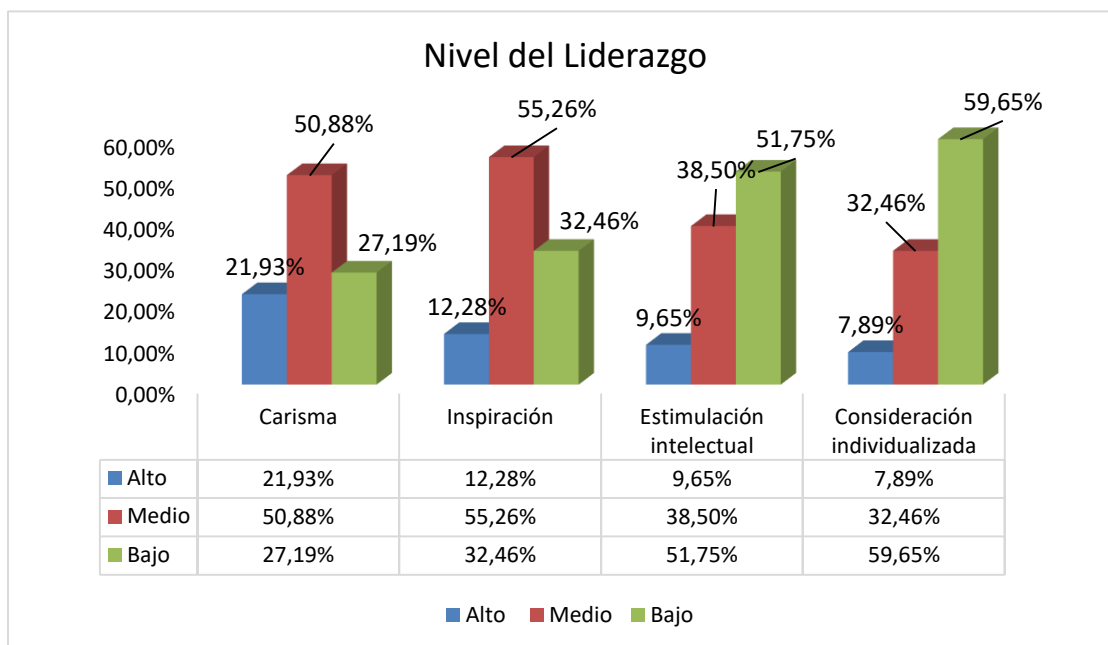
En cuanto a la dimensión Inspiración, los resultados muestran que un 55,26% se encuentran en nivel medio, el 32,46% en el nivel bajo, y un 12,28% se ubica en nivel alto. En cuanto a la dimensión Estimulación intelectual, el 51,75% de los docentes se encuentran en nivel bajo, mientras que el 38,5%, en el nivel medio y un 9,65% en el nivel alto.

Finalmente, sobre la dimensión Consideración individualizada, los resultados muestran que el 59,65% de la muestra, se ubica en nivel bajo, un 32,46% en el nivel medio y 7,89% en un nivel alto. Esto quiere decir que, en la mayoría de los

casos, los niveles de liderazgo oscilan entre los niveles medio y bajo, reflejando que existen cosas por mejorar dentro de la unidad educativa, para que se puedan obtener niveles adecuados.

**Figura 1.**

*Niveles alcanzados de las dimensiones del liderazgo transformacional directivo en la muestra de estudio.*



Las dimensiones del desempeño laboral del docente: son Capacidad Pedagógica, en la cual se aborda lo relacionado con las unidades curriculares y las estrategias que como docente debe conocer, la Responsabilidad en sus funciones, que se refiere a las normativas y reglamentos que se deben cumplir además de todas las adaptaciones curriculares, y las Relaciones interpersonales.

En cuanto a los resultados obtenidos, según la opinión de los docentes se obtuvo lo siguiente:

**Tabla 3.**

*Niveles alcanzados en las dimensiones de desempeño laboral Docente en los sujetos de la muestra.*

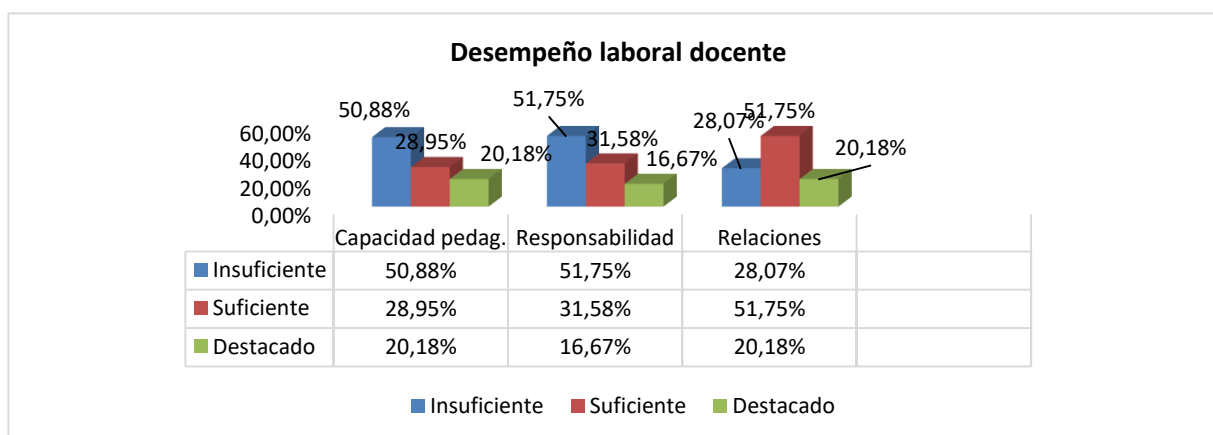
Indicadores de la variable	Capacidad pedagógica		Responsabilidad en sus funciones		Relaciones interpersonales	
	F	%	F	%	F	%
Destacado	23	20,18	19	16,67	23	20,18
Suficiente	33	28,95	36	31,58	59	51,75
Insuficiente	58	50,88	59	51,75	32	28,07
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100</b>	<b>114</b>	<b>100</b>	<b>114</b>	<b>100</b>

*Nota: Datos alcanzados en el estudio*

En la tabla 3, se puede evidenciar que para la dimensión capacidad pedagógica, el 50,88% de los docentes posee un nivel insuficiente, seguido del nivel suficiente con 28,95% y destacado en un 20,18%. Para la dimensión responsabilidad en sus funciones, el 51,75% se encuentra en nivel insuficiente, el 31,58% en un nivel suficiente y el 16,67% en nivel destacado. Finalmente, para relaciones interpersonales, el 51,75% se ubica en nivel suficiente, el 28,07% en nivel insuficiente y el 20,18% en nivel destacado.

**Figura 3**

*Niveles de indicadores de la variable desempeño docente de la muestra de estudio.*



*Nota: Datos alcanzados en el estudio.*

A continuación, se presentan los datos correlacionales según los objetivos planteados en el estudio, a fin de contrastar las hipótesis propuestas:

**Tabla 4**

*Coeficiente de correlación entre el Liderazgo transformacional directivo y Desempeño Laboral Docente, en docentes de la Unidad Educativa Babahoyo*

	Liderazgo transformacional directivo	
	Rho	p
Desempeño laboral docente	,192*	,042

*Nota:*

*\*: Significativo ( $p < ,05$ )*

En la tabla 4, se aprecia que existe relación significativa ( $p < ,05$ ) entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño laboral docente en la muestra de estudio, lo que sugiere que, cuanto mayor es la presencia del liderazgo transformacional directivo, tiende a aumentar el desempeño laboral docente, o, si es que existiera un pobre nivel de liderazgo, es probable que el desempeño laboral disminuya. Con este hallazgo, se acepta la hipótesis planteada por el investigador.



**Tabla 5**

*Coeficiente de correlación entre las dimensiones del Liderazgo transformacional directivo y las dimensiones del Desempeño Laboral Docente, en docentes de la Unidad Educativa Babahoyo.*

Liderazgo transformacional directivo	Desempeño Laboral Docente					
	Capacidad pedagógica		Responsabilidad de funciones		Relaciones interpersonales	
	Rho	p	Rho	p	Rho	p
Carisma	,098	,303	,162	,086	<b>,109*</b>	<b>,041</b>
Inspiración	,017	,858	,010	,914	,118	,214
Estimulación	<b>,193*</b>	<b>,041</b>	<b>,200*</b>	<b>,034</b>	,093	,328
Consideración individualizada	<b>,224*</b>	<b>,017</b>	-,141	,137	-,128	,176

*Nota:*

*\*: Significativo ( $p < ,05$ )*

En la tabla 5, se visualizan las correlaciones entre las dimensiones del liderazgo transformacional directivo, con las dimensiones del desempeño laboral docente, donde se obtuvieron relaciones significativas ( $p < ,05$ ) entre la estimulación y consideración individualizada, con la capacidad pedagógica, esto sugiere que cuanto más estimulado se sienta el docente en su entorno de trabajo y preste consideración hacia quien lo requiera, tenderán a ser mayores sus capacidades pedagógicas.

Por otro lado, se encontró que la estimulación guarda relación significativa ( $p < ,05$ ) con la responsabilidad de funciones, indicando que, probablemente, si los docentes se sienten estimulados en el contexto laboral, desempeñarán de mejor manera las actividades que tengan encomendadas. Así también, la dimensión carisma, guarda relación significativa ( $p < ,05$ ) con la dimensión relaciones interpersonales, sugiriendo que, mientras más carismático se le perciba a un docente, tenderá a generar mayores relaciones interpersonales con las personas de su entorno laboral.

## **V. DISCUSIÓN**

La problemática actual, debido a la carencia de liderazgo transformacional y escaso desempeño por parte de la plana docente, ocasiona que entre las autoridades, colaboradores y beneficiarios del servicio, se evidencie una insatisfacción, generando malestar en los antes mencionados; sin embargo, si se lograra implementar un plan de acción, tanto el ambiente laboral, social, educacional e institucional, podría mejorar en todos sus aspectos.

Ahora, si bien es cierto en la actualidad a nivel mundial se atraviesa una pandemia debido al SARS-CoV-2., hecho que ha ocasionado que diversas áreas de desarrollo se vean vulneradas, siendo una de ellas la educación, debido a que en la modalidad de estudios se presentó una variación debiendo convertirse a una educación virtual, donde tanto las autoridades, docentes y estudiantes presentaron dificultades en su trabajo como aprendizaje.

Debiendo implementar en planes estratégicos que permitan que el impacto de este cambio no repercuta en gran medida, motivo por el cual es que el interés por el bienestar en el desempeño de los docentes y el brindarles estrategias y capacitaciones que permitan reforzar sus habilidades, conocimientos y desarrollo, ha cobrado importancia.

