



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Modelo de Liderazgo Transformacional Directivo para Fortalecer  
el Desempeño Docente en una U. E. P. de Guayaquil-Ecuador**

**AUTOR:**

Proaño Olvera, Adriana Betsabe ([orcid.org/0000-0001-7377-083X](https://orcid.org/0000-0001-7377-083X))

**ASESOR:**

Dra. Linares Purisaca, Geovana Elizabeth ([orcid.org/0000-0002-0950-7954](https://orcid.org/0000-0002-0950-7954))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIO:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA-PERÚ

2022

## DEDICATORIA

Se la dedico con todo mi amor y cariño a mi familia y a mis padres, ya que ellos fueron mi fortaleza, fuente de inspiración, motivación y pilares fundamentales durante todo este tiempo de estudios profesionales y así lograr la culminación de un sueño propuesto. En especial a mi madre y a mis hijos que quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante, sea perseverante y cumpla mis ideales. A mis familiares, compañeros, amigos presentes y pasados, quienes me ayudaron en todo momento, y que estuvieron a mi lado alentándome a cumplir mi más grande sueño.

Adriana

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por la sabiduría, paciencia, tolerancia y fuerza para permitirme cumplir con excelencia el desarrollo de esta tesis y culminar mi carrera, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión, creer en mí, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es y lo justo que puede llegar a ser. Y mi gran afecto hacia las personas que me guiaron en todo el tiempo del desarrollo de la misma, en especial a la Dra. Geovanna Linares. No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, su amor, paciencia, inmensa bondad y apoyo, he logrado que lo complicado se note menos cada vez gracias a ellos.

Adriana

## Índice

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de Investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población, Muestra y Muestreo.....	16
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	50

## Índice de Tablas

Tabla 1 Población.....	16
Tabla 2 Muestreo.....	16
Tabla 3 Dimensión influencia idealizada.....	21
Tabla 4 Dimensión de motivación inspiracional.....	22
Tabla 5 Dimensión de estímulo intelectual.....	23
Tabla 6 Dimensión Tolerancia psicológica .....	24
Tabla 7 Dimensión de valor de cada integrante del equipo .....	25
Tabla 8 Variable independiente: Liderazgo transformacional .....	26
Tabla 9 Dimensión de desempeño pedagógico .....	27
Tabla 10 Dimensión de desempeño didáctico .....	28
Tabla 11 Dimensión de desempeño profesional .....	29
Tabla 12 Variable dependiente: desempeño del docente .....	30
Tabla 13 Resultado de estadística de fiabilidad variable independiente .....	57
Tabla 14 Resultado de estadística de fiabilidad variable dependiente .....	57

## Índice de Figuras

Figura 1 Dimensión de influencia idealizada .....	22
Figura 2 Dimensión de motivación inspiracional .....	23
Figura 3 Dimensión de estímulo intelectual.....	24
Figura 4 Tolerancia psicológica.....	25
Figura 5 Dimensión de valor de cada integrante del equipo.....	26
Figura 6 Variable independiente: Liderazgo transformacional.....	27
Figura 7 Dimensión de desempeño pedagógico .....	28
Figura 8 Dimensión de desempeño didáctico.....	29
Figura 9 Dimensión de desempeño profesional .....	30
Figura 10 Variable dependiente: desempeño del docente .....	31

## Resumen

La presente investigación tiene como problemática el bajo desempeño didáctico y pedagógico del docente, ya que no es direccionada correctamente a través del liderazgo transformacional. Su objetivo general es de proponer un modelo de liderazgo transformacional directivo para fortalecer el desempeño docente en una Unidad Educativa Particular en Guayaquil, Ecuador. La metodología aplicada fue la básica descriptiva simple con el enfoque cuantitativo, diseño no experimental; además, la muestra estuvo conformada por 112 docentes y 3 personas que formaban parte del personal administrativo de la Unidad Educativa Particular, quienes participaron al proveer dato a través de dos cuestionarios validados en cuanto su nivel de confiabilidad por medio de la estimación del Alfa de Cronbach y el criterio de expertos sobre los ítems que evaluaron el liderazgo transformacional y el desempeño docente de forma individual. Luego del desarrollo del estudio, la conclusión a la cual se llegó fue que el liderazgo transformacional fue del 99,1%, pero en el caso del desempeño docente este obtuvo el 66,7%, corroborando que el modelo transformacional directivo tendrá un efecto positivo en el desempeño docente.

**Palabras claves:** Desempeño Didáctico, Desempeño Docente, Desempeño Pedagógico, Liderazgo Transformacional, Motivación Inspiracional.

## **Abstract**

The present investigation has as a problem the low didactic and pedagogical performance of the teacher, since it is not correctly directed through transformational leadership. Its general objective is to propose a transformational leadership model for manager to strengthen teaching performance in a Private Educational Unit in Guayaquil, Ecuador. The applied methodology was the simple descriptive basic with the quantitative approach, non-experimental design; In addition, the sample consisted of 112 teachers and 3 people who were part of the administrative staff of the Private Educational Unit, who participated by providing data through two questionnaires validated in terms of their level of reliability through the estimation of Cronbach's Alpha. and the criteria of experts on the items that evaluated transformational leadership and teaching performance individually. After the development of the study, the conclusion reached was that transformational leadership was 99.1%, but in the case of teaching performance it obtained 66.7%, confirming that the managerial transformational model will have a positive effect. in teaching performance.

**Keywords:** Didactic Performance, Teaching Performance, Pedagogical Performance, Transformational Leadership, Inspirational Motivation.



## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual es cada vez más evidente los constantes cambios en la educación y las nuevas tendencias académicas que demuestran la realidad presente en la sociedad, caracterizada por las exigencias propias de aspectos sociales, políticos, económicos, administrativos, académicas y pedagógicas, dejando sin relevancia la doctrina educativa como parte de los procesos inmersos en tan inminente globalización, destacando el reconocimiento de ideas y propuestas que favorezca en promover un ambiente cómodo para los integrantes que forman parte de la comunidad educativa.

El desempeño profesional del docente determina la efectividad del proceso educativo de enseñanza y a su vez el aprendizaje de los estudiantes, debido a que el educador es responsable de definir las actividades educativas efectuadas en la jornada educativa (Kartini et al., 2020). Es decir, que el docente debe desarrollarse en un ambiente que le permita desenvolverse en el desempeño pedagógico con calidad, pero es donde encontramos una gran problemática que no en todas las instituciones educativas a nivel mundial se da de manera efectiva ya sea por diferentes factores administrativos, sociales, políticos y económicos.

Los retos continuos han conllevado al origen de diversos estilos de liderazgo; entre los cuales se encuentra el liderazgo transformacional, teniendo como ejes centrales cuatro dimensiones conductuales que originan que la relación entre directivos y seguidores sea modelado en función del carisma o influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada, promoviendo un cambio enfocado a favorecer el éxito de las instituciones educativas (Cejudo et al., 2022).

A nivel internacional se dice que la globalización es la que origina de manera urgente a las sociedades enteras que asuman nuevos retos, en donde se ha observado en algunas unidades educativas el bajo desempeño docente y que este se ve reflejado en el aprendizaje de los estudiantes, es donde surge la gran preocupación de los padres de familia ya que esperan que sus hijos reciban la educación de calidad a través del buen desempeño pedagógico y didáctico de sus maestros. El rol del director es transcendental para impulsar, motivar y guiar el buen

desempeño docente mediante la labor efectuada y que son responsables de la enseñanza en el ámbito educativo.

Empleando las palabras de Mejía (2021) indicaron que es necesario para la planificación, coordinación, ejecución, control y evaluación aplicada en las actividades educativas por parte de los docentes, quienes son dirigidos por los directivos. Es decir, la educación hoy en día presenta diversos cambios que destacan la necesidad de las instituciones educativas en adaptarse e innovarse por medio de la aplicación del liderazgo, permitiendo un accionar de transformación que promueva la forma en que es impartida la educación conforme con los cambios actuales, siendo relevante para contribuir y promover la adquisición de conocimientos, rompiendo barreras de tiempo y espacio.

En Ecuador existe la necesidad de promover la educación impartida, adecuada y oportunamente a través del direccionamiento de los directivos, en los últimos años el nivel de la calidad educativa se ha visto afectada en ciertos sectores del país, por lo que se busca diversas estrategias para desarrollar el buen desempeño docente y se vea reflejada en los estudiantes durante su formación académica. Para llegar a desarrollar efectivamente el desempeño docente se debe de estar a la vanguardia de distintos líderes educativos y que los oriente a determinar el buen desempeño pedagógico en el área educativa; siendo este el caso del liderazgo transformacional que destaca el factor humano y se orienta a cumplir con la visión y misión de las instituciones educativas.

El Estado ecuatoriano en la búsqueda de otorgar altos estándares de educación, ha promovido programas para la preparación del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, sin embargo, los directores cada vez son más tomados en cuenta para mejorar liderar la comunidad educativa, donde el principal objetivo es ejercer un liderazgo que garantice que promueva la calidad en educación impartida a los estudiantes de nivel básico y medio (Ministerio de Educación , 2017).

La Unidad Educativa Particular Academia Naval Almirante Illingworth ubicada en la zona urbana de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, con 60 años brindando educación a los niños y jóvenes de la ciudad y del país, es una institución reconocida a nivel nacional e internacional por ser semi-militar naval y sus valores que han llevado a desarrollarse como una de las instituciones más

grandes del país, en esta institución educativa que ha demostrado un bajo desempeño docente que incide directamente en las gestiones y desarrollo del proceso de aprendizaje de los estudiantes; sin embargo, es entendible que la realidad problemática surge del liderazgo transformacional que no es direccionada a promover logros desde el ámbito didáctico, pedagógico y profesional. Cabe mencionar que, los actores educativos requieren ser estimulados por parte del directivo, pero esto no se ha evidenciado en la Unidad Educativa Particular que es objeto de estudio, siendo ahí donde surge el eje central de la indagación, con la finalidad de conocer el nivel de liderazgo transformacional y determinar la mejora del desempeño docente a través de un modelo que promueva el profesionalismo del educador.

Es así como surge la necesidad de efectuar el análisis necesario de las fortalezas y las debilidades emocionales que influye directamente con el desempeño laboral de los líderes quienes son los directivos y en cuyo caso los seguidores están representados por los docentes que forman parte de la jornada matutina en una Unidad Educativa Particular Academia Naval Almirante Illingworth en Guayaquil-Ecuador, que se han visto afectados por las diferentes crisis ya sean emocionales, financieras, tecnológicas, políticas y declive ético propio de la situación actual que ha conllevado a la disminución del desempeño de los docentes y trabajadores a nivel general.