Debido a que los docentes son guías para los estudiantes, es que se considera vital que el docente posea diversas habilidades, entre las que se encuentra el liderar al grupo de estudiantes que tendrá a cargo, para así poder gestionar diversos aspectos o situaciones que se susciten dentro de su entorno laboral o educacional.

Considerando la coyuntura que se encuentra atravesando todo el mundo, y en mayor impacto los países latinoamericanos, es donde se necesita que los docentes tengan características de líder transformacional, para lograr encaminar a los alumnos, tanto en el ámbito educativo como en su desarrollo profesional.

Por ello, se tiene el conocimiento que el líder debe brindar un plan que contenga un propósito común entre la institución y los colaboradores, en el cual prevalezcan los valores, normas y estrategias que permitan que la institución

progrese, y el servicio que brindan sea el más adecuado para la sociedad (Bass y Riggio (2006), como se citó en Parra & Guiliany, (2013),

El liderazgo transformativo, es un tipo de liderazgo, el cual se caracteriza por encontrarse basado en la motivación que se les brinda a los seguidores, con la finalidad de lograr alcanzar los objetivos de la organización, con una labor en equipo (Avolio y Bass, 2006).

Por otro lado, la variable de desempeño docente, hace referencia al rendimiento que se evidencia de parte de los docentes dentro del área formativa, con la intención de ofrecer una educación de un nivel adecuado, así mismo para evaluar este aspecto dentro de una institución, se deben también tomar en cuenta cuáles son los objetivos la organización Flores, como se citó en Martínez, Esparza, & Gómez, (2020)

Es por ello que dentro de las unidades educativas, el liderazgo transformativo directo y el desempeño laboral docente, podrían mantener una relación, con la finalidad que el rendimiento laboral de los docentes sea fructífero; sin embargo, existen factores que pueden afectar dicha estabilidad, como la desmotivación, mala actitud, carencia de responsabilidad o deficiencia en el trabajo.

En dicho sentido, la presente investigación da a conocer lo que se halló al correlacionar las variables de liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Babahoyo.

En primer lugar, y respecto al objetivo general, donde se buscó hallar la correlación entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño laboral docente, se evidencia en la Tabla 4 que, existe un relación significativa ( $p < .05$ ) entre las variables antes mencionadas, indicando que a mayor presencia del liderazgo transformacional directivo, existirá un aumento en el desempeño laboral docente, de caso contrario si el liderazgo transformacional se encontrara escaso, el desempeño laboral docente se encontrará también en un bajo nivel.

Dicho resultado se contrasta con el estudio realizado por Pérez (2016) donde, halló que existe una correlación entre el liderazgo transformativo y el

desempeño docente, exponiendo que un nivel adecuado de liderazgo transformacional permitirá la toma de conciencia de los colaboradores, permitiendo que todos trabajen con un mismo objetivo, que sería el buscar el bien de la institución educativa.

Así mismo en una investigación que llevó a cabo Suárez (2019), se evidenció que el liderazgo transformacional es una variable fundamental y significativa para la productividad de la plana docente, puesto que al caracterizarse por la motivación y superación, incita a que cada colaborador dé lo mejor de sí para que la organización prospere y brinden un servicio de calidad.

También, Yarlaque (2018), acota en base a los resultados de su investigación, que cuando una persona ejerce un buen liderazgo, proveerá una mejoría en cuanto al desempeño tanto de los colaboradores de la institución, como en las autoridades y en el clima laboral; y como referencia a lo mencionado propone que la relación que se evidencia entre las autoridades y colaboradores, debe ser cordial y adecuada.

Por otro lado, respecto al primer objetivo específico, donde se pretendió evaluar el nivel de liderazgo transformacional en los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo; se evidencia en la Tabla 2 que, en base a la dimensión de carisma, el 50,88%, se ubica en un nivel medio, mientras el 27,19% de los docentes se encuentran en nivel medio, y un 21,93% en el nivel alto; mientras que la dimensión Inspiración, se obtuvo que un 55,26% se encuentran en nivel medio, el 32,46% en el nivel bajo, y un 12,28% se ubica en nivel alto; respecto a la dimensión Estimulación intelectual, el 51,75% de los docentes se encuentran en nivel bajo, mientras que el 38,5%, en el nivel medio y un 9,65% en el nivel alto; y, sobre la dimensión Consideración individualizada, los resultados muestran que el 59,65% de la muestra, se ubica en nivel bajo, un 32,46% en el nivel medio y 7,89% en un nivel alto. Esto quiere decir que, en la mayoría de los casos, los niveles de liderazgo oscilan entre los niveles medio y bajo, reflejando que existen cosas por mejorar dentro de la unidad educativa, para que se puedan obtener niveles adecuados.

Dichos resultados, se contrastan con un estudio realizado por Vargas (2017), donde estudió la variable de liderazgo pedagógico y el desempeño docente, donde concluyó que se evidencia una carencia de gestión por parte de la institución, así como un inadecuada utilización de recursos por de parte de la administración y una deficiente práctica de liderazgo, ocasionando así que los docentes muestren un bajo rendimiento.

Sin embargo, según Escalante (2018), menciona en base a un estudio que realizó con la finalidad de evaluar el liderazgo transformativo y desempeño docente en maestros de una Institución de la ciudad de Lima, concluyó que el liderazgo es un factor relevante dentro de una institución, debido a que permite que la competencia y métodos de la misma, se fortalezcan.

Del mismo modo Sardon (2017), acota que, el liderazgo transformacional es un recurso de gran importancia, en relación con el medio escolar, ambiente en la institución y lo más importante con el desempeño de la plana docente, logrando facilitar el desempeño de cada uno de los colaboradores, quienes al unirse logran alcanzar objetivos comunes en busca de la perfección de la institución

Respecto al segundo objetivo específico, se evidencia en la tabla 3 que, para la dimensión de capacidad pedagógica destaca por encontrarse con un 50,88% en un nivel insuficiente, del mismo modo se tiene la dimensión de responsabilidad en sus funciones, la cual se encuentra en un nivel insuficiente al contar con un 51,75% y finalmente en la dimensión de relaciones interpersonales se encuentra en un nivel suficiente, con un 51,75%; lo que indica que en la plana docente de la Unidad Educativa en cuestión, se evidencia una carencia de capacitación pedagógica, así como la carencia de compromiso en cuanto al cumplimiento de sus responsabilidades.

Resultado que difiere con una investigación realizada por Chenet, Arévalo, & Palma, (2017.), quienes concluyen en que el desempeño docente se encuentra en un nivel básico; sin embargo se evidencian algunas carencias como por ejemplo en la enseñanza, la capacitación, y los recursos que les permite que desarrollen su trabajo de una forma adecuada.

Así mismo, Sáenz, Cárdenas, & Rojas, (2010), mencionan que la capacitación pedagógica es importante debido a que ello permitirá que tanto las autoridades como los docentes se encuentren abastecidos de conocimientos que les ayude a reforzar sus habilidades tanto académicas como personales, ocasionando que al momento de transmitir cualquier tipo de información a los estudiantes, ellos pondrán en práctica lo proporcionado por dichas capacitaciones, eligiendo así la manera más eficaz y eficiente para brindar una educación de calidad, llegando a cumplir con uno de los objetivos de la institución.

Finalmente respecto al tercer objetivo, en la tabla 5, se visualizan las correlaciones entre las dimensiones del liderazgo transformacional directivo, con las dimensiones del desempeño laboral docente, donde se obtuvieron relaciones significativas ( $p < ,05$ ) entre la consideración la estimulación y consideración individualizada, con la capacidad pedagógica, esto sugiere que cuanto más estimulado se sienta el docente en su entorno de trabajo y preste consideración hacia quien lo requiera, tenderán a ser mayores sus capacidades pedagógicas; por otro lado, se encontró que la estimulación guarda relación significativa ( $p < ,05$ ) con la responsabilidad de funciones, indicando que, probablemente, si los docentes se sienten estimulados en el contexto laboral, desempeñarán de mejor manera las actividades que tengan encomendadas. Así también, la dimensión carisma, guarda relación significativa ( $p < ,05$ ) con la dimensión relaciones interpersonales, sugiriendo que, mientras más carismático se le perciba a un docente, tenderá a generar mayores relaciones interpersonales con las personas de su entorno laboral.

Lo antes mencionado concuerda con lo expuesto por Rovira (2020), quien menciona que entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente y sus factores, existe una relación significativa, debido a la influencia que tiene la primera variable en la segunda; identificando que es necesario que al personal se le otorgue la importancia debida, se le considere a cada uno como parte del equipo y pieza fundamental dentro de la organización, con el objetivo de crear un ambiente laboral cómodo y puedan desempeñarse de una manera óptima.

Del mismo modo, menciona Zevallos, (2019), que el liderazgo transformacional en la plana docente, influye con su desempeño de forma

significativa, puesto que permite que los docentes adquieran un mayor compromiso con la institución y el aprendizaje de los estudiantes; y ello se dará en base a la confianza que se les otorgue, llegando a motivar el uso de sus habilidades y actitudes positivas

Frente a la problemática antes mencionada, el estado de coyuntura que se encuentra atravesando todo el mundo, debido a la pandemia; ha originado que diversas áreas se vean afectadas, y una de ellas también es el área de investigación, ocasionando que la metodología empleada comúnmente ha tenido que modificarse, motivo por el cual se presentaron algunas limitaciones; por ello es relevante acotar que la presente investigación presentó una dificultad, la cual se presentó al momento de la aplicación de los instrumentos, debido a que por el estado de emergencia por la pandemia por el SARS-CoV-2; y es que la población que en estudio en algunos casos, carecían de los medios para poder responder las encuestas elaboradas en Formulario de Google y para el cual se necesitó el empleo de internet, del mismo modo alguno de ellos carecían de conocimiento del manejo de dicha plataforma virtual; todo ello ocasionando que el tiempo previsto para la aplicación de los instrumentos, se aplase y tenga un mayor tiempo de duración.

## VI. CONCLUSIÓN

1. Existe una relación significativa ( $p < ,05$ ) entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño laboral docente en los colaboradores de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021.
2. El nivel de liderazgo transformacional directivo, respecto a sus dimensiones se encontró que; carisma predomina el nivel medio con 50,88%; inspiración, predomina el nivel medio con 55,26%; en estimulación intelectual predomina el nivel bajo con 51,75%; consideración individualizada predomina el nivel bajo con un 59,65%, **poniendo en evidencia que existen algunos factores que se deben mejorar en los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021.**
3. El nivel del desempeño laboral, respecto sus dimensiones se encontró que, la dimensión de capacidad pedagógica destaca por encontrarse con un 50,88% en un nivel insuficiente, del mismo modo se tiene la dimensión de responsabilidad en sus funciones, la cual se encuentra en un nivel insuficiente al contar con un 51,75% y finalmente en la dimensión de relaciones interpersonales se encuentra en un nivel suficiente, con un 51,75%; **indicando así que la plana docente de la Unidad Educativa en cuestión, se evidencia una carencia de capacitación pedagógica, así como la carencia de compromiso en cuanto al cumplimiento de sus responsabilidades.**
4. Existe una relación significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional directivo, con las dimensiones del desempeño laboral docente de ( $p < ,05$ ) en los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021.



## **VII. RECOMENDACIÓN**

### **Para el área de Dirección**

1. Establecer el liderazgo transformacional para que así el rendimiento y desempeño de los docentes se potencialice.
2. Promover capacitaciones que brinden conocimientos y fortalezcan el desempeño de los docentes y colaboradores de la Unidad Educativa.

### **Para la plana Docente**

1. Para los docentes, participar de las capacitaciones que se les brinde para así lograr fortalecer aspectos que permitan mejorar su desempeño.
2. Establecer reuniones de forma periódica, donde se pueda evaluar las deficiencias y buscar planes estratégicos para corregirlas.

## REFERENCIA

- Alvarez, R. A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Universidad de Lima, Lima.
- Anchundia, -D. I. (2019). *Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta*. Manta.
- Cárdenas, A. M. (2016). El Desarrollo Profesional Docente en Educación Básica Primaria. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 12(1), 39-52. pp. 39-52.
- Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (2021). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6 (1), 132-149.
- Chairez, G. I., Araiza, A. G., & Ornelas, M. M. (2016). El Desempeño Docente y La Calidad Educativa. *Ra Ximhai revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 12(6),123-134.
- Chenet, M., Arévalo, J., & Palma, F. (2017.). Identidad cultural y desempeño docente en instituciones educativas. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (84), 292-322.
- Contreras, F. G., & Andrade, E. N. (2014). Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 19(67), 456-476.
- Córdova, Y. E. (2020). Liderazgo Directivo y su relación con el Desempeño Docente. *Ciencia y Educación.Revista Científica*, 1(4), 27-36.
- Cuba, P. J. (2021). *Liderazgo Transformacional Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa 7237 Perú Valladolid, Distrito de Villa El Salvador, 2020*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61249/Cuba\\_PJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61249/Cuba_PJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Escalante, R. N. (2019). Obtenido de Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Manuel González Prada: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3927/TM%20CE-Du%204764%20E1%20-%20Escalante%20Ramos%20Nidia%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, M. C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74.
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2). 407-452.

- Ganga, C. F., & Navarrete, A. E. (2014). Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 563.
- Ganga, F., & Navarrete, E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Gaceta Laboral*, 19(1), 52-77.
- García-Conislla, M. V. (2020). Relacion entre la ejecucion curricular y el desempeño docente. *Investigacion Valdizana*, 14(2), 103-111.
- González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 15(3).355-371.
- González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín*, 360-361.
- Guerreiro, S. (9 de Abril de 2018). *UNESCO*. Obtenido de <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>
- Guillen, V. O., Cerna, A. B., Sanchez, C. M., Begazo, B. L., & Martinez, L. E. (2018). *Metodologia Cientifica Aplicacion de la Cuarta Via*. (O. R. Vallle, Ed.) Lima.
- Guillen, V. O., Sánchez, C. M., & Begazo de Bedoya, L. H. (2020). *Pasos para Elaborar una Tesis de Tipo Correlacional*. Obtenido de [http://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19\\_c.pdf](http://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf)
- Guzmán, L. A., Montalvo, J. P., Moreano, A. B., & Gonzales, J. R. (2021). Revisión sistemática del desempeño docente en la educación. *Revista Ibeoamericana de la educacion* .
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Páez, D. (2016). Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3).135-143.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodologia de la investigacion (6 ed.)*. Mexico: Mc Graw Hill education.
- Hoyos, C. M., & Velez, G. A. (2020). Las Relaciones Interpersonales en Contextos Educativos Diversos: estudio de casos. (21), 25-40.
- Jain, P. (2015). The Role Of Transformational Leadership In Organizational Commitment. Issn : 2349-5677, 2(5), 1–11.
- López, S. C., Peña, C. M., Chávez, M. A., Yaneth, R. F., & Zamora de los Santos, F. G. (2019). Impacto del Liderazgo Transformacional en las Pequeñas Empresas. *INCEPTUM, Vol. XIV Artículo*, 57-98.
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo. Teorias y aplicacion y desarrollo de habilidades.Cuarta edicion* . Cengaga Learning.

- Macías, R. D., & Ramírez, A. G. (2015). Liderazgo Educativo Transformacional como necesidad de las Instituciones Educativas en la República De Ecuador. *REFCaE:Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, ISSN 1390-9010, 3(2). 109-120.
- Marrufo, R. M., & Espina, W. P. (2021). Estrategias de enseñanza virtual utilizadas con los alumnos de educación superior para un aprendizaje significativo. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(1), 1-28.
- Martínez, C. G., Albertico, G.-A., & Valles, O. M. (2016). El Desempeño Docente y La Calidad Educativa. *ARTÍCULO CIENTÍFICO en Ra Ximhai* 12(6), 123-134.
- Martínez, C. G., Esparza, C. A., & Gómez, C. R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21).
- Mendoza, M., Garcia, J., & Avelar, L. (2020). *El Liderazgo Transformacional: Una revisión de literatura*. Academia Journals. Obtenido de Academia Journals:  
<https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5ed6c350fcb0f93795c39a35/1591133020898/Tomo+04+-+Participaci%C3%B3n+eficaz+de+la+educaci%C3%B3n+superior+-+AJ+Chetumal+2020.pdf>
- Metwally, A. H., & El-bishbishy, N. (2014). The impact of transformational leadership style on employee satisfaction. 5(3), 3–4.
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDUC. (2008). *Marco para la Buena Enseñanza*. Chile: Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP ).
- Ministerio de Educacion. (2021). *Evaluacion al Desempeño Docente*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- More, E. R., & Morey, G. M. (2021.). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. , 6.
- Obreque, A. S., Salvatierra, M. O., & Sotomayor, D. S. (2014). *El Docente Universitario: Capacidades Pedagógicas para hacer Clases, Percepción de sus protagonistas*. Chile: Revista de Estudios y Experiencias en Educacion.
- Parra, O. B., & Guilianny, J. G. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre Liderazgo Transformacional. *Etos*, 15(2), 165-177.
- Parra, R. J. (2016). *El desarrollo de las capacidades docentes.Orientaciones pedagógicas para el diseño de políticas de desarrollo profesional docente*. Bogotá: Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico, IDEP.

- Pedraja, L., Marchioni, I., Constanza, E., & Muñoz, C. (2019). Liderazgo y Cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formacion Universitaria*.
- Perez, D. E. (2016). *El Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru*. LIMA.
- Perilla, T. L., & Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 33, núm. 2, 33(2), 95-108.
- Pincay, A. I., Candelario, S. G., & Castro, G. J. (2018). Inteligencia Emocional en el Desempeño Docente. // Emotional Intelligence in Teaching Performance. *Revista Psicología UNEMI*, 2(2), 32-40. Obtenido de <http://201.159.223.128/index.php/faso-unemi/article/view/699/595>
- Pirela, L., Camacho, H., & Sánchez, M. (2004). *Enfoque epistemológico del liderazgo transformacional*. Venezuela: Omnia, vol. 10, núm.
- Reza, M. H. (2019). Reza, M. H. (2019). Components of transformational leadership behavior. *EPRA International Journal of Multidisciplinari Research*, 5(3), 119-124.
- Rodas, H. W., & Pérez, A. M. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente*. Ecuador: INNOVA Research Journal, ISSN 2477-9024 .
- Rodríguez, M. C. (2020). *El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los Guaguas Centro del sector norte de Quito*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/22954>
- Rodríguez-Ponce, E., & Pedraja-Reja, L. (2017). Relación entre El Liderazgo Transformacional Y El Clima orientado al servicio de los Estudiantes: Evidencia Exploratoria desde Chile. *Evidencia exploratoria desde Chile. Interciencia*, 42(10), 633-640.
- Rodríguez-Ponce, E., & Pedraja-Reja, L. (2017). Relación entre El Liderazgo Transformacional Y El Clima orientado al servicio de los Estudiantes: Evidencia Exploratoria desde Chile. *Interciencia*, 633-640.
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Quiñonez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía. (Sophia, Ed.) *Shopia, coleccion de Filosofia*, 28(1), 237-262. Obtenido de coleccion de Filosofia de la Educacion 28(1).
- Rovira, J. I. (2020). *Liderazgo Transformacional y su Influencia en el Desempeño Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Lopez*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA%20JURADO%20IDELIZ.pdf>
- Salazar, M. A. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNIrevista*, 1(3), 1-12.

- Sánchez, C. H., Reyes, R. C., & Mejía, S. K. (2018). *Manual de terminos en investigacion cientifica, tecnologica y humanistica*.
- Sardon, A. D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304.
- Sardon, A. D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 295-304.
- Suarez, M. E. (2019). Obtenido de Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio Jose de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador.
- Tejedor, F. J. (2012). Evaluación del Desempeño Docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 319-327.
- Tobón, S., Guzman, C., & Tobón, B. (2018). Evaluación del desempeño docente en México: Del proyecto de enseñanza al proyecto formativo. págs. 1(41), 18-33.
- Uzurriaga, B. M., Osorio, Q. C., & Arias, E. O. (2020). Liderazgo: Definiciones y Estilos (Doctoral dissertation Universidad Santiago de Cali).
- Vargas Salgado, M., Máynez-Guaderrama, A. I., Cavazos Arroyo, J., & Cervantes Benavides, L. E. (2016). *Transformacional, Validez de Contenido de un Instrumento de medicion para medir el Liderazgo (Content Validity of a Measuring Instrument for Transformational Leadership)*. *Revista Global de Negocios*.
- Vargas, V. P. (2017). *El Liderazgo Pedagógico y su Relación con el Desempeño del docente en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31962/1/091%20GTH.pdf>
- Vázquez, A. A. (2013). *Interdependencia entre El Liderazgo Transformacional, Cultura Organizacional y cambio educativo: Una reflexión*. España: *Revsita ibeoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Villa, C. V., & Villalón, G. Z. (2004). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional Chileno*. Chile: Departamento de Psicología.
- Yarleque, W. J. (2018). *El liderazgo transformacion y su relacion con el desempeño docente en las Instituciones Educativa Nº 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2586/YARLEQUE%20WONG%20JUANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

# **ANEXOS**

## Anexo 1.- Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición
V1: Liderazgo transformacional Directivo.	Es un trascurso encaminado en la motivación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo. Bass y Avolio (2006).	Proceso en el cual el líder genera empeño a través de atención, comunicación, inspiración y motivación, empatía a los trabajadores brindando espacios para que aporten ideas nuevas que inspiren y logren el éxito y el bien común de la organización.	Carisma	Respeto y confianza	Cuestionario liderazgo transformacional M. Salgado et al.
			Inspiración	visión Motiva e inspira	
			Estimulación intelectual	Motiva. Disposición.	
			Consideración individualizada	Sentido del deber	
Variables	Definición conceptual	Definición operacional.	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V2: Desempeño laboral docente	Menciona que el desempeño docente es el proceso formativo donde prevalece un conjunto de actividades que promueven habilidades, conocimientos, y experticia en el ejercicio docente. Parra R. J., (2016),	Grado de Competencia en el uso de herramientas didáctica en su función pedagógica con el fin de obtener resultado sobresaliente en su trabajo como docente.	Capacidad pedagógica.	Grado de conocimiento Promueve estrategias pedagógicas	Intervalo
			Responsabilidad en sus funciones	Cumplimiento de la normativa Asistencia y puntualidad	
			Relaciones interpersonales	Adaptabilidad	



## Anexo 2.

### Cuestionario de Liderazgo Transformacional dirigida a los docentes.

Estimado docente.