La relevancia práctica del actual estudio se centra en el desarrollo de una investigación orientada a fomentar la aplicación del liderazgo transformacional en una unidad educativa, representando una influencia en las prácticas inherentes de los profesionales de educación y el líder, laborando en equipo para avanzar conforme con la moral y la motivación, cuyo resultado de la aplicación de un modelo de liderazgo transformacional direccionado al cumplimiento de las metas establecidas en beneficiar a la comunidad educativa en el alto propósito de ofrecer una calidad en educación para los estudiantes, a través de la motivación intrínseca.

Cabe mencionar que la relevancia social se encuentra enfocado en la unidad educativa de estudio, donde se va a ver reflejada a la mejora del desarrollo del desempeño docente ya que son los responsables del proceso educativo; como relevancia metodológica se determinó que mi trabajo investigativo se lo realizará

bajo la línea de Gestión y calidad educativa, enfocándose en los aspectos muy importantes en la administración educativa.

Para el desarrollo de la investigación es efectuada con base a un enfoque que permita contestar la siguiente interrogante: ¿Cómo fortalecer el desempeño docente a través de un modelo de liderazgo transformacional directivo en una Unidad Educativa particular en Guayaquil, Ecuador?

Es muy importante cumplir con el objetivo general de esta investigación: Proponer un Modelo de liderazgo transformacional directivo para fortalecer el desempeño docente en una Unidad Educativa Particular en Guayaquil, Ecuador. Mientras que, como objetivos específicos se detallan: Evaluar el desempeño docente en una Unidad Educativa Particular en Guayaquil, Ecuador; Diseñar la propuesta del modelo liderazgo transformacional directivo para contribuir favorablemente el desempeño docente y finalmente Validar la propuesta del modelo liderazgo transformacional directivo.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedente internacional se toma en consideración el estudio efectuado por:

Hidalgo y Orbegoso (2019) realizaron un artículo publicado por la Revista Lex de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas donde su investigación reflejó que el liderazgo aplicado por parte de los directivos tiene mucha incidencia en el desempeño por parte de los diferentes docentes, pues la relevancia de liderar adecuadamente permite ofrecer una educación de calidad. La metodología de este estudio tuvo como enfoque investigativo cuantitativo, método hipotético-deductivo, no experimental correlacional de tipo transversal; para recoger la información se utilizó el instrumento del cuestionario, como población se determinó 267 docentes que formaba parte de la institución educativa, de los cuales fueron tomados como muestra 158. La verificación de la problemática fue a través de la reunión y medición de la información recolectada de fuentes primarias, cuyos resultados fueron menor de 0,05 en ambas variables, concluyendo que la hipótesis es alternativa; es decir, se comprobó que el liderazgo por parte de los directivos si tiene un efecto en el desempeño de los docentes.

El antecedente anterior provee información de un estudio direccionado a definir la incidencia del liderazgo en el desempeño del profesional educador, siendo considerados en la actual investigación y contribuyendo con datos relevantes, donde se pudo identificar que indiscutiblemente la forma en que lidera los directivos está relacionada con el rendimiento por parte del personal docente.

Un estudio efectuado por Andia (2018) este trabajo de investigación de tesis de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, donde es parte de los antecedentes de la actual investigación originada por la necesidad de identificar si el desempeño de los docentes tiene algún efecto en los resultados del rendimiento académico de los estudiantes, siendo ahí el eje central de la indagación. El objetivo establecido en la investigación fue determinar la relación existente entre desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del primer grado de educación secundaria de la Institución Educativa

Pública “Esmeralda de los Andes” de Huanta en el año 2017. La metodología fue diseño descriptivo correlacional, se utilizó la técnica de la observación y el análisis documental, por lo que el cuestionario y los registros de evaluación fueron los instrumentos cuyos datos fueron provistos por 30 estudiantes que conformaron la muestra de un total de 137 que fueron la población establecida. Los resultados del estudio concluyeron que la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico es existente, pues los educadores efectúan el proceso enseñanza-aprendizaje.

En referencia al antecedente de investigación desde el contexto nacional se cita un estudio desarrollado en la tesis para la obtención del título de magíster por la autora Rovira (2020) quien se enfocó en determinar si los docentes y su desempeño es influencia por el liderazgo transformacional de los directivos. El objetivo planteado fue determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente a través de una investigación bibliográfica y de campo para el diseño de un plan de capacitación de las mismas características. Además, la metodología aplicada fue el diseño no experimental de corte transversal correlacional, descriptivo, de enfoque mixto, es decir, cualitativo y cuantitativo, el instrumento utilizado en esta investigación fue la encuesta, cuya población fue de 58 personas, mientras que, la muestra estuvo conformada por 40 encuestados en total, cuya participación fue de 3 directivos y 37 docentes, quienes respondieron la encuesta. Los resultados del estudio permitieron concluir que la influencia de liderazgo transformacional en el desempeño labora es alto, según el 87, 8% de los encuestados.

Otra investigación desde el contexto de antecedente nacional se presenta la investigación de tesis de Maestría en Educación con el autor Guevara (2022) surgió por la determinación de la ausencia del liderazgo educativo transformacional causando desmotivación en el desempeño del docente. El objetivo planteado fue analizar la incidencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente de la básica superior de la institución educativa Amazonas. La metodología fue basada en el paradigma mixto cualitativo y cuantitativo, investigación básica, bibliográfica-

documental, de campo, descriptivo; la recolección de datos se lo aplicó bajo la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario, aplicado a la muestra que estuvo formada por 5 autoridades y 38 docentes, quienes respondieron la encuesta y permitieron generar como resultados un Alfa de Cronbach de 0.997 de los docentes y 0.996 de las autoridades, concluyendo la validez de los datos recolectados, el estudio concluyó que el liderazgo transformacional si tiene influencia en el desempeño docente.

La influencia idealizada para el docente en el entorno organizacional es cada vez más difícil de llevar, debido a que, muestran mayor complejidad, siendo necesario la existencia y aplicación del liderazgo, favoreciendo a que el líder reconozca las incertidumbres y amenazas que afecten el propósito establecido en un tiempo determinado, generalmente detalladas en la misión y visión (Riquelme et al., 2020). Es por ello que, referirse a liderazgo conlleva a relacionarlo con la capacidad que desarrolla una persona para influir sobre las acciones, decisiones, pensamientos y sentimientos que desencadenan una transformación positiva en el ámbito educativo.

La teoría de Burns fue el precursor del liderazgo transformacional en el año 1978, definiéndolo como el proceso de centrado en motivar al grupo liderado, quienes consiguen maximizar sus capacidades y habilidades. Del mismo modo, Pedraja et al. (2021) definieron al liderazgo transformacional como un proceso inspiracional o carismático, reconocido mayormente por ser uno de los más estudiados, debido a su eficacia en la estructura organizacional y la determinación del desempeño por parte del personal.

Asimismo, el liderazgo transformacional requiere de ciertas características para el éxito de una organización (Salcedo, 2018), donde las habilidades de influye y promueve la correcta toma de decisiones que se enfocan en la visualización del futuro, es así como el liderazgo transformacional constituye un método o herramienta que forma parte de una reciente forma de liderar, donde la innovación y transformación representa un nuevo modelo de liderazgo, representando una guía y dirección de del personal de forma voluntaria, donde la clave radica en definir qué tipo de jefe dirige una organización, tal es el caso de la búsqueda de cumplir con los objetivos definidos en el ámbito educativo del país.

El no solo basta con un líder que sea carismático (Görgens & Roux, 2021), sino que depende de otros aspectos que promueven la autoconfianza de los seguidores al momento de desempeñar sus funciones y estas sean de forma satisfactoria. El alcance del liderazgo transformacional guarda una diferenciación con el liderazgo transaccional, pues propone una distinción en las actitudes del líder, quien dispone de características como ser entusiasta, empoderado y ofrecer a sus colaboradores un entorno positivo en la búsqueda del principal objetivo, conseguir el éxito; para su efecto este modelo de liderazgo debe tomar en cuenta diversas teorías, conocidas como situación del liderazgo, medidas de contingencia y establecer ruta-meta.

Es relevante conocer sobre el liderazgo transformacional, pues se da por la caracterización de la capacidad de alterar a los colaboradores de una organización (Hossain, 2019), por lo que debe motivarlos constantemente para los cambios que presenten en la institución y así cumplir con la misión y objetivos que mantienen.

Los profesionales en educación no solo cumplen un rol en el proceso educativo, sino también es ejecutante principal en proveer una educación de calidad (Batista et al, 2021), por lo tanto, la gestión educativa tiene como propósito de enriquecer y fortalecer los procesos pedagógicos y directivos.

De modo que, el liderazgo en la educación es una herramienta caracterizada por promover la innovación y adaptación (Başkan, 2020), conforme con los lineamientos que habitualmente son definidos por el ministerio de educación, caracterizados por ejercer la elaboración y ejecución de planes acorde con las necesidades de la comunidad educativa.

De acuerdo con Rojas & Madero (2018) la teoría de Elton Mayo surgió en 1950 define el comportamiento organizacional está determinada en función de la forma en que interactúan las personas dentro de una organización, es decir, los colaboradores son indispensable para el desempeño y el buen clima laboral.

Inicialmente, para entrar en materia de la motivación inspiracional se debe conceptualizar la motivación, según Abramovich et al. (2019) definido como el conjunto de motivos que mueven a las personas a realizar determinadas acciones, resultando necesario la influencia de los diferentes líderes educativos, debido a que es muy importante para el rendimiento del desempeño del docente.



El término de motivación se asocia con el proceso que incita a que una persona tenga ciertas conductas de forma autónoma, empleando los recursos que tiene a su alcance (Makushkin, 2019). pues habitualmente es común identificar resultados negativos y problemas del rendimiento laboral, así como alterando inevitablemente la forma de actuar de los docentes en las instituciones educativas.

Es consecuencia, la motivación inspiracional de acuerdo con James MacGregor Burns es un proceso estandarizado del liderazgo que debe ser impartido a aquellos que lideran, pues es de gran trascendencia en el éxito de una organización (Lee et al., 2019). Por lo que se vuelve pieza importante y clave para mantener o llegar a la calidad educativa que la sociedad actual lo requiere.

Los líderes se caracterizan por inspirar y no por empujar a sus seguidores (Bullón, 2020), a través de una personalidad fuerte, dinámica y motivadora, siendo capaces de innovar y aplicar múltiples herramientas motivacionales que conduzcan a las metas propuestas por las instituciones educativas.

Es por eso que, se toma en cuenta la motivación inspiracional, donde el líder transformacional es particularmente reconocido e identificado por inducir a sus seguidores a tener un comportamiento de crecimiento continuo desde el ámbito intelectual y visionario (González et al., 2013), permitiendo crear así un ambiente muy cómodo que lo llevará a hacer atractivo la jornada laboral aplicando una buena comunicación asertiva.

El líder es motivador e influyente caracterizándose por disponer un modelo de liderazgo transformacional capaz de generar entusiasmo, lealtad, compromiso, confianza y creatividad en sus seguidores (Cahyono et al., 2020), para que ellos puedan desarrollar sus capacidades y conseguir su implicación en las metas organizacionales.

La estimulación del intelecto de los estudiantes requiere de la creatividad y desempeño del rol de los docentes, quienes son direccionados por la labor efectuada por el líder transformacional, pues se caracteriza por identificar la manera que induce la labor de forma optimista, por su generadora de entusiasmo y creatividad al momento de impartir las clases, permitiendo crear un ambiente de estímulo que hace atractiva la labor encomendada, haciendo uso de una buena comunicación, González et al (2013).

Es relevante considerar lo importante que es promover la reflexión y colaboración del equipo de trabajo dentro del liderazgo transformacional (Suwandana, 2019), debido a que es utilizado por los directivos para promover la adaptabilidad de los integrantes de grupo de personas dentro de las instituciones educativas (Naidoo, 2019), a fin de lograr una labor colaborativa promovida e incentivada a la reflexión continúa. Es decir, este tipo de liderazgo se enfoca a establecer adecuadas para determinar la pedagogía y didáctica aplicada en el ámbito educativo (Rojas et al., 2020), conllevando a la reflexión de situaciones que puedan llevar a problemas de aprendizaje de los estudiantes.

La tolerancia psicológica para el docente en el accionar del día a día no es solo en el proceso educativo, sino también en lo administrativo, ya que permite cumplir o alcanzar la educación de calidad que la sociedad exige, donde es prudente la identificación de errores y su corrección para el logro de tareas productivas. De acuerdo con Alatrística (2020) para un líder es indispensable la labor efectuada por el equipo de trabajo y viceversa, pues como colaboradores de una institución educativa debe ser dirigido conforme con lineamientos del liderazgo que consiga con una participación activa y continua, promoviendo el compromiso y labor individual y conjunta.

El valor de los integrantes de equipo de trabajo sirve para reconocer que, el liderazgo prioriza a los integrantes de equipo, más aún en el liderazgo transformacional (Stedman & Adams, 2019), priorizando las interrelaciones entre los integrantes del equipo de trabajo, siendo personas que se direccionan en funciones de ciertos factores que las influyen, siendo el caso de personalidad, inteligencia emocional y liderazgo (Ali et al., 2021).

Asimismo, la aportación del equipo de trabajo para cumplir los objetivos, según García et al. (2021) los educadores deben enfocarse en su desempeño, dependiendo de los recursos y niveles educativos de aprendizaje, incidido por las metodologías didácticas, capacidad profesional y la práctica continua que lleva a la recursividad.

Según Chacón et al. (2021) el desempeño docente como el ejercicio práctico del proceso pedagógico aplicado por maestros y maestras se asocia con sus obligaciones profesionales. la gestión al impartir clase es determinada por las

diversas labores cotidianas que tiene que cumplir el docente en el aula de clase, basada en aspectos y circunstancias que tienen un efecto en la preparación de los estudiantes.

Cabe reconocer que, Murkatik et al. (2020) las actividades pedagógicas están relacionadas con las funciones desempeñadas por el docente, donde este tiene el rol importante de orientar, desarrollar y promover de forma efectiva actividades que promuevan el aprendizaje, y así evitar la improvisación y el pragmatismo, durante su gestión dentro del aula, asimismo, el dominio didáctico establece continuamente la aplicación de la metodología impuesta por los docentes, como parte del método de enseñanza.

El desempeño docente es propicio en las aulas, debido a que la enseñanza debe facilitar a los alumnos el alcance de la construcción de aprendizaje, la necesidad de proveer una calidad educativa desarrollado en un sistema que evalúa la labor del educador (Loureiro et al., 2016). Del mismo modo, el rol del profesional en educación es catalogado como integral, participativo y sistemático, involucrando a los actores que participan en el diseño del currículo en todos los niveles (Ministerio de Educación , 2017).

Por ello, el desempeño docente se medirá dependiendo de los métodos de enseñanzas aplicadas (Kusumaningrum et al., 2019), los cuales requieren de la utilización de los diversos recursos para el aprendizaje de los estudiantes durante la formación académica.

Según Altamirano et al. (2010) hace alusión al desempeño docente como la capacidad que este tiene en el ejercicio práctico como profesional educativo y las obligaciones propias de impartir el conocimiento, es decir que son medible en el quehacer pedagógico y en los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación docente.

Según Sada (2019) en el proceso enseñanza-aprendizaje se debe tomar en cuenta los elementos de la formación educativa la participación del docente, el contenido a impartir durante las clases y los factores propios del entorno escolar resultan primordiales para la búsqueda del conocimiento y un buen aprendizaje de los estudiantes. Es decir, la práctica se refiere a aspectos educativos, cognitivos,

comportamientos actitudinales y valóricos, así como las formas de evaluar y operar en sus clases.

Según Salazar et al. (2018) el término desempeño profesional es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de que se le ha designado como responsabilidad y que será medido con base a su ejecución.

Para Breijo & Mainegra (2021) el desempeño profesional docente es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente.

No obstante, el nivel de educación considerablemente por las experiencias, intereses y emociones del profesional educador dependen de la inspiración, motivación y emociones impartidas por los directivos, siendo quienes influyen en la forma en que se relacionan dentro de las instituciones educativas (Zamora, 2021).

La búsqueda afanada de promover un buen nivel en la enseñanza requiere de propuestas metodológicas, didácticas y pedagógicas como parte de la identidad profesional del docente para superar retos y desafíos (Falcón & Arraiz, 2015), siendo posible que estas sean aventajadas a través de un liderazgo que determine el rumbo que debe tomar una institución educativa, pues el quehacer administrativo tiene un efecto positivo o negativo en el desempeño del docente.

Según Polytechnic (2020) el proceso de formación del profesional docente incide en el comportamiento cuando imparte el conocimiento y motiva a los estudiantes a construir el aprendizaje.

El profesional es reconocido por ser personas que ostentan de un nivel de conocimiento aplicado en el campo (Vila et al., 2020)., en este caso es relevante reconocer que los docentes se asocian con el modo en que imparte la pedagogía, siendo relevante en la enseñanza.

La práctica pedagógica profesional es aquella experiencia que ha adquirido el docente (Ripoll et al., 2021), a fin de impartir el conocimiento donde las habilidades y destrezas se definen como un eje integrador durante las jornadas escolares.

Las capacidades profesionales son el conjunto de habilidades y competencias desarrolladas en el accionar de un docente, iniciando desde la teoría

hasta fortalecer por medio de la práctica continua en el campo laboral (Martínez & Lavín, 2017). Abordar el término de desempeño en el profesional docente se relaciona con la determinación de las capacidades y habilidades que tiene para accionar en la práctica de la docencia.

Conforme con las palabras de Orishev & Burkhonov (2021) establecieron que los docentes deben estar a disposición de los directivos de las instituciones educativas, contribuyendo con sus competencias para cumplir con la misión y visión institucionales. Es decir, las capacidades profesionales contribuyen en la formación de los estudiantes, que va más allá de compartir su conocimiento, sino que este puede llegar a ser asociado con aspectos que pueden empleados en su vida (Mellano & Chaucono, 2019).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de Investigación**

##### **3.1.1. Tipo de Investigación:**

Se estableció la investigación básica, pues su naturaleza determinó la presentación de una propuesta con los resultados que se obtuvieron de acuerdo a la encuesta aplicada en la unidad educativa. Tomando en cuenta lo establecido se dice que el actual estudio requiere que se defina el proceso del método científico, contribuyendo en la determinación de la forma sistemática de la indagación efectuada como investigador (Muntané, 2010).

##### **3.1.2. Diseño de Investigación**

El desarrollo de este estudio estuvo aplicado al enfoque cuantitativo, ya que para así lograr la recopilación de información se realizó procedimientos rigurosos y el uso de técnicas de estadísticas y análisis de medición de los resultados con base en el instrumento establecido como investigador.

El diseño investigativo que se aplicó para el estudio es el propositivo ya que hay una necesidad de la institución educativa que se estableció dentro de las variables que se tomaron en consideración en situaciones reales ocurridas. Es descriptiva simple porque en este método científico me permitió observar y describir la problemática siendo partícipes tanto los docentes como el cuerpo jerárquico, este último considerado como el responsable de la aplicación del liderazgo transformacional, direccionado a promover el desempeño docente.

El diseño se toma en consideración la fundamentación en la exploración de los eventos ocurridos durante el proceso de investigación en su lugar nato para su evaluación, según Dzul et al., (2010). De esta manera, se debió establecer el tiempo de los hechos y eventos que se desarrollaron con los docentes y directivos que conforman la unidad educativa.

Se presentó las descripciones de los análisis planteados conformes con el diseño metodológico aplicado, que estuvo caracterizado por el análisis, diseños, ideas y propuestas que se pudieran desarrollarlo en un ambiente cómodo, siendo involucrados los integrantes de la institución educativa, excluyendo los estudiantes y a un grupo determinado de docentes.

Esquema de diseño de investigación:

Descriptivo Simple:  $O_1 - O_2$   
 $\neq$

$O_1$  = Variable independiente del liderazgo transformacional

$O_2$  = Variable dependiente del desempeño docente

### 3.2. Variables y Operacionalización

#### Variable independiente del Liderazgo Transformacional

- **Definición conceptual:** La definición conceptual del liderazgo transformacional es un tipo de autoridad que caracteriza las actitudes del líder, quien constituye un ejemplo para su equipo de trabajo, donde las cualidades hacen que sea un motivacional, inspirador y promotor del cumplimiento de los objetivos propuestos en las instituciones educativas. (Purwanto et al., 2020)
- **Definición operacional:** El cuestionario MLQ es el instrumento que se utilizó para medir el liderazgo transformacional, en la cual se realizó una adaptación del mismo, por lo que no sólo se medía un solo tipo de liderazgo diseñado por mi autoría en el año 2022, y que lo respalda la validez de los expertos y la confiabilidad, este cuestionario fue creado por Bass & Avolio en el año 1990, por lo que da a conocer que la competencia que deben tener los directivos en toda institución educativa, promoviendo la innovación y motivación de los partícipes de la comunidad educativa para promover los objetivos de la organización.
- **Indicadores:** Los indicadores de la variable independiente establecidos fueron: 1. Dimensión de la influencia idealizada; 2. Dimensión de motivación inspiracional; 3. Dimensión de estímulo intelectual; 4. Dimensión de tolerancia psicológica; 5. Dimensión de valor de cada integrante de equipo de trabajo.
- **Escala de medición:** Por otra parte, la escala de medición cuantitativa establecida de tipo ordinal.