A continuación, se exponen los siguientes enunciados sobre liderazgo transformacional en los docentes. Esta investigación es únicamente con fines académicos, cabe mencionar que la información que nos proporcione será de carácter confidencial.

Lea detenidamente las preguntas y seleccione la respuesta que crea conveniente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en de desacuerdo	Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Ítems		1	2	3	4	5
<b>Carisma:</b>						
1	Toma en consideración las consecuencias de las decisiones adoptadas.					
2	Para mí es un modelo a seguir.					
3	Actúa de modo que se gana el respeto de los demás.					
4	Hace que me sienta orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo.					
5	Logra que tenga confianza en mis juicios y mis decisiones.					
<b>Inspiración:</b>						
6	Logra que me comprometa con la visión a futuro					
7	Muestra el futuro de forma optimista					
8	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas					
9	Me ayuda a ver los beneficios que tendré si alcanzo las metas organizacionales					
<b>Estimulación intelectual:</b>						
10	Me sugiere nuevas formas de cómo hacer mi trabajo					
11	Me ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista					

12	Me sugiere considerar distintas perspectivas cuando resuelvo problemas					
13	Me estimula a expresar mis ideas y opiniones					
<b>Consideración individualizada:</b>						
14	Dedica tiempo a enseñarme cómo realizar mi trabajo.					
15	Toma en cuenta mis necesidades personales.					
16	Me asigna proyectos significativos para incrementar mi desarrollo personal					

M. Vargas Salgado et. al

## Cuestionario de Desempeño Laboral dirigida a los docentes

---

Estimado docente.

A continuación, se exponen los siguientes enunciados sobre desempeño laboral en los docentes. Esta investigación es únicamente con fines académicos, cabe mencionar que la información que nos proporcione será de carácter confidencial.

Lea detenidamente las preguntas y seleccione la respuesta que crea conveniente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Correcto	Incorrecto
1	0

Ítems	a	b	c	d	e
Capacidad Pedagógica.-					
<b>1. El Plan de la Unidad Curricular se lo realizan al:</b>  a) <u>Inicio de la Unidad.</u> b) Finalizar la unidad. c) Cualquier momento d) Todas las anteriores. e) Ninguna de las anteriores.					
<b>2.- La Herramienta donde el Docente valora la Evidencia de la Producción de los estudiantes es:</b>  a) <u>Portafolio</u> b) Plan de mejora c) Diario reflexivo d) Todas las anteriores e) Ninguna de las anteriores.					

<p><b>3.- La Evaluación que se aplica al final de una unidad didáctica de un periodo es:</b></p> <p>a) <u>Sumativa</u>  b) Acumulativa  c) Diagnostica  d) Todas las anteriores  e) Ninguna de las anteriores</p>					
<p><b>4.-La Evaluación que se aplica al iniciar clase, que facilita la mejora de proceso de enseñanza aprendizaje se denomina:</b></p> <p>a) <u>Diagnostica</u>  b) Sumativa  c) Reflexiva  d) Todas las anteriores  e) Ninguna de las anteriores</p>					
<p><b>5.- Cuando hablamos de Proyecto Educativo, nos referimos a:</b></p> <p>a) <u>Una herramienta para desarrollar toda la gestión escolar</u>  b) Un plan dirigido que se debe cumplir al pie de la letra  c) Un documento realizado por la dirección  d) Todas las anteriores  e) Ninguna de las anteriores</p>					
<p><b>6.- Para la elaboración de la Evaluación Diagnostica, el docente debe:</b></p> <p>a) <u>Identificar el desarrollo cognitivo/lingüístico/social/emocional del estudiante al inicio del curso.</u>  b) Registrar el crecimiento de conocimiento cognitivo/social/emocional, al finalizar el curso.  c) Identificar el desarrollo del conocimiento /diagnostico/social/emocional  d) Todas las anteriores  e) Ninguna de las anteriores</p>					

<p><b>7.- Para elaborar una actividad de aprendizaje colaborativo en el aula se debe:</b></p> <p>a) <u>Establecer metas/organizar equipos/utilizar metodología/generar debates/usar las tics.</u></p> <p>b) Organizar equipos/utilizar metodología/establecer objetivos.</p> <p>c) Brindar colaboración/establecer objetivos/generar debates</p> <p>d) Todas las anteriores.</p> <p>e) Ninguna de ellas.</p>					
<p><b>8.- Para hacer posible el aprendizaje de los estudiantes el docente emplea:</b></p> <p>a) Estrategia de Aprendizaje</p> <p>b) <u>Estrategia de enseñanza</u></p> <p>c) Aprendizaje basado en proyecto.</p> <p>d) Todas las anteriores.</p> <p>e) Ninguna de las anteriores.</p>					
<p><b>9.-Los procedimientos mentales que los estudiantes siguen para aprender, se denomina:</b></p> <p>a) <u>Estrategia de Aprendizaje</u></p> <p>b) Estrategia de enseñanza</p> <p>c) Aprendizaje basado en proyecto.</p> <p>d) Todas las anteriores.</p> <p>e) Ninguna de las anteriores.</p>					
<p><b>Responsabilidad en sus funciones</b></p>					
<p><b>10.-Las obligaciones del docente que debe de cumplir, según la LOIE son:</b></p> <p>a) Procurar formación continua</p> <p>b) Respetar y proteger la comunidad educativa</p> <p>c) Laborar la jornada completa</p> <p>d) <u>Todas las anteriores</u></p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>					

<p><b>11. En lo laboral, el docente debe de cumplir su jornada de acuerdo con:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) La normativa de la institución</li> <li>b) <u>La Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos</u></li> <li>c) La disposición del ministerio de educación.</li> <li>d) Todas las anteriores</li> <li>e) Ninguna de las anteriores.</li> </ul>					
<p><b>12.- Los docentes debe de cumplir con una jornada ordinaria de trabajo de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <u>40 horas</u></li> <li>b) 35 horas</li> <li>c) 25 horas</li> <li>d) Todas las anteriores</li> <li>e) Ninguna de las anteriores</li> </ul>					
<p><b>13.- Las Adaptaciones Curriculares, se las realiza para:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <u>Para atender a estudiantes con necesidades educativas asociadas y no asociadas a una discapacidad.</u></li> <li>b) Para atender a estudiantes con conocimiento diversos de otras nacionalidades.</li> <li>c) Para que los estudiantes se adapten a las normativas y clima de las instituciones.</li> <li>d) Todas las anteriores</li> <li>e) Ninguna de las anteriores</li> </ul>					
<p><b>14.- El registro de calificaciones del estudiante se lo realiza con:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <u>Registro de asistencia estudiantes</u></li> <li>b) Verificación de participación docente</li> <li>c) Base de datos de evaluaciones</li> <li>d) Todas las anteriores</li> <li>e) Ninguna de las anteriores</li> </ul>					
<p><b>15.-En la clase didáctica el docente, debe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Tener definido un tema</li> <li>b) Considerar competencia a desarrollar</li> <li>c) Adaptar métodos pedagógicos.</li> <li>d) <u>Todas las anteriores</u></li> <li>e) Ninguna de las anteriores</li> </ul>					

<p><b>16.- El docente le corresponde dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <u>El rezago y dificultades en los aprendizajes</u></li> <li>b) Sus miedos y inquietudes en el aula</li> <li>c) Sus malestares e interrogantes</li> <li>d) Todas la anteriores</li> <li>e) Ninguna de las anteriores</li> </ul>					
<b>Relaciones interpersonales</b>					
<p><b>17.- El Instrumento adecuado que mejora ambiente institucional.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <u>Manual de convivencia</u></li> <li>b) Estatuto de docente</li> <li>c) Bienestar estudiantil</li> <li>d) Todas las anteriores</li> <li>e) Ninguna de las anteriores</li> </ul>					
<p><b>18.-En la elaboración del plan estratégico Institucional participan los:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Docentes de la institución</li> <li>b) Padres de familia</li> <li>c) Estudiantes</li> <li>d) <u>Todas las anteriores</u></li> <li>e) Ninguna de las anteriores</li> </ul>					
<p><b>19.-En la elaboración del código de convivencia está abierta la participación de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Comunidad educativa</li> <li>b) Padres de familia</li> <li>c) Docentes</li> <li>d) <u>Todas las anteriores</u></li> <li>e) Ninguna de las anteriores</li> </ul>					
<p><b>20.-Los factores a tomar en cuenta para generar ambiente positivo en el aula son:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <u>Empatía/vinculo/confianza/reconocimiento/fomentar la participación</u></li> <li>b) Vinculo/adaptación/aprendizaje/enseñanza</li> <li>c) Debate/comunicación/aprendizaje</li> <li>d) Todas las anteriores</li> <li>e) Ninguna de las anteriores</li> </ul>					

<p><b>21.- En la aplicación de la retroalimentación el docente debe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <u>Conducir al estudiante que él mismo supere las dificultades que tenía y construya de manera autónoma su propio aprendizaje.</u></li> <li>b) Conducir al estudiante a que fomente su participación en el aprendizaje.</li> <li>c) Transmitir a los estudiantes saberes que mejoren su conducta.</li> <li>d) Todas las anteriores</li> <li>e) Ninguna de las anteriores</li> </ul>					
<p><b>22.-La medida educativa diseñada por el docente, que ayuda al alumno en el proceso escolar, se denomina:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <u>Refuerzo educativo</u></li> <li>b) Diagnostico educativo</li> <li>c) Retroalimentación educativa</li> <li>d) Todas las anteriores</li> <li>e) Ninguna de las anteriores.</li> </ul>					
<p><b>23.- El docente debe de realizar las reuniones cada:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <u>Parcial del año lectivo</u></li> <li>b) Cada quimestre del año lectivo</li> <li>c) En cada convocación</li> <li>d) Todas las anteriores</li> <li>e) Ninguna de las anteriores</li> </ul>					
<p><b>24.- En lo que respecta a la asertividad, el docente debe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <u>Expresar _____ sentimiento/opiniones/pensamiento/sin desconsiderar las opiniones de los demás</u></li> <li>b) Evidenciar sentimiento/opiniones/pensamientos/considerando a los demás</li> <li>c) Expresar hechos/ideas/argumentos/sin discriminación racial.</li> <li>d) Todas las anteriores</li> <li>e) Ninguna de las anteriores</li> </ul>					