## **Variable dependiente del Desempeño docente**

- **Definición conceptual:** La definición conceptual del desempeño docente es la capacidad del profesional docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje impartidos a los estudiantes, de acuerdo con estrategias y métodos pedagógicos y didácticos que requieren de una valoración continua a través de la práctica profesional (Pinru & Burhaein, 2020).
  - **Definición operacional:** El instrumento que se utilizó para evaluar el desempeño docente fue la rúbrica diseñada por mi autoría en el año 2022, este cuenta con validez y confiabilidad, ya que es la práctica profesional de enseñar por medio de la aplicación de procesos sistemáticos que requiere la metodología para la estimulación del proceso enseñanza-aprendizaje.
- **Indicadores:** Los indicadores establecidos por la variable dependiente de desempeño docente cuentan con las siguientes dimensiones, siendo detalladas a continuación: 1. Dimensión desempeño pedagógico; 2. Dimensión de desempeño didáctico; 3. Dimensión de desempeño profesional.
- **Escala de medición:** En cuanto a la escala de medición se determinó de tipo ordinal.

### **3.3. Población, Muestra y Muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Cabe destacar que, la población para el estudio estuvo constituida por 160 docentes y 8 del cuerpo jerárquico.

- **Criterios de inclusión:** No obstante, en el establecimiento de la población se aplicó criterios de inclusión, mismo que estuvo determinado y conformado por el cuerpo jerárquico y docentes de la institución educativa.
- **Criterios de exclusión:** En el caso del criterio de exclusión estuvo determinado a un grupo determinado de docentes y cuerpo jerárquico que no son permanentes en la institución dentro de la jornada matutina.



**Tabla 1***Población*

<b>N°</b>	<b>Detalle</b>	<b>Número</b>	<b>Participación</b>
1	Cuerpo jerárquico	8	5%
2	Docentes	160	95%
<b>Total</b>		<b>168</b>	<b>100%</b>

**3.3.2 Muestra**

La presente muestra estuvo compuesta por 112 docentes que son permanentes en la institución educativa y 6 personas del cuerpo jerárquico de la jornada matutina de la Unidad Educativa Particular de Guayaquil, quienes estuvieron determinados a través del cálculo de la fórmula de muestra finita.

**Tabla 2***Detalle de muestra*

<b>N°</b>	<b>Detalle</b>	<b>Número</b>	<b>Participación</b>
1	Cuerpo jerárquico	6	5%
2	Docentes	112	95%
<b>Total</b>		<b>118</b>	<b>100%</b>

Posteriormente, se detalla el cálculo de la muestra:

**N**= 168

**Z**= 95% = 1,96

**d**= 5% =0,05

**n**= muestra

**p**= 0,5

**q**= 0,5

Cálculo de la muestra:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{168 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (168 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$
$$n = 118$$

### **3.3.3 Muestreo**

Para el establecimiento del muestreo se aplicó el tipo aleatorio simple, siendo un método aplicado por las características de la muestra, generando que cualquier persona que la conforma sea escogida; es decir, en este caso los docentes son escogidos sin distinción alguna. Pero, también es necesario aplicar el muestreo no probabilístico, según el tipo consecutivo, pues el director y cierto personal del cuerpo jerárquico que fueron tomados en cuenta de forma específica.

### **3.3.4 Unidad de Análisis**

Para el presente estudio se definió que las unidades de análisis estuvieron conformadas por los docentes y del cuerpo jerárquico de la Unidad Particular de Guayaquil, debido a que son quienes se encuentran asociados con el liderazgo transformacional, pues son los líderes de la Unidad Educativa Particular y conforman el cuerpo directivo; por ende, buscando como incide en el desempeño docente.

## **3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

La técnica que se utilizó en la investigación es la encuesta que es dirigida al cuerpo jerárquico y docentes, quienes dieron datos relevantes a través de la contestación de opciones a escoger, basadas en la escala de Likert que permitió determinar la importancia existente del liderazgo transformacional con el desempeño docente.

En la presente investigación se utilizó para la variable independiente el cuestionario del MLQ (Cuestionario Multifactorial de Liderazgo) con una muestra provista por docentes de la unidad educativa. El modelo que mejor se ajustó para

obtener el resultado de los datos es el que está formado por cinco dimensiones en el liderazgo transformacional, este cuestionario se realizó una adaptación ya que no sólo se refería a un solo modelo de liderazgo por mi autoría, este modelo es reconocido por ser parsimonioso propuesto por Bass y Avolio en el año 1990, caracterizado por estar suficientemente detallado para dar cuenta de los aspectos del liderazgo más importantes medidos por el MLQ.

Cabe mencionar que, los ítems del cuestionario pertenecen a una escala de medición ordinal para la variable independiente de liderazgo transformacional, cuyas opciones serán de la escala de Likert son: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).

La validez de este instrumento de investigación y sus contenidos fueron analizados acorde con el juicio crítico de expertos, quienes establecieron el grado de precisión que se obtuvo al aplicar el cuestionario, cabe precisar que para la confiabilidad del mismo se aplicó el programa estadístico SPSS que favoreció la determinación de la fórmula del Alfa de Cronbach, obteniendo que el coeficiente de 0,873 estimado por medio de 20 elementos de ítems de la variable independiente y que es altamente confiable.

El instrumento diseñado a aplicarse en la variable dependiente acerca del desempeño docente, fue una rúbrica que fue diseñada por mi autoría y que permitió la recopilación de información provista por la muestra conformada por el cuerpo jerárquico, siendo idóneos para dar datos útiles del estudio realizado. Cabe mencionar que estuvo dividida en tres dimensiones, los datos que se recolectaron fueron de tipos estadísticos y esto fue posible a través del empleo de herramientas tecnológicas como el formulario de Google, mismo que permitió compartir los cuestionarios por medio de un link que facilitó el procedimiento de recolección de datos, para su posterior análisis.

En el caso de la rúbrica de la variable dependiente del desempeño docente, pertenecen a una escala de medición ordinal cuyas opciones de la escala de Likert son: Insuficiente (1); Mala (2); Regular (3); Buena (4) y Excelente (5).

La validez y la confiabilidad del instrumento de investigación fueron analizados acorde con el juicio crítico de expertos, quienes establecieron el grado de precisión del contenido que se obtuvo al aplicar el cuestionario, reconociendo la

influencia del liderazgo transformacional sobre el desempeño docente; cabe precisar que se aplicó para la confiabilidad el programa estadístico SPSS que favoreció la determinación de la fórmula del Alfa de Cronbach obteniendo que el coeficiente de 0.972 que dispuso de 18 elementos de ítems de la variable dependiente por lo que determina que es altamente confiable.

### **3.5. Procedimientos**

Para la investigación se aplicó procedimientos que se llevó a cumplir con el proceso de estudio planteado de la investigación, como: el permiso de autorización de la institución para realizar el estudio necesario de la realidad problemática institucional. Diálogo y firma con la directora de la institución para la autorización y aplicación de los instrumentos que se utilizó durante el estudio. Elaboración y diseño de instrumentos de acuerdo a la problemática planteada, Validación y confiabilidad de los instrumentos, es el punto relevante donde se obtuvo la aprobación por parte de expertos que determinarían la validez de los instrumentos que constituyeron para la recolección de datos, razón por lo cual se consideró tres expertos para la revisión de cada ítem. Para obtener la data del estudio se debió recurrir al uso del Google Formulario para disponer del cuestionario en formato digital, favoreciendo el envío del link del instrumento del cuestionario y de la rúbrica a través de herramientas tecnológicas, aplicados al cuerpo jerárquico y docente. Recopilación y análisis de los datos de los instrumentos aplicados.

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

El análisis de datos que se utilizó en este procedimiento fue el estadístico descriptivo, como tablas de frecuencias, porcentajes y gráficos para cada uno de las dimensiones, indicadores e ítems de las variables analizadas. Finalmente se elaboraron las conclusiones y recomendaciones de acuerdo con los resultados obtenidos. Como lo manifiesta Moraleta (2020) el método permite medir un fenómeno de una situación para luego analizar los datos y obtener estadísticas descriptivas e inferencial para llegar a las conclusiones.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio se lo realizó dentro de uno de los protocolos de los aspectos éticos que es la “Investigación sin riesgo” por lo que se emplean técnicas, encuestas o cuestionarios que no identifican a los sujetos de forma directa. También estuvo basada en la aplicación de principios y valores éticos como autor del estudio efectuado en la Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil, se aplicó la autonomía que es el respeto por las personas que son objetos de estudios y dan su consentimiento para las investigaciones; la beneficencia otro de los principios éticos que se aplica junto a la justicia ya que ellos nos permitieron asegurar la protección, equidad e igualdad de la información y de las personas involucradas en la investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados de los Variable Independiente: Liderazgo Transformacional

**Tabla 3**

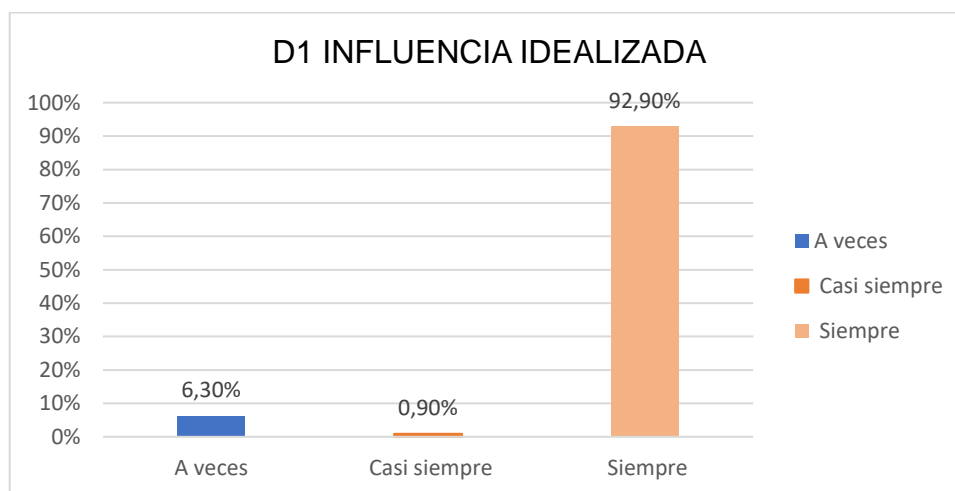
*Dimensión de influencia idealizada*

<b>Crterios</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	7	6,30%
Casi siempre	1	0,90%
Siempre	104	92,90%
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario MLQ. **Elaboración:** Adriana Proaño

**Figura 1**

*Dimensión de influencia idealizada*



**Fuente:** Cuestionario MLQ. **Elaboración:** Adriana Proaño

### **Interpretación**

Conforme con los resultados provistos por los 112 docentes encuestados que forman parte de la comunidad educativa de la Unidad Educativa Particular de Guayaquil quienes respondieron las preguntas de la 1 a la 5, determinaron que siempre existe una influencia idealizada en la institución según el 92.9%, el 6,3% indicaron que era a veces y el 0,9% determinó que era casi siempre.

**Tabla 4**

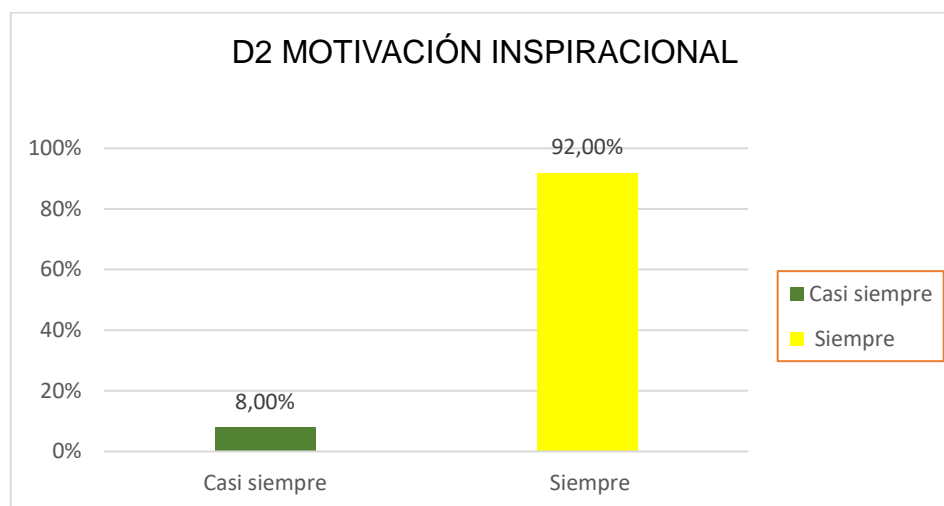
*Dimensión de motivación inspiracional*

<b>Criterios</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casi siempre	9	8,00%
Siempre	103	92,00%
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario MLQ. **Elaboración:** Adriana Proaño

**Figura 2**

*Dimensión de motivación inspiracional*



**Fuente:** Cuestionario MLQ. **Elaboración:** Adriana Proaño

### **Interpretación**

Conforme con los resultados provistos por los 112 docentes encuestados que forman parte de la comunidad educativa de la Unidad Educativa Particular de Guayaquil quienes respondieron las preguntas de la 6 y 7, determinaron que siempre existe una motivación inspiracional en la institución según el 92%, sin embargo, el 8% afirmó que esto era casi siempre.

**Tabla 5**

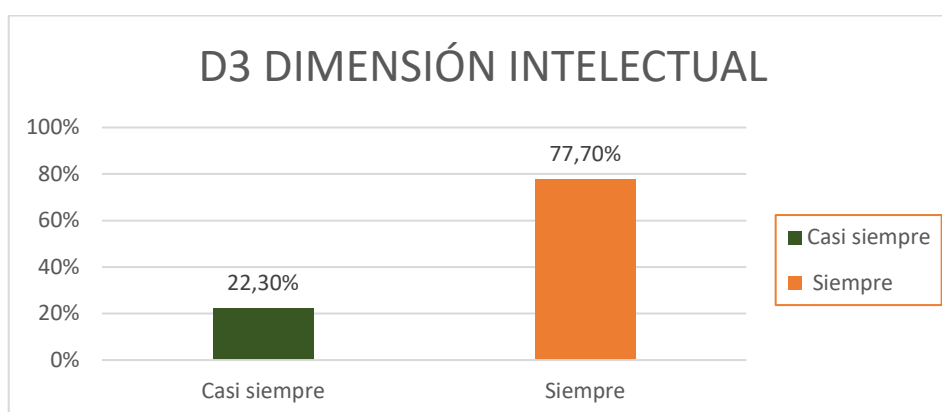
*Dimensión de estímulo intelectual*

<b>Criterios</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casi siempre	25	22,30%
Siempre	87	77,70%
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario MLQ. **Elaboración:** Adriana Proaño

**Figura 3**

*Dimensión de estímulo intelectual*



**Fuente:** Cuestionario MLQ. **Elaboración:** Adriana Proaño

### **Interpretación**

Conforme con los resultados provistos por los 112 docentes encuestados que forman parte de la comunidad educativa de la Unidad Educativa Particular de Guayaquil quienes respondieron las preguntas de la 8 y 9, determinaron que siempre existe un estímulo intelectual en la institución según el 77.7%.



**Tabla 6**

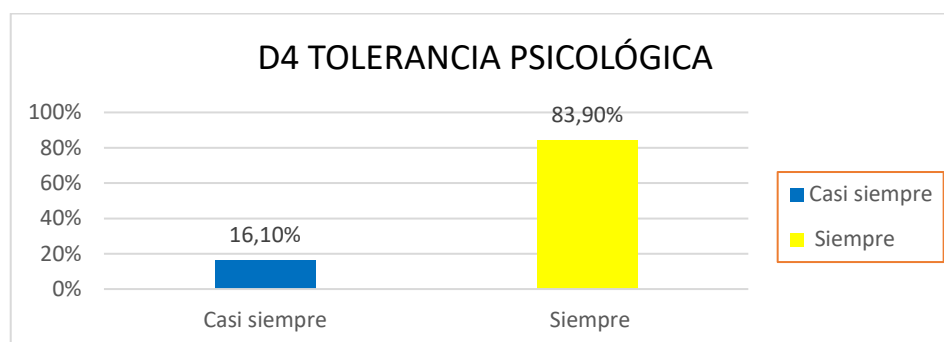
*Dimensión Tolerancia psicológica*

<b>Criterios</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casi siempre	18	16,10%
Siempre	94	83,90%
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario MLQ. **Elaboración:** Adriana Proaño

**Figura 4**

*Tolerancia psicológica*



**Fuente:** Cuestionario MLQ. **Elaboración:** Adriana Proaño

### **Interpretación**

Conforme con los resultados provistos por los 112 docentes encuestados que forman parte de la comunidad educativa de la Unidad Educativa Particular de Guayaquil quienes respondieron las preguntas de la 10 a la 13, determinaron que existe una influencia idealizada en la institución según el 83.90%, y el 16,1% determinó que es casi siempre.

**Tabla 7**

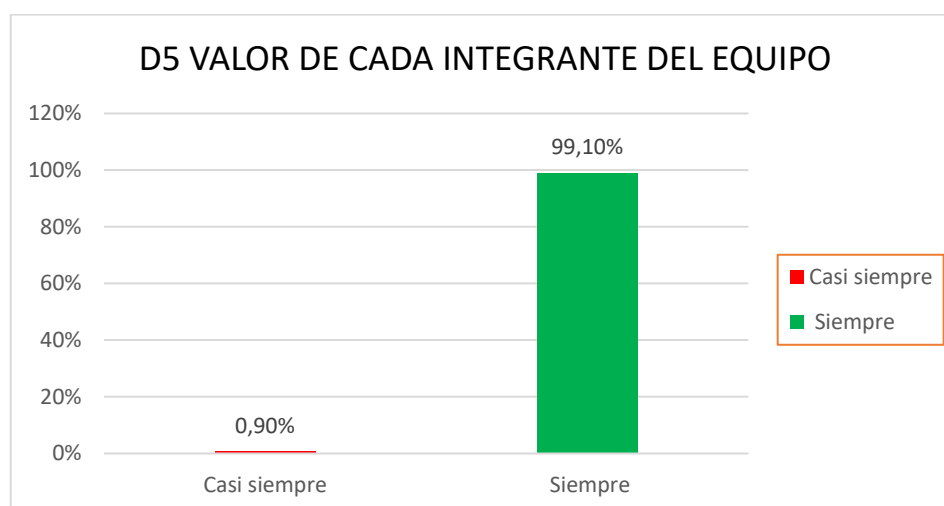
*Dimensión de valor de cada integrante del equipo*

<b>Criterios</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casi siempre	1	0,90%
Siempre	111	99,10%
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario MLQ. **Elaboración:** Adriana Proaño

**Figura 5**

*Dimensión de valor de cada integrante del equipo*



**Fuente:** Cuestionario MLQ. **Elaboración:** Adriana Proaño

### **Interpretación**

Conforme con los resultados provistos por los 112 docentes encuestados que forman parte de la comunidad educativa de la Unidad Educativa Particular de Guayaquil quienes respondieron las preguntas de la 14 a la 20, determinaron que existe un valor de cada integrante del equipo del trabajo en la institución según el 99.1% y el 0,9% establecieron que ocurría casi siempre.

**Tabla 8**

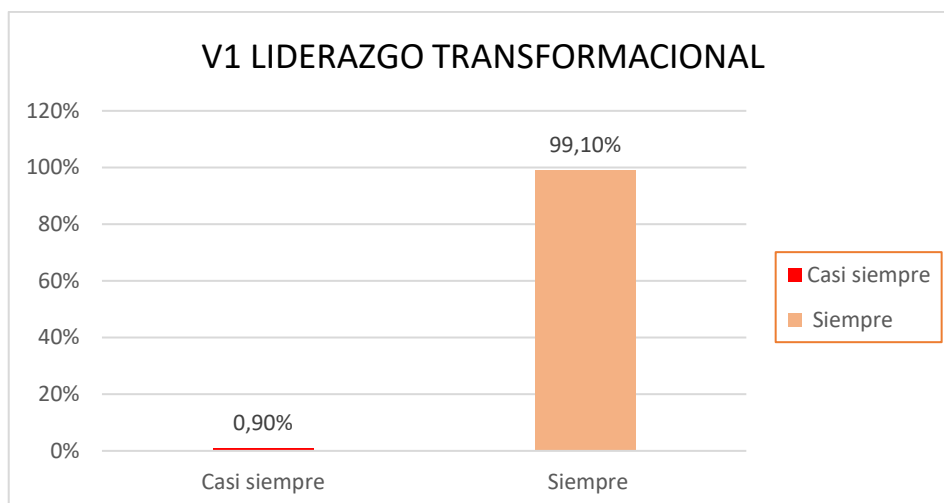
Variable independiente: Liderazgo transformacional

<b>Critérios</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casi siempre	1	0,90%
Siempre	111	99,10%
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario MLQ. **Elaboración:** Adriana Proaño

**Figura 6**

Variable independiente: Liderazgo transformacional



**Fuente:** Cuestionario MLQ. **Elaboración:** Adriana Proaño

### **Interpretación**

Luego de efectuar un análisis de cada indicador de la variable independiente, a través de la información se determinó que la aplicación del liderazgo transformacional siempre existe en la Unidad Educativa Particular de Guayaquil, conforme con el 99.1% afirmaron que siempre existe este tipo de liderazgo y el 0,9% afirmó que casi siempre.