<p><b>25.-Las unidades para fortalecer la Educación Especializada e Inclusiva, es:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <u>Unidades Distritales de Apoyo a la Inclusión (UDAI)</u></li> <li>b) Unidad de apoyo especializada interna (UAEI)</li> <li>c) Unidad emocional de apoyo a la discriminación (UEAD)</li> <li>d) Todas las anteriores</li> <li>e) Ninguna de las anteriores</li> </ul>					
<p><b>26.-En Las unidades de Apoyo a la inclusividad del docente debe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <u>Reportar estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas o no a la discapacidad.</u></li> <li>b) Reportar estudiantes con solo necesidades especiales</li> <li>c) Reportar estudiantes con dificultad de aprendizaje</li> <li>d) Todas las anteriores</li> <li>e) Ningunas de las anteriores</li> </ul>					

### Anexo 3. Validación de instrumentos.

#### Experto I

#### Matriz de validación de expertos.

Liderazgo Transformacional Directivo y Desempeño Laboral, en los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, 2021.

Variable	Dimensión	Items	OPCIONES					Criterios de Evaluación								Observación y recomendaciones
			Totalmente de acuerdo		Parcialmente de acuerdo		Desacuerdo	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		
			1	2	3	4	5	si	no	si	no	si	no	si	no	
Liderazgo Transformacional Directivo	Carisma	Toma en consideración las consecuencias de las decisiones adoptadas						✓		✓		✓		✓		
		Para mí es un modelo a seguir						✓		✓		✓		✓		
		Actúa de modo que se gana el respeto de los demás						✓		✓		✓		✓		
		Hace que me sienta orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo						✓		✓		✓		✓		
		Logra que tenga confianza en mis juicios y mis decisiones						✓		✓		✓		✓		
	Inspiración	Logra que me comprometa con la visión a futuro						✓		✓		✓		✓		
		Muestra el futuro de forma optimista						✓		✓		✓		✓		
		Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas						✓		✓		✓		✓		
Estimulación Intelectual	Me ayuda a ver los beneficios que tendré si alcanzo las metas organizacionales						✓		✓		✓		✓			
	Me sugiere nuevas formas de cómo hacer mi trabajo						✓		✓		✓		✓			
	Me ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista						✓		✓		✓		✓			
	Me sugiere considerar distintas perspectivas cuando resuelvo problemas						✓		✓		✓		✓			
Consideración individual	Me estimula a expresar mis ideas y opiniones						✓		✓		✓		✓			
	Dedica tiempo a enseñarme cómo realizar mi trabajo						✓		✓		✓		✓			
	Toma en cuenta mis necesidades personales						✓		✓		✓		✓			
		Me asigna proyectos significativos para incrementar mi desarrollo personal						✓		✓		✓		✓		

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opiniones					Criterio de evaluación								Observación y recomendaciones:						
				a	b	c	d	e	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							
Competencia Laboral Docente	Capacidad pedagógica	Grado de Conocimiento	<b>El Plan de la Unidad Curricular se lo realizan al:</b> a) <u>Inicio de la Unidad.</u> b) Finalizar la unidad. c) Cualquier momento d) Todas las anteriores. e) Ninguna de las anteriores.																				
			<b>La Herramienta donde el Docente valora la Evidencia de la Producción de los estudiantes es:</b> a) <u>Portafolio</u> b) Plan de mejora c) Diario reflexivo d) Todas las anteriores e) Ninguna de las anteriores.																				
			<b>La Evaluación que se aplica al final de una unidad didáctica de un periodo es:</b> a) <u>Sumativa</u> b) Acumulativa c) Diagnostica d) Todas las anteriores e) Ninguna de las anteriores																				

I		<p><b>La Evaluación que se aplica al iniciar clase, que facilita la mejora de proceso de enseñanza aprendizaje se denomina:</b></p> <p>a) <u>Diagnostica</u></p> <p>b) Sumativa</p> <p>c) Reflexiva</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>								✓	✓	✓	✓			
		<p><b>Cuando hablamos de Proyecto Educativo, nos referimos a:</b></p> <p>a) <u>Una herramienta para desarrollar toda la gestión escolar</u></p> <p>b) Un plan dirigido que se debe cumplir al pie de la letra</p> <p>c) Un documento realizado por la dirección</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>								✓	✓	✓	✓			
		<p><b>Para la elaboración de la Evaluación Diagnóstica, el docente debe:</b></p> <p>a) <u>Identificar el desarrollo cognitivo/lingüístico/social/emocional del estudiante al inicio del curso.</u></p> <p>b) Registrar el crecimiento de conocimiento cognitivo/social/emocional, al finalizar el curso.</p> <p>c) Identificar el desarrollo del conocimiento /diagnostico/social/emocional</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>									✓	✓	✓	✓		
Responsabilidad en sus funciones	Promueve estrategias pedagógicas	<p><b>Para elaborar una actividad de aprendizaje colaborativo en el aula se debe:</b></p> <p>a) <u>Establecer metas/organizar equipos/utilizar metodología/generar debates/usar las lics.</u></p> <p>b) Organizar equipos/utilizar metodología/establecer objetivos.</p> <p>c) Brindar colaboración/establecer objetivos/generar debates</p> <p>d) Todas las anteriores.</p> <p>e) Ninguna de ellas</p>									✓	✓	✓	✓		
		<p><b>Para hacer posible el aprendizaje de los estudiantes el docente emplea:</b></p> <p>a) Estrategia de Aprendizaje</p> <p>b) <u>Estrategia de enseñanza</u></p> <p>c) Aprendizaje basado en proyecto.</p> <p>d) Todas las anteriores.</p> <p>e) Ninguna de las anteriores.</p>									✓	✓	✓	✓		
		<p><b>Los procedimientos mentales que los estudiantes siguen para aprender, se denomina:</b></p> <p>a) <u>Estrategia de Aprendizaje</u></p> <p>b) Estrategia de enseñanza</p> <p>c) Aprendizaje basado en proyecto.</p> <p>d) Todas las anteriores.</p> <p>e) Ninguna de las anteriores.</p>										✓	✓	✓	✓	
	Cumplimiento de la Normativa	<p><b>Las obligaciones del docente que debe de cumplir, según la LOIE son:</b></p> <p>a) Procurar formación continua</p> <p>b) Respetar y proteger la comunidad educativa</p> <p>c) Laborar la jornada completa</p> <p>d) <u>Todas las anteriores</u></p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>												✓	✓	





			<p><b>Las unidades para fortalecer la Educación Especializada e Inclusiva, es:</b></p> <p>a) <u>Unidades Distritales de Apoyo a la Inclusión (UDAI)</u></p> <p>b) Unidad de apoyo especializada interna (UAEI)</p> <p>c) Unidad emocional de apoyo a la discriminación (UEAD)</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>																
			<p><b>En Las unidades de Apoyo a la inclusividad del docente debe:</b></p> <p>a) <u>Reportar estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas o no a la discapacidad.</u></p> <p>b) Reportar estudiantes con solo necesidades especiales</p> <p>c) Reportar estudiantes con dificultad de aprendizaje</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ningunas de las anteriores</p>																

Evaluador: **Dr. SANTOS GONZALO SILUPÚ DEL ROSARIO**

Firma:



### Formato de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Escala para medir el nivel de Desempeño Laboral Docente

**Objetivo:** Evaluar el nivel de Desempeño Laboral Docente.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa Babahoyo.

**Apellidos y nombres del Evaluador:** SANTOS GONZALO SILUPÚ DEL ROSARIO

**Grado académico del evaluador:** Doctor en Educación

**Valoración:**

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
✓			

Firma del Evaluador:  \_\_\_\_\_

Fecha: 02 de diciembre de 2021

Matriz de Validación del Instrumento.

### Formato de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Instrumento de medición liderazgo transformacional

**Objetivo:** Evaluar el nivel de Liderazgo transformacional.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa Babahoyo.

**Apellidos y nombres del Evaluador:** SANTOS GONZALO SILUPÚ DEL ROSARIO

**Grado académico del evaluador:** Doctor en Educación

**Valoración:**

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
✓			

Firma del Evaluador:  \_\_\_\_\_

Fecha: 02 de diciembre de 2021



Experto II

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO.

Liderazgo Transformacional Directivo y Desempeño laboral, en docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021.

Variable	Dimensión	Items	OPCIONES					Criterios de Evaluación								Observación y recomendaciones
			Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	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 Directivo	Carisma	Toma en consideración las consecuencias de las decisiones adoptadas						X		X		X		X		
		Para mí es un modelo a seguir						X		X		X		X		
		Actúa de modo que se gana el respeto de los demás						X		X		X		X		
		Hace que me sienta orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo						X		X		X		X		
		Logra que tenga confianza en mis juicios y mis decisiones						X		X		X		X		
	Inspiración	Logra que me comprometa con la visión a futuro						X		X		X		X		
		Muestra el futuro de forma optimista						X		X		X		X		
		Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas						X		X		X		X		
		Me ayuda a ver los beneficios que tendré si alcanzo las metas organizacionales						X		X		X		X		
	Estimulación Intelectual	Me sugiere nuevas formas de cómo hacer mi trabajo						X		X		X		X		
		Me ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista						X		X		X		X		
		Me sugiere considerar distintas perspectivas cuando resuelvo problemas						X		X		X		X		
		Me estimula a expresar mis ideas y opiniones						X		X		X		X		
Consideración individualizada	Dedica tiempo a enseñarme cómo realizar mi trabajo						X		X		X		X			
	Toma en cuenta mis necesidades personales						X		X		X		X			
	Me asigna proyectos significativos para incrementar mi desarrollo personal						X		X		X		X			