## 4.2. Resultados de los Variable Dependiente: Desempeño Profesional

**Tabla 9**

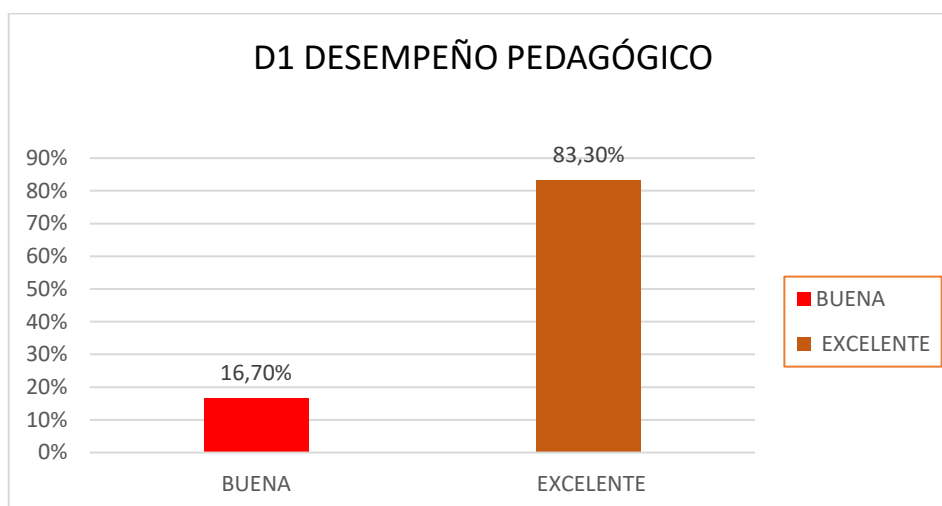
*Dimensión de desempeño pedagógico*

<b>Crterios</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Buena	1	16,70%
Excelente	5	83,30%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Rúbrica de Evaluación. **Elaboración:** Adriana Proaño

**Figura 7**

*Dimensión de desempeño pedagógico*



**Fuente:** Rúbrica de Evaluación. **Elaboración:** Adriana Proaño

### **Interpretación**

Los resultados provistos del instrumento dirigido a los 6 directivos encuestados que forman parte de la comunidad educativa de la Unidad Educativa Particular de Guayaquil quienes respondieron las preguntas de la 1 a la 7, determinaron que el nivel de desempeño pedagógico es excelente por parte de los docentes de la institución según el 83.3%, pero el 16,7% se estableció como buena.

**Tabla 10**

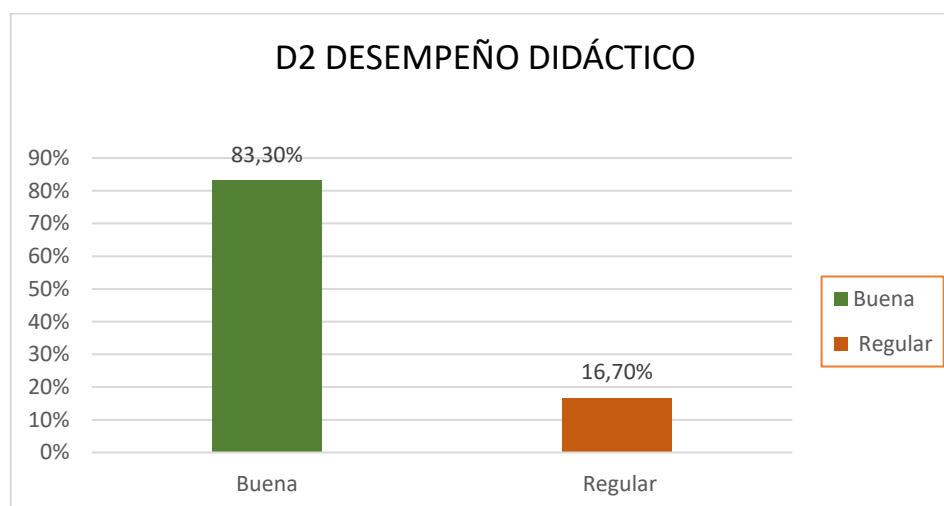
*Dimensión de desempeño didáctico*

<b>Criterios</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Buena	5	83,30%
Regular	1	16,70%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Rúbrica de Evaluación. **Elaboración:** Adriana Proaño

**Figura 8**

*Dimensión de desempeño didáctico*



**Fuente:** Rúbrica de Evaluación. **Elaboración:** Adriana Proaño

### **Interpretación**

Los resultados provistos del instrumento dirigido a los 6 directivos encuestados que forman parte de la comunidad educativa de la Unidad Educativa Particular de Guayaquil respondieron las preguntas de la 8 a la 12, determinaron que el nivel de desempeño didáctico de los docentes es bueno según el 83.30% y el 16,7% estableció que era regular.

**Tabla 11**

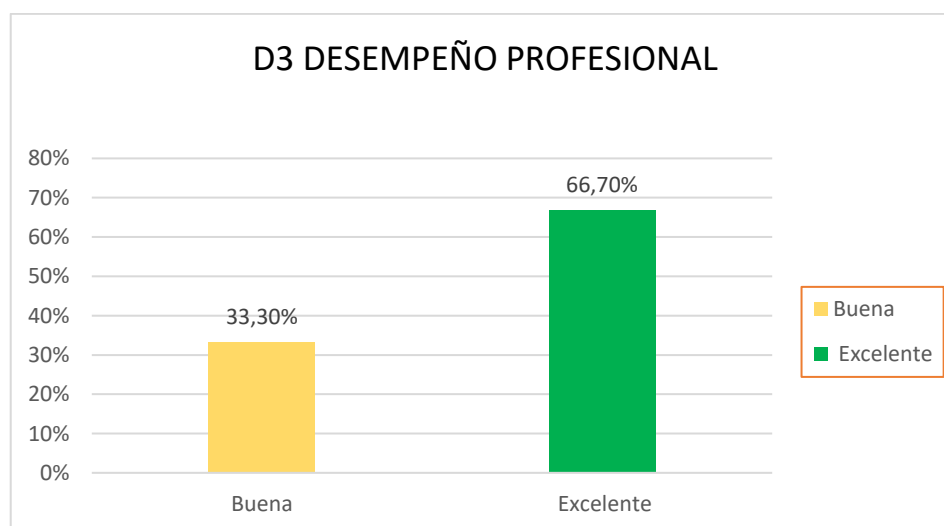
*Dimensión de desempeño profesional*

<b>Criterios</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Buena	2	33,30%
Excelente	4	66,70%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Rúbrica de Evaluación. **Elaboración:** Adriana Proaño

**Figura 9**

*Dimensión de desempeño profesional*



**Fuente:** Rúbrica de Evaluación. **Elaboración:** Adriana Proaño

### **Interpretación**

Los resultados provistos en el cuestionario dirigido a los 6 directivos encuestados que forman parte de la comunidad educativa de la Unidad Educativa Particular de Guayaquil respondieron las preguntas de la 8 a la 12, determinaron que el nivel de desempeño didáctico de los docentes es excelente según el 66.70% y buena el 33,3%.

**Tabla 12**

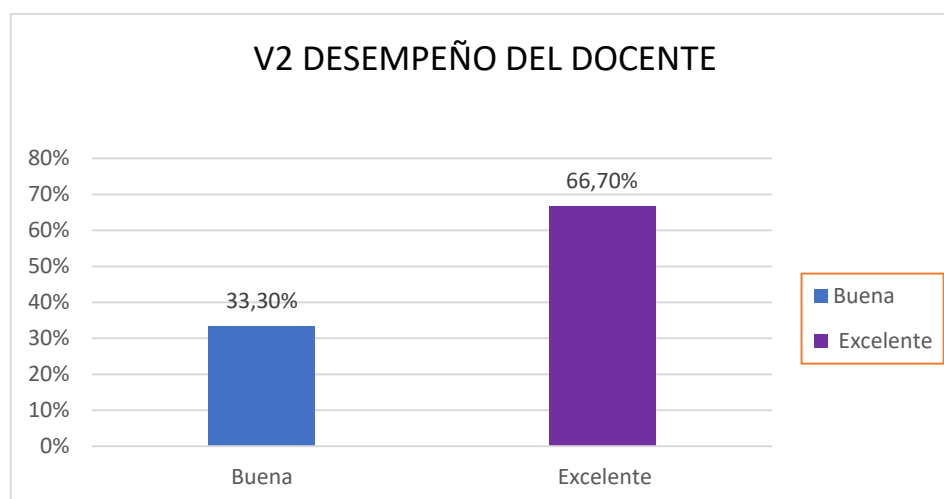
*Variable dependiente: desempeño del docente*

<b>Crterios</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Buena	2	33,30%
Excelente	4	66,70%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Rúbrica de Evaluación. **Elaboración:** Adriana Proaño

**Figura 10**

*Variable dependiente: desempeño del docente*



**Fuente:** Rúbrica de Evaluación. **Elaboración:** Adriana Proaño

### **Interpretación**

Los resultados provistos en el cuestionario dirigido a los 6 directivos encuestados que forman parte de la comunidad educativa de la Unidad Educativa Particular de Guayaquil respondieron las preguntas de la 13 a la 18, determinaron que el nivel de desempeño del docente de los docentes es excelente según el 66.70%, no obstante, el 33,3% fue determinada como buena.

## V. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta el primer objetivo específico planteado para el desarrollo de la investigación que es: evaluar el desempeño docente en una Unidad Educativa Particular en Guayaquil, Ecuador, se determinó de acuerdo a los resultados la siguiente discusión de los datos obtenidos del cuestionario dirigido a los directivos de la institución educativa que fue objeto de estudio:

La estimación del nivel del desempeño del docente mostró que es buena según el 33,3% y el 66,7% fue determinado como excelente. Los datos determinan que el desempeño por parte del profesional educador aún tiene incidencia en su aporte en proveer a los estudiantes una calidad educativa, Peniche et al. (2020) mencionaron que el desempeño docente tiene un efecto respecto a la didáctica que define las directrices aplicadas en función de los objetivos a cumplir en cada área académica; asimismo, tiene una participación en la orientación y motivación durante la realización de los procesos académicos dinámicos que captan la atención y concentración de los estudiantes durante las clases.