Liderazgo Transformacional Directivo y Desempeño laboral, en docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opiniones					Criterio de evaluación						Observación y recomendación es:			
				a	b	c	d	e	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	
Competencia Laboral Docente	Capacidad pedagógica	Grado de Conocimiento	<b>El Plan de la Unidad Curricular se lo realizan al:</b> a) <u>Inicio de la Unidad.</u> b) Finalizar la unidad. c) Cualquier momento d) Todas las anteriores. e) Ninguna de las anteriores.							X		X		X		X		
			<b>La Herramienta donde el Docente valora la Evidencia de la Producción de los estudiantes es:</b> a) <u>Portafolio</u> b) Plan de mejora c) Diario reflexivo d) Todas las anteriores e) Ninguna de las anteriores.							X		X		X		X		
			<b>La Evaluación que se aplica al final de una unidad didáctica de un periodo es:</b> a) <u>Sumativa</u> b) Acumulativa c) Diagnostica d) Todas las anteriores e) Ninguna de las anteriores							X		X		X		X		
			<b>La Evaluación que se aplica al iniciar clase, que facilita la mejora de proceso de enseñanza aprendizaje se denomina:</b> a) <u>Diagnostica</u> b) Sumativa c) Reflexiva d) Todas las anteriores e) Ninguna de las anteriores							X		X		X		X		

		<p><b>Cuando hablamos de Proyecto Educativo, nos referimos a:</b></p> <p>a) Una herramienta para desarrollar toda la gestión escolar.</p> <p>b) Un plan dirigido que se debe cumplir al pie de la letra</p> <p>c) Un documento realizado por la dirección</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>							X	X	X	X		
		<p><b>Para la elaboración de la Evaluación Diagnóstica, el docente debe:</b></p> <p>a) Identificar el desarrollo cognitivo/lingüístico/social/emoción al del estudiante al inicio del curso.</p> <p>b) Registrar el crecimiento de conocimiento cognitivo/social/emocional, al finalizar el curso.</p> <p>c) Identificar el desarrollo del conocimiento /diagnóstico/social/emocional</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>a. Ninguna de las anteriores</p>							X	X	X	X		
		<p><b>Para elaborar una actividad de aprendizaje colaborativo en el aula se debe:</b></p> <p>a) Establecer metas/organizar equipos/utilizar metodología/generar debates/usar las tics.</p> <p>b) Organizar equipos/utilizar metodología/establecer objetivos.</p> <p>c) Brindar colaboración/establecer objetivos/generar debates</p> <p>d) Todas las anteriores.</p> <p>e) Ninguna de ellas</p>							X	X	X	X		
		<p><b>Para hacer posible el aprendizaje de los estudiantes el docente emplea:</b></p> <p>a) Estrategia de Aprendizaje</p> <p>b) Estrategia de enseñanza</p> <p>c) Aprendizaje basado en proyecto.</p> <p>d) Todas las anteriores.</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>							X	X	X	X		
Promueve estrategias pedagógicas		<p><b>Los procedimientos mentales que los estudiantes siguen para aprender, se denomina:</b></p> <p>a) Estrategia de Aprendizaje</p> <p>b) Estrategia de enseñanza</p> <p>c) Aprendizaje basado en proyecto.</p> <p>d) Todas las anteriores.</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>							X	X	X	X		
		<p><b>Las obligaciones del docente que debe de cumplir, según la LOIE son:</b></p> <p>a) Procurar formación continua</p> <p>b) Respetar y proteger la comunidad educativa</p> <p>c) Laborar la jornada completa</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>							X	X	X	X		
		<p><b>En lo laboral, el docente debe de cumplir su jornada de acuerdo con:</b></p> <p>a) La normativa de la institución</p> <p>b) La Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos</p> <p>c) La disposición del ministerio de educación.</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores.</p>							X	X	X	X		
		<p><b>Los docentes debe de cumplir con una jornada ordinaria de trabajo de:</b></p> <p>a) 40 horas</p> <p>b) 35 horas</p> <p>c) 25 horas</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>							X	X	X	X		
Responsabilidad en sus funciones	Cumplimiento de la Normativa	<p><b>Los procedimientos mentales que los estudiantes siguen para aprender, se denomina:</b></p> <p>a) Estrategia de Aprendizaje</p> <p>b) Estrategia de enseñanza</p> <p>c) Aprendizaje basado en proyecto.</p> <p>d) Todas las anteriores.</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>							X	X	X	X		
		<p><b>Las obligaciones del docente que debe de cumplir, según la LOIE son:</b></p> <p>a) Procurar formación continua</p> <p>b) Respetar y proteger la comunidad educativa</p> <p>c) Laborar la jornada completa</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>							X	X	X	X		
		<p><b>En lo laboral, el docente debe de cumplir su jornada de acuerdo con:</b></p> <p>a) La normativa de la institución</p> <p>b) La Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos</p> <p>c) La disposición del ministerio de educación.</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores.</p>							X	X	X	X		



		Puntualidad y asistencia	<p><b>Las Adaptaciones Curriculares, se las realiza para:</b></p> <p>a) <u>Para atender a estudiantes con necesidades educativas asociadas y no asociadas a una discapacidad.</u></p> <p>b) Para atender a estudiantes con conocimiento diversos de otras nacionalidades.</p> <p>c) Para que los estudiantes se adapten a las normativas y clima de las instituciones.</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>							X	X		X			
			<p><b>El registro de calificaciones del estudiante se lo realiza con:</b></p> <p>a) <u>Registro de asistencia estudiantes</u></p> <p>b) Verificación de participación docente</p> <p>c) Base de datos de evaluaciones</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>							X	X		X		X	
			<p><b>En la clase didáctica el docente, debe:</b></p> <p>a) Tener definido un tema</p> <p>b) Considerar competencia a desarrollar</p> <p>c) Adaptar métodos pedagógicos.</p> <p>d) <u>Todas las anteriores</u></p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>							X	X		X		X	
			<p><b>El docente le corresponde dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar:</b></p> <p>a) <u>El rezago y dificultades en los aprendizajes.</u></p> <p>b) Sus miedos y inquietudes en el aula</p> <p>c) Sus malestares e interrogantes</p> <p>d) Todas la anteriores</p> <p>e) Nincuna de las anteriores</p>							X	X		X		X	
Relaciones interpersonales	Nivel de cooperación	<p><b>El instrumento adecuado que mejora ambiente institucional.</b></p> <p>a) <u>Manual de convivencia</u></p> <p>b) Estatuto de docente</p> <p>c) Bienestar estudiantil</p> <p>d) <u>Todas las anteriores</u></p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>								X	X		X		X	
		<p><b>En la elaboración del plan estratégico Institucional participan los:</b></p> <p>a) Docentes de la institución</p> <p>b) Padres de familia</p> <p>c) Estudiantes</p> <p>d) <u>Todas las anteriores</u></p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>							X	X		X		X		
		<p><b>En la elaboración del código de convivencia está abierta la participación de:</b></p> <p>a) Comunidad educativa</p> <p>b) Padres de familia</p> <p>c) Docentes</p> <p>d) <u>Todas las anteriores</u></p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>							X	X		X		X		
		<p><b>Los factores a tomar en cuenta para generar ambiente positivo en el aula son:</b></p> <p>a) <u>Empatía/vínculo/confianza/reconocimiento/fomentar la participación</u></p> <p>b) <u>Vínculo/adaptación/aprendizaje/enseñanza</u></p> <p>c) Debate/comunicación/aprendizaje</p> <p>d) <u>Todas las anteriores</u></p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>							X	X		X		X		
		<p><b>En la aplicación de la retroalimentación el docente debe:</b></p> <p>a) <u>Conducir al estudiante que él mismo supere las dificultades que tenía y construya de manera autónoma su propio aprendizaje.</u></p> <p>b) Conducir al estudiante a que fomente su participación en el aprendizaje.</p> <p>c) Transmitir a los estudiantes saberes que mejoren su conducta.</p> <p>d) <u>Todas las anteriores</u></p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>							X	X		X		X		

		<p><b>La medida educativa diseñada por el docente, que ayuda al alumno en el proceso escolar, se denomina:</b></p> <p>a) <u>Refuerzo educativo</u></p> <p>b) Diagnostico educativo</p> <p>c) Retroalimentación educativa</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores.</p>							X	X	X	X		
		<p><b>El docente debe de realizar las reuniones cada:</b></p> <p>a) <u>Parcial del año lectivo</u></p> <p>b) Cada quimestre del año lectivo</p> <p>c) En cada convocatoria</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>							X	X	X	X		
	Adaptabilidad	<p><b>En lo que respecta a la asertividad, el docente debe:</b></p> <p>a) <u>Expresar sentimiento/opiniones/pensamiento/ sin desconsiderar las opiniones de los demás</u></p> <p>b) Evidenciar sentimiento/opiniones/pensamientos/considerando a los demás</p> <p>c) Expresar hechos/ideas/argumentos/sin discriminación racial.</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>							X	X	X	X		
		<p><b>Las unidades para fortalecer la Educación Especializada e Inclusiva, es:</b></p> <p>a) <u>Unidades Distritales de Apoyo a la Inclusión (UDAI)</u></p> <p>b) Unidad de apoyo especializada interna (UAEI)</p> <p>c) Unidad emocional de apoyo a la discriminación (UEAD)</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>							X	X	X	X		
		<p><b>En Las unidades de Apoyo a la Inclusividad del docente debe:</b></p> <p>a) <u>Reportar estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas o no a la discapacidad.</u></p> <p>b) Reportar estudiantes con solo necesidades especiales</p> <p>c) Reportar estudiantes con dificultad de aprendizaje</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ningunas de las anteriores</p>							X	X	X	X		

  
 Mg. MILQUIDES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA  
 DNI 03118490

### Formato de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Instrumento de medición liderazgo transformacional

**Objetivo:** Evaluar el nivel de Liderazgo transformacional.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa Babahoyo.

**Apellidos y nombres del Evaluador:** ROÑA CÓRDOVA MILQUIADES ENRIQUE

**Grado académico del evaluador:** MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

**Valoración:**

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
X			



Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA  
DNI 03118490

Fecha: 01 de diciembre de 2021

Matriz de Validación del Instrumento.

### Formato de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Escala para medir el nivel de Desempeño Laboral Docente

**Objetivo:** Evaluar el nivel de Desempeño Laboral Docente.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa Babahoyo.

**Apellidos y nombres del Evaluador:** ROÑA CÓRDOVA MILQUIADES ENRIQUE

**Grado académico del evaluador:** MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

**Valoración:**

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
X			



Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA  
DNI 03118490

Fecha: Piura, 01 de diciembre de 2021

Matriz de Validación del Instrumento.



EXPERTO III

Liderazgo Transformacional y Desempeño laboral en los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	OPCIONES					Criterios de Evaluación								Observación y recomendaciones
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	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 Directivo	Carisma	Respeto y confianza	Toma en consideración las consecuencias de las decisiones adoptadas										✓		✓		
			Para mí es un modelo a seguir										✓		✓		
			Actúa de modo que se gana el respeto de los demás						✓		✓		✓		✓		
			Hace que me sienta orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo										✓		✓		
				Logra que tenga confianza en mis juicios y mis decisiones								✓		✓			
	Inspiración	Misión	Logra que me comprometa con la visión a futuro								✓		✓		✓		
			Muestra el futuro de forma optimista										✓		✓		
		Motiva e inspira	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas						✓		✓		✓		✓		
			Me ayuda a ver los beneficios que tendré si alcanzo las metas organizacionales								✓		✓		✓		
	Estimulación Intelectual	Motiva	Me sugiere nuevas formas de cómo hacer mi trabajo								✓		✓		✓		
			Me ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista						✓				✓		✓		
		Disposición	Me sugiere considerar distintas perspectivas cuando resuelvo problemas								✓		✓		✓		
Me estimula a expresar mis ideas y opiniones										✓		✓		✓			

Consideración individualizada	Sentido del deber	Dedica tiempo a enseñarme cómo realizar mi trabajo									✓		✓			
		Toma en cuenta mis necesidades personales						✓		✓		✓		✓		
		Me asigna proyectos significativos para incrementar mi desarrollo personal										✓		✓		

Evaluador: Dr. JOSÉ CLEVER DEL ROSARIO CÉSPEDES



I		<p><b>La Evaluación que se aplica al iniciar clase, que facilita la mejora de proceso de enseñanza aprendizaje se denomina:</b></p> <p>a) <u>Diagnostica</u></p> <p>b) Sumativa</p> <p>c) Reflexiva</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>								✓	✓	✓	✓					
		<p><b>Cuando hablamos de Proyecto Educativo, nos referimos a:</b></p> <p>a) <u>Una herramienta para desarrollar toda la gestión escolar</u></p> <p>b) Un plan dirigido que se debe cumplir al pie de la letra</p> <p>c) Un documento realizado por la dirección</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>								✓	✓	✓	✓					
		<p><b>Para la elaboración de la Evaluación Diagnostica, el docente debe:</b></p> <p>a) <u>Identificar el desarrollo cognitivo/lingüístico/social/emocional del estudiante al inicio del curso.</u></p> <p>b) Registrar el crecimiento de conocimiento cognitivo/social/emocional, al finalizar el curso.</p> <p>c) Identificar el desarrollo del conocimiento /diagnostico/social/emocional</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>									✓	✓	✓	✓				
Responsabilidad en sus funciones	Promueve estrategias pedagógicas	<p><b>Para elaborar una actividad de aprendizaje colaborativo en el aula se debe:</b></p> <p>a) <u>Establecer metas/organizar equipos/utilizar metodología/generar debates/usar las lics.</u></p> <p>b) Organizar equipos/utilizar metodología/establecer objetivos</p> <p>c) Brindar colaboración/establecer objetivos/generar debates</p> <p>d) Todas las anteriores.</p> <p>e) Ninguna de ellas</p>									✓	✓	✓	✓				
		<p><b>Para hacer posible el aprendizaje de los estudiantes el docente emplea:</b></p> <p>a) Estrategia de Aprendizaje</p> <p>b) <u>Estrategia de enseñanza</u></p> <p>c) Aprendizaje basado en proyecto.</p> <p>d) Todas las anteriores.</p> <p>e) Ninguna de las anteriores.</p>									✓	✓	✓	✓				
		<p><b>Los procedimientos mentales que los estudiantes siguen para aprender, se denomina:</b></p> <p>a) <u>Estrategia de Aprendizaje</u></p> <p>b) Estrategia de enseñanza</p> <p>c) Aprendizaje basado en proyecto.</p> <p>d) Todas las anteriores.</p> <p>e) Ninguna de las anteriores.</p>										✓	✓	✓	✓			
	Cumplimiento de la Normativa	<p><b>Las obligaciones del docente que debe de cumplir, según la LOIE son:</b></p> <p>a) Procurar formación continua</p> <p>b) Respetar y proteger la comunidad educativa</p> <p>c) Laborar la jornada completa</p> <p>d) <u>Todas las anteriores</u></p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>									✓	✓	✓	✓				

	Puntualidad y asistencia	<p><b>En lo laboral, el docente debe de cumplir su jornada de acuerdo con:</b></p> <p>a) La normativa de la institución  b) La Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos  c) La disposición del ministerio de educación.  d) Todas las anteriores  e) Ninguna de las anteriores.</p>								✓		✓		✓		✓	
		<p><b>Los docentes debe de cumplir con una jornada ordinaria de trabajo de:</b></p> <p>a) 40 horas  b) 35 horas  c) 25 horas  d) Todas las anteriores  e) Ninguna de las anteriores</p>									✓		✓		✓		✓
		<p><b>Las Adaptaciones Curriculares, se las realiza para:</b></p> <p>a) Para atender a estudiantes con necesidades educativas asociadas y no asociadas a una discapacidad.  b) Para atender a estudiantes con conocimiento diversos de otras nacionalidades.  c) Para que los estudiantes se adapten a las normativas y clima de las instituciones.  d) Todas las anteriores  e) Ninguna de las anteriores</p>								✓		✓		✓		✓	
		<p><b>El registro de calificaciones del estudiante se lo realiza con:</b></p> <p>a) Registro de asistencia estudiantes  b) Verificación de participación docente  c) Base de datos de evaluaciones  d) Todas las anteriores  e) Ninguna de las anteriores</p>									✓		✓		✓		✓
Relaciones interpersonales	Nivel de cooperación	<p><b>En la clase didáctica el docente, debe:</b></p> <p>a) Tener definido un tema  b) Considerar competencia a desarrollar  c) Adaptar métodos pedagógicos.  d) Todas las anteriores  e) Ninguna de las anteriores</p>									✓		✓		✓		✓
		<p><b>El docente le corresponde dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar:</b></p> <p>a) El rezago y dificultades en los aprendizajes  b) Sus miedos y inquietudes en el aula  c) Sus malestares e interrogantes  d) Todas las anteriores  e) Ninguna de las anteriores</p>									✓		✓		✓		✓
	<p><b>El instrumento adecuado que mejora ambiente institucional.</b></p> <p>a) Manual de convivencia  b) Estatuto de docente  c) Bienestar estudiantil  d) Todas las anteriores  e) Ninguna de las anteriores</p>										✓		✓		✓		✓
	<p><b>En la elaboración del plan estratégico Institucional participan los:</b></p> <p>a) Docentes de la institución  b) Padres de familia  c) Estudiantes  d) Todas las anteriores  e) Ninguna de las anteriores</p>										✓		✓		✓		✓

			<p><b>En la elaboración del código de convivencia está abierta la participación de:</b></p> <p>a) Comunidad educativa  b) Padres de familia  c) Docentes  d) Todas las anteriores  e) Ninguna de las anteriores</p>																				
			<p><b>Los factores a tomar en cuenta para generar ambiente positivo en el aula son:</b></p> <p>a) <u>Empatía/vínculo/confianza/reconocimiento/fomentar la participación</u>  b) <u>Vínculo/adaptación/aprendizaje/enseñanza</u>  c) <u>Debate/comunicación/aprendizaje</u>  d) Todas las anteriores  e) Ninguna de las anteriores</p>																				
			<p><b>En la aplicación de la retroalimentación el docente debe:</b></p> <p>a) <u>Conducir al estudiante que él mismo supere las dificultades que tenía y construya de manera autónoma su propio aprendizaje.</u>  b) <u>Conducir al estudiante a que fomente su participación en el aprendizaje.</u>  c) <u>Transmitir a los estudiantes saberes que mejoren su conducta.</u>  d) Todas las anteriores  e) Ninguna de las anteriores</p>																				
			<p><b>La medida educativa diseñada por el docente, que ayuda al alumno en el proceso escolar, se denomina:</b></p> <p>a. Refuerzo educativo  b. Diagnostico educativo  c. Retroalimentación educativa  d. Todas las anteriores  e. Ninguna de las anteriores.</p>																				
			<p><b>El docente debe de realizar las reuniones cada:</b></p> <p>a) <u>Parcial del año lectivo</u>  b) Cada quimestre del año lectivo  c) En cada convocación  d) Todas las anteriores  e) Ninguna de las anteriores</p>																				
		Adaptabilidad	<p><b>En lo que respecta a la asertividad, el docente debe:</b></p> <p>a) <u>Expresar sentimiento/opiniones/pensamiento/sin desconsiderar las opiniones de los demás</u>  b) <u>Evidenciar sentimiento/opiniones/pensamientos/considerando a los demás</u>  c) <u>Expresar hechos/ideas/argumentos/sin discriminación racial.</u>  d) Todas las anteriores  e) Ninguna de las anteriores</p>																				

			<p><b>Las unidades para fortalecer la Educación Especializada e Inclusiva, es:</b></p> <p>a) <u>Unidades Distritales de Apoyo a la Inclusión (UDAI)</u></p> <p>b) Unidad de apoyo especializada interna (UAEI)</p> <p>c) Unidad emocional de apoyo a la discriminación (UEAD)</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ninguna de las anteriores</p>																		
			<p><b>En Las unidades de Apoyo a la inclusividad del docente debe:</b></p> <p>a) <u>Reportar estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas o no a la discapacidad.</u></p> <p>b) Reportar estudiantes con solo necesidades especiales</p> <p>c) Reportar estudiantes con dificultad de aprendizaje</p> <p>d) Todas las anteriores</p> <p>e) Ningunas de las anteriores</p>																		

Evaluador: Dr. JOSÉ CLEVER DEL ROSARIO CÉSPEDES



Firma:

Formato de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Instrumento de medición liderazgo transformacional

Objetivo: Evaluar el nivel de Liderazgo transformacional.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa Babahoyo.

Apellidos y nombres del Evaluador: DEL ROSARIO CÉSPEDES, José Clever

Grado académico del evaluador: Doctor en Educación

---

Valoración:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	inadecuado
X			

Firma del Evaluador: \_\_\_\_\_



Fecha: Piura, 30 de noviembre del 2021



**Formato de validación del instrumento**

**Nombre del instrumento:** Escala para medir el nivel de Desempeño Laboral Docente

**Objetivo** : Identificar el nivel de competencia laboral en los docentes en sus dimensiones: Capacidad pedagógica, Responsabilidad en sus funciones, Relaciones interpersonales.