Si bien es cierto, la calificación del desempeño docente fue favorable en los resultados obtenidos, pero se debe tomar en cuenta que las dimensiones mostraron como resultados en el caso del desempeño pedagógico que el 83,33% es excelente y el 16,7% mostró ser buena. Según Soria et al. (2020) argumentaron que la participación del desempeño pedagógico como parte del desempeño docente es esencial en el aprendizaje de los estudiantes, pues de ser la adecuada tiene un efecto positivo en este proceso. Asimismo, Gala & Díaz (2019) la educación impartida a los estudiantes prevalece cuando existe un alto desempeño docente.

En contraste con el caso de del desempeño didáctico, este fue bueno en un 83,33% y regular el 16,67%, concluyendo que en este aspecto no llega a la excelencia. Empleando las palabras de Córdor & Remache (2019) determinaron que el desempeño didáctico requiere de la aplicación de estrategias de aprendizajes que contribuyan a subsanar situaciones que han originado deficiencia en el aprendizaje.

Otra dimensión que debe ser analizado en los datos obtenidos es el desempeño profesional, cuyos resultados mostraron que este era excelente en un 66,7% y buena en un 33,3%. Tomando en cuenta a Mejías & Borges (2021)



establecieron que el desempeño profesional es conocido como un proceso que define la forma en que se relaciona los profesionales, determinando los métodos conformes con la práctica de su profesión como educador.

Por otra parte, Gómez & Valdés (2019) establecieron que la evaluación del desempeño docente debe ser efectuado de forma periódica, a fin de establecer la práctica profesional direccionada a reconocer el constructivismo de la práctica del educador. Es así como, se tomó en cuenta la aplicación de la evaluación del desempeño docente a través del desarrollo de una rúbrica validado por tres expertos, diseñados de acuerdo con las dimensiones de desempeño pedagógico, desempeño didáctico y desempeño profesional.

El desempeño docente se encuentra definido en función de las dimensiones que abordan los principales tipos de desempeños que de forma conjunta hacen que el educador cuente con altas competencias y habilidades que los distinguen como un profesional en educación con altos estándares de calidad educativa, no obstante, los resultados mostraron que el desempeño didáctico tuvo bajo porcentaje en los datos recolectados, seguido del desempeño profesional y finalmente el desempeño docente; consecuentemente, se puede determinar la relevancia para la creación del modelo de liderazgo transformacional para mejorar sobretodo el desempeño docente, debido a que este fue el que detalló una baja participación de los datos.

Desde otra perspectiva, la discusión de los resultados del segundo objetivo planteado fue diseñar la propuesta del modelo liderazgo transformacional directivo, para contribuir favorablemente el desempeño docente:

A fin de tener un mejor entendimiento de los resultados obtenidos en las dimensiones de las variables del cuestionario MLQ que determinó el nivel del liderazgo transformacional de los docentes de la Unidad Educativa Particular, destacó que la influencia idealizada es siempre aplicada según el 92,9%. Díaz et al. (2019) argumentaron que la influencia idealizada es conocida por el nivel de confianza que los seguidores tienen hacia el liderazgo del líder y lo contrasta con sus conductas. Tomando en cuenta la cita anterior, se puede reconocer que el liderazgo transformacional directivo es favorable y demostraron resultados

positivos por parte de los docentes, quienes tienen esa percepción positiva de la forma en que el director dirige a los educadores.

Del mismo modo, en la dimensión de motivación inspiracional mostró que el 92% consideró que siempre es aplicado dentro de la Unidad Educativa Particular. Este resultado es respaldado por Acorde con López et al. (2017) quienes dijeron que la motivación inspiracional es definida por la capacidad que tiene el líder sobre sus seguidores para que estos se comprometan con la visión de la organización para cumplirla y comprometiéndolos con la realización de un trabajo en equipo.

Otra dimensión considerada en los resultados fue estímulo intelectual, donde se pudo conocer que este casi siempre se aplica fue 22,3% y siempre 77,7%. Este resultado es apoyado por Durán et al. (2019) quienes hacen referencia al estímulo intelectual como la capacidad de un líder para promover a los seguidores a desarrollar su status quo, cuyo propósito radica en mejorar la resolución de conflictos ante problemas propios del campo profesional. Es así que, los resultados mostraron que el director promueve a los docentes a prepararse intelectualmente; sin embargo, los resultados en este indicador no se mostraron tan alto como los obtenidos en las dimensiones anteriores de influencia idealiza y motivación inspiracional, donde llegaban cerca del 100% de los resultados.

Los datos obtenidos en la dimensión de tolerancia psicológica permitieron establecer que siempre existe, de acuerdo con el 83,9% y casi siempre indicó el 16,1%. Cabe reconocer que, la tolerancia psicológica es la estimulación que reciben los seguidores de un líder organizacional, quién dar apertura a que estos puedan emitir opiniones sobre situaciones organizacionales de falencias o debilidades que generan incomodidad o causa errores en la operatividad.

Los resultados mostraron que el 99,1% dijeron que siempre el líder le daba valor a cada integrante del equipo, mientras que, el 0,9% afirmó que ocurría casi siempre. Es decir que, el valor de cada integrante del equipo, también conocido como consideración individualizada, es el liderazgo enfocado a prestar la debida atención a cada uno de los colaboradores del equipo, por ello, suple los requerimientos individuales en función del crecimiento organizacional (Duitama, 2019). Si se toma en cuenta la cita anterior, es evidente que el valor de cada integrante del equipo, es decir, los docentes de la Unidad Educativa Particular, si

son tratados como un elemento importante de la institución, destacando su valor al momento de ser docente y también como persona.

Por tal razón, para el análisis del liderazgo transformacional se tomó en cuenta un Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ) en función de dimensiones reconocidas para determinar el nivel de liderazgo de los directivos, entre los cuales se encuentran detalladas a continuación: influencia idealizada para el docente, motivación inspiracional, estímulo intelectual y tolerancia psicológica.

El liderazgo tiene relevancia en la forma en que las instituciones educativas contribuye en los logros como organización, pero además tiene un efecto en el nivel del desempeño docente (Arana & Coronado, 2017). Es así que, conforme con los resultados de dos instrumentos que, de forma individual, permitió tener noción de la aplicación del liderazgo transformacional de la Unidad Educativa Particular para determinar cómo incide en el nivel de desempeño docente.

Una evaluación del desempeño docente se puede reconocer el liderazgo transformacional impartido en una Unidad Educativa Particular en Guayaquil, Ecuador, siendo comprobada a través de los datos recolectados por medio del cuestionario MLQ y el cuestionario enfocado a evaluar el nivel de desempeño docente, donde el 99,1% de los encuestados concordaron que el liderazgo transformacional y sus dimensiones de: influencia idealizada, motivación inspiracional, estímulo intelectual, tolerancia psicológica y valor de cada integrante de grupo, cumplen con características satisfactorias que demuestran que es necesario efectuar evaluaciones periódicas a fin de determinar el nivel de desempeño docente, pues se puede destacar alguna situación desfavorable del profesional educador, consecuentemente, si este es identificado a tiempo, provee de información oportuna para que se tome medidas correctivas.

El diseño de la propuesta de modelo liderazgo transformacional directivo contribuye favorablemente en el desempeño docente; contrastando los datos por medio de la aplicación de los cuestionarios dirigido a los docentes y directivos de la Unidad Educativa Particular, se concluyó que fue comprobada con la realidad, estableciendo que es apoyada en los resultados que confirmaron que un modelo de liderazgo transformacional es positivo en el desempeño docente.

En el caso del tercer objetivo se planteó validar la propuesta del modelo liderazgo transformacional directivo, cuya discusión de los resultados fue:

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario MLQ permitió obtener información importante, debido a que se pudo reconocer que en la Unidad Educativa Particular en Guayaquil tienen alto nivel de liderazgo transaccional por parte de los directores, cuyos resultados mostraron siempre se aplicaba como parte del proceso administrativo según el 99.1%. De acuerdo con Salazar (2016) en su estudio doctoral indicó que el modelo de liderazgo transformacional define el grado en que los sujetos de la organización son liderados, prevaleciendo un tipo de liderazgo efectivo que promueve que los subordinados adquieran conocimientos, habilidades y competencias que permita lograr un profesional de excelencia.

Cabe reconocer que, efectuando un análisis de los resultados con base al objetivo general planteado en el estudio que fue proponer un Modelo de liderazgo transformacional directivo para fortalecer el desempeño docente en una Unidad Educativa Particular en Guayaquil, Ecuador; se reconoció que, el liderazgo transformacional es aplicado siempre por los directivos, no obstante, este no se ha enfocado adecuadamente en promover la mejora del desempeño docente, por ello se considera que conforme con los resultados es evidente que es favorable detallar un modelo de liderazgo transformacional acorde con las necesidades de proveer a los estudiantes docentes con altas capacidades, habilidad y profesionalismo.

El modelo de liderazgo transformacional directivo promueve el fortalecimiento del desempeño docente en una unidad educativa Particular en Guayaquil, Ecuador; por ello se pudo comprobar que el liderazgo transformacional si tiene un efecto positivo en el desempeño docente, debido a que, las características de este tipo de liderazgo son aplicadas por el director de la Unidad Educativa Particular.

Por ende, se considera dado que la aplicación de las principales dimensiones del liderazgo transformacional determinaron que los docentes no todos reciben una percepción positiva como colaboradores durante el ejercicio de su profesión, donde al momento de impartir el conocimiento por medio del proceso enseñanza-aprendizaje, se sienten motivados a cumplir con los objetivos

propuestos como organización; otro aspecto a tomar en cuenta es que, el docente es promovido a prepararse profesionalmente, es decir, podría aumentar su inteligencia a través de capacitaciones, seminarios, reuniones, talleres, entre otros; pues cada uno tiene un valor y aporte importante como actor de la comunidad educativa que debe potencializarse de forma grupal e individual.

Además, se detalla que la validación de la propuesta determina que es favorable disponer de un modelo de liderazgo transformacional para directivos. Los resultados obtenidos a través del análisis y discusión de resultados mostraron que es comprobada de principio a fin, determinando que la validación de un modelo de liderazgo transformacional dirigido a los directivos, pues son estos quienes lideran a los docentes y por ende, deben promover su crecimiento profesional y tomar en cuenta situaciones personales que puedan tener un impacto en su rendimiento profesional, siendo tratado como un elemento importante y fundamental de la Unidad Educativa Particular de Guayaquil.