**Dirigido a** : Docentes de la Unidad Educativa Babahoyo.

**Apellidos y nombres**

**del Evaluador** : DEL ROSARIO CÉSPEDES JOSÉ CLEVER

**Grado académico del**

**Evaluador** : DOCTOR EN EDUCACIÓN

**Valoración:**

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
X			

FIRMA DEL EVALUADOR



Fecha: 30 DE NOVIEMBRE 2021

## Anexo 4.

### Calculo V de Aiken

1	CALCULO V DE AIKEN							
2								
3	ITEMS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	SUMA	VALOR DE AIKEN		
4	1	1	1	1	3	1		
5	2	1	1	1	3	1		
6	3	1	1	1	3	1		
7	4	1	1	1	3	1		
8	5	1	1	1	3	1		
9	6	1	1	1	3	1		
10	7	1	1	1	3	1		
11	8	1	1	1	3	1		
12	9	1	1	1	3	1		
13	10	1	1	1	3	1		
14	11	1	1	1	3	1		
15	12	1	1	1	3	1		
16	13	1	1	1	3	1		
17	14	1	1	1	3	1		
18	15	1	1	1	3	1		
19	16	1	1	1	3	1		
20	17	1	1	1	3	1		
21	18	1	1	1	3	1		
22	19	1	1	1	3	1		
23	20	1	1	1	3	1		
24	21	1	1	1	3	1		
25	22	1	1	1	3	1		
26	23	1	1	1	3	1		
27	24	1	1	1	3	1		
28	25	1	1	1	3	1		
29	26	1	1	1	3	1		
30	Total					1		
31				VALOR DE AIKEN		1		
32								

$$V = S / n (c-1)$$

Apreciación positiva	1
Apreciación negativa	0

## Anexo 5.

### Prueba de confiabilidad de Kuder Richardson

hoja de calculo - Microsoft Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista

AE29 fx

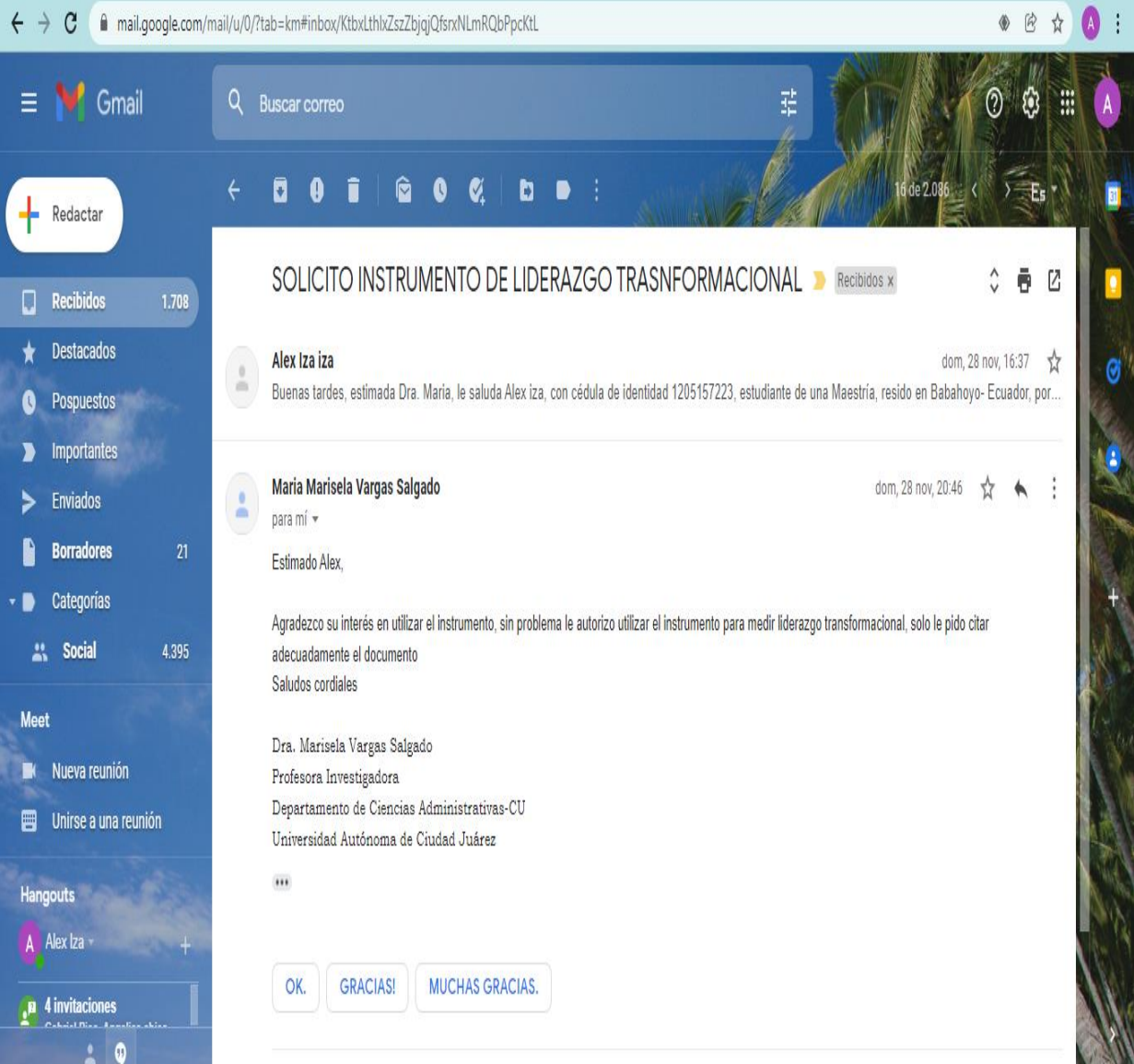
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC
1	Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
2	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1		17
3	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		8
4	3	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	22
5	4	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
6	5	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	16
7	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	23
8	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	5
9	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	15
10	9	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
11	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	20
12	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	16
13	12	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	19
14	13	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	21
15	14	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	15
16	15	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	19
17	16	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	20
18	17	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
19	18	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	20
20	19	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	22
21	20	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	14
22	TOTAL	18	17	15	17	17	17	11	12	15	11	12	11	16	12	11	12	17	15	13	14	12	13	11	12	14	14	23,35	
23		90	85	75	85	85	85	55	60	75	55	60	55	80	60	55	60	85	75	65	70	60	65	55	60	70	70		
24	p	1,1	1	1	1	1	1	1	1	0,9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,8	0,6	1	0,8	1	
25	q(1-p)	-0	0	0	0	0	0	0	0	0,1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,2	0,4	0	0,2	0	
26	PXQ	-0	0	0	0	0	0	0	0	0,1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,2	0,2	0	0,1	0	3,488
27																													
28																													
29	Suma	3																											
30	σ <sup>2</sup>	23																											
31	k	26																											
32																													
33																													

$$KR_{20} = \frac{1}{26} \left( \frac{23}{26-1} \right) \left( 1 - \frac{23}{26} \right)$$

KUDER RICHARSON (KR-20)

## Anexo 6.

### Autorización de instrumento.



The screenshot shows a Gmail interface with the following elements:

- Header:** Gmail logo, search bar with "Buscar correo", and navigation icons.
- Left Sidebar:** "Redactar" button, "Recibidos" (1.708), "Destacados", "Pospuestos", "Importantes", "Enviados", "Borradores" (21), "Categorías", "Social" (4.395), "Meet" section with "Nueva reunión" and "Unirse a una reunión", and "Hangouts" section with "Alex Iza" and "4 invitaciones".
- Main Content:**
  - Subject:** SOLICITO INSTRUMENTO DE LIDERAZGO TRASNFORMACIONAL (Recibidos x)
  - From:** Alex Iza (dom, 28 nov, 16:37)
  - Text:** Buenas tardes, estimada Dra. Maria, le saluda Alex iza, con cédula de identidad 1205157223, estudiante de una Maestría, resido en Babahoyo- Ecuador, por...
  - From:** Maria Marisela Vargas Salgado (dom, 28 nov, 20:46) para mí
  - Text:** Estimado Alex,  
  
Agradezco su interés en utilizar el instrumento, sin problema le autorizo utilizar el instrumento para medir liderazgo transformacional, solo le pido citar adecuadamente el documento  
Saludos cordiales  
  
Dra. Marisela Vargas Salgado  
Profesora Investigadora  
Departamento de Ciencias Administrativas-CU  
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
  - Buttons:** OK, GRACIAS!, MUCHAS GRACIAS.

## Anexo 7.

### Consentimiento informado



# UNIDAD EDUCATIVA BABAHOYO

## Consentimiento informado

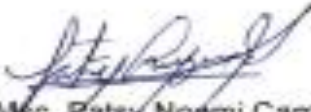
Yo, Patsy Campuzano Amac, con número de identidad 1202801690. Rectora de la Unidad Educativa "Babahoyo", he sido informada sobre la investigación titulada: **"Liderazgo Transformacional Directivo y Desempeño Laboral, en docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021"**. Con respecto a esta investigación entiendo que:


- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevos conocimientos que se publicarán en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- Mi salud no tendrá ningún riesgo ya que la respuesta será de modo remoto.
- Podré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.
- Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados a mis compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Babahoyo, 01 de diciembre del 2021

Atentamente;

  
Msc. Patsy Noemi Campuzano Amac  
Rectora de la Unidad Educativa Babahoyo  
C.I 1202801690



Babahoyo, 30 de noviembre del 2021

Master.  
Patsy Noemi Campuzano Amat  
**Rectora de la Unidad Educativa "Babahoyo"**  
En su despacho.-

De mi consideración:

Ing. Alex Geovanny Iza Amanta, portador de la C.I. No. 120515722-3, de profesión docente, domiciliado en el Cantón Babahoyo, parroquia La Unión, por medio de la presente reciba un cordial saludo, ante usted expongo:

Solicito a usted encarecidamente se digne autorizarme la aplicación y desarrollo de mi tema de Tesis de Grado en esta Institución Educativa en el presente año lectivo (2021-2022): el tema versa sobre **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO Y DESEMPEÑO LABORAL, EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA BABAHOYO, ECUADOR 2021"**, la ejecución de este proyecto de Tesis es para obtener el título de Cuarto Nivel en la especialidad de Administración en la Educación de la Universidad Cesar Vallejo del Perú (UCV).

Por la atención brindada a la presente y en espera de su respuesta augurando que esta sea favorable, le anticipo mis cálidos sentimientos de estima e imperecederos agradecimientos.

Atentamente

  
Ing. Alex Geovanny Iza Amanta  
**MAESTRANTE**





# UNIDAD EDUCATIVA BABAHoyo

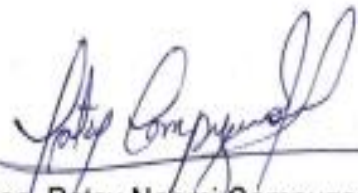
Babahoyo, 01 de diciembre del 2021

A petición expresa por la parte interesada

Una vez recibido y analizado el oficio de fecha 30 de noviembre del 2021, presentado por el Ing. Alex Geovanny Iza Amanta, portador de la C.I. No. 120515722-3. Como rectora de la institución, **AUTORIZO** a la parte interesada para que aplique y desarrolle en esta institución Educativa el tema: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO Y DESEMPEÑO LABORAL, EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA BABAHoyo, ECUADOR, 2021.**

Particular que comunico para los fines legales consiguientes.

Atentamente,

  
Msc. Patsy Noemi Campuzano Amat  
Rectora de la Unidad Educativa Babahoyo