## VI. CONCLUSIONES

La relevancia del liderazgo en la educación tiene un efecto importante en la eficiencia y eficacia de los procesos académicos que garanticen impartir en las unidades educativas una educación de altos estándares de calidad, por medio del desempeño docente. Tomando en cuenta lo anterior se detalla las conclusiones de la investigación:

1. En relación con el primer objetivo establecido: Evaluar el desempeño docente en una Unidad Educativa Particular en Guayaquil, Ecuador; precisó que el desempeño docente no tiene un efecto de excelencia, pues los resultados mostraron que la calificación no se encuentra dentro de lo establecido. Es decir, hay aspecto que no permiten que la Unidad Educativa pueda tener mejores resultados como profesionales en la educación.
2. En relación con el segundo objetivo planteado Diseñar la propuesta del modelo liderazgo transformacional directivo para contribuir favorablemente el desempeño docente se reconoció que el liderazgo transformacional si es parte de los procesos administrativos de la institución educativa, teniendo un resultado óptimo que define que la gestión por los directores es importante y valora a los docentes en su labor; sin embargo, esto no ha sido direccionado en promover el desempeño docente, especialmente tomando en cuenta el desempeño didáctico asociado con las experiencias de aprendizaje por parte de los estudiantes tome en cuenta métodos, estrategias y métodos durante el proceso educativo.
3. Por último, en cuanto al tercer objetivo establecido como Validar la propuesta del modelo liderazgo transformacional directivo fue evidente que la unidad educativa requiere de un modelo de liderazgo transformacional dirigido a los directivos es requerido para maximizar el desempeño docente, quienes deben tomar acciones para mejorar los desempeños de pedagógica, didáctica y profesional; cuyo resultado que resultó menos favorable fue la didáctica.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Para finalizar, el presente estudio se recomienda a los futuros investigadores e interesados tomar en cuenta las siguientes sugerencias para fortalecer el desempeño docente:

Aplicar el modelo de liderazgo transformacional en directivos para mejorar el desempeño docente en las unidades educativas.

Orientar a los docentes para que cumplan con los perfiles profesionales altamente capacitados para el proceso y calidad educativa.

Destacar la importancia del liderazgo en todos los integrantes de la comunidad educativa.

Desarrollar actividades que promuevan el buen desempeño docente para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Evaluar de forma periódica a los docentes para la detección de debilidades o incidencias en la calidad educativa, con el fin de presentar mejoras para el beneficio de los docentes de la unidad educativa.

Promover los cambios intrínsecos profesional y reconocimientos de los docentes que ayudarán a tener mayor compromiso y pertenencia en la unidad educativa.

Fomentar la supervisión y comunicación efectiva abierta entre el cuerpo jerárquico y los docentes.

## REFERENCIAS

- Abramovich, S., Grinshpan, A., & Milligan, D. (2019). Teaching Mathematics through Concept Motivation and Action Learning. *Education Research International*, 1-13. doi:<https://doi.org/10.1155/2019/3745406>
- Alatrasta, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo de trabajo. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 89-98. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Ali, H., Chuanmin, S., Ahmed, M., Mahmood, A., Khayyam, M., & Tikhomirova, A. (2021). Transformational Leadership and Project Success: Serial Mediation of Team-Building and Teamwork. *Frontiers in psychology*. doi:10.3389/fpsyg.2021.689311
- Altamirano, N., López, I., & Duriéz, M. (2010). Situación de la evaluación del desempeño docente en la URACCAN Recinto Las Minas, 2007-2008. *Ciencia e interculturalidad*, 6(1), 61-71. doi:DOI:10.5377/rci.v6i1.281
- Andia, E. (2018). *Desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del primer grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pública "Esmeralda de los Andes". Huanta, 2017*. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19534/andia\\_qe.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19534/andia_qe.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arana, L., & Coronado, J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del Distrito de San Isidro. *Revista EDUCA UMCH*, 9, 73-96. doi:<https://doi.org/10.35756/educaumch.201709.33>



Başkan, B. (2020). Toxic Leadership in Education: A Systematic Review. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 1(2), 97-104. doi:<https://doi.org/10.51629/ijeamal.v1i2.11>

Batista, A., López, J., & Díaz, T. (2021). Liderazgo transformacional para mejorar la calidad educativa en el centro Santa María del proyecto esperanza. *Revista de postgrado*, 9(1), 1-10. Obtenido de <http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/225/212>

Breijo, T., & Mainegra, D. (2021). En torno al desarrollo de la identidad profesional docente en la formación inicial de los profesores. *Revista de educación MENDIVE*, 1-4.

Bullón, A. (2020). *El líder sabio: Principios bíblicos de liderazgo*. Buenos Aires : ACES. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=\\_xsGEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=caracter%C3%ADsticas+de+un+l%C3%ADder&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwilj4b\\_2-z4AhX2VTABHUm1BawQ6AF6BAAgKEAI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=_xsGEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=caracter%C3%ADsticas+de+un+l%C3%ADder&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwilj4b_2-z4AhX2VTABHUm1BawQ6AF6BAAgKEAI#v=onepage&q&f=false)

Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., . . . Purwanto, A. (2020). The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers. *Solid State Technology*, 63, 158-179. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Mochammad-Fahlevi/publication/344456586\\_The\\_Effect\\_of\\_Transformational\\_Leadership\\_Dimensions\\_on\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Organizational\\_Commitment\\_Case\\_Studies\\_in\\_Private\\_University\\_Lecturers/links/601369e092851c2d4dfedbc](https://www.researchgate.net/profile/Mochammad-Fahlevi/publication/344456586_The_Effect_of_Transformational_Leadership_Dimensions_on_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment_Case_Studies_in_Private_University_Lecturers/links/601369e092851c2d4dfedbc)

- Cejudo, R., Cabeza, L., Francés, P., Luque, M., Rodríguez, P., & Sánchez, S. (2022). *Un nuevo pacto empresa-sociedad. Economía social y ética*. Madrid : DYKINSON.
- Chacón, J., Padrón, L., & Del valle, L. (2021). Evaluación del desempeño docente en una escuela normal de Yucatán. *Congreso Nacional de Investigación sobre Educación Normal*, 1-13. Obtenido de [https://conisen.mx/Memorias-4to-conisen/Memorias/2626-1441-Ponencia-doc-\\_.pdf](https://conisen.mx/Memorias-4to-conisen/Memorias/2626-1441-Ponencia-doc-_.pdf)
- Cóndor, B., & Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docentecomouna oportunidad para mejorar lalocalidad educativa. *Revista Cátedra*, 2(1), 116-131. doi:<https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>
- Díaz, Y., Andrade, J., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Información Tecnológica*, 30(5), 121-130. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>
- Duitama, G. (2019). El liderazgo transformacional como una opción de crecimiento para los empresarios. *Nacional Abierta ya Distancia*, 37(2), 179-190. doi:<https://doi.org/10.22490/9789586516389.08>
- Durán, I., Gallegos, M., & Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista Espacios*, 40(40). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html>
- Dzul, L., Gracia, S., González, M., Fernández, f., & Cremades, L. (2010). Uso de la metodología costes de la calidad en el diseño de proyectos de construcción (CCDPC): caso de estudio. *Universidad Politécnica de Catalunya Barcelona*. Obtenido de <https://upcommons.upc.edu/handle/2117/6772>

- Falcón, C., & Arraiz, A. (2015). Construcción de la identidad profesional docente durante la formación inicial como maestros. *Revista Complutense de Educación*, 31(3), 329-340. doi:<https://dx.doi.org/10.5209/rced.63374>
- Gala, A. J., & Díaz, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. *Perfiles Educativos*, 41(163), 156-176. doi:<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.163.58935>
- García, M., Medrano, Hernán, José, Vásquez, J., Romero, J., & Berrún, L. (2021). El aprendizaje electrónico en tiempos de pandemia: Eficiencia terminal de un MOOC. *Revista Andina de Educación*, 4(1), 97-104. doi:<https://doi.org/10.32719/26312816.2020.4.1.12>
- Gómez, L., & Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Gómez, S. (2020). Estado del arte del liderazgo transformacional en la educación universitaria. *Revista Cuatrimestral "Conecta Libertad"*, 4(1), 75-81.
- 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. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>
- Görgens, G., & Roux, C. (2021). Revisiting the emotional intelligence and transformational leadership debate: (How) does emotional intelligence matter to effective leadership? *Journal of Human Resource Management*, 19(0), 1-13. doi:<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1279>

- Guevara, J. (2022). *El transformacional en el desempeño docente de la Básica Superior de la Institución Educativa Fiscal Amazonas*. Quito : Universidad Tecnológica Indoamérica. Obtenido de <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2765/1/GUEVARA%20FENTES%20JOSELITO%20PATRICIO.pdf>
- Hidalgo, B., & Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 17(23), 361-376. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6995222>
- Hossain, M. (2019). Components of tranformational. *International Jorunal of Mutidisciplinary Research*, 119-124. Obtenido de [https://eprajournals.com/jpanel/upload/219am\\_23.Manjurul%20Hossain%20Reza-3052-1.pdf](https://eprajournals.com/jpanel/upload/219am_23.Manjurul%20Hossain%20Reza-3052-1.pdf)
- Jurado, I. R. (2020). *Repositorio UG*. Obtenido de <https://repositorio.ug.edu.ec/>
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 20(1), 156-164. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Kristiawan/publication/341379494\\_The\\_Influence\\_of\\_Principal's\\_Leadership\\_Academic\\_Supervision\\_and\\_Professional\\_Competence\\_toward\\_Teachers'\\_Performance/links/5ebd581da6fdcc90d6753317/The-Influence-of-Principals](https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Kristiawan/publication/341379494_The_Influence_of_Principal's_Leadership_Academic_Supervision_and_Professional_Competence_toward_Teachers'_Performance/links/5ebd581da6fdcc90d6753317/The-Influence-of-Principals)
- Kusumaningrum, D., Bambang, R., & Gunawan, I. (2019). Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Methodology Approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 611-624. Obtenido de

[https://www.ijcc.net/images/vol5iss4/Pt\\_2/54216\\_Kusumaningrum\\_2019\\_E\\_R.pdf](https://www.ijcc.net/images/vol5iss4/Pt_2/54216_Kusumaningrum_2019_E_R.pdf)

Lee, J., Cho, J., Baek, Y., Pillai, R., & Oh, S. H. (2019). Does ethical leadership predict follower outcomes above and beyond the full-range leadership model and authentic leadership?: An organizational commitment perspective. *Asia Pacific Journal of Management* volume, 36(10), 821-847. doi:10.1007/s10490-018-9596-6

López, E., Hincapié, S., & Zuluaga, Y. (2017). Dimensiones de liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista Espacios*, 38(57), 1-11. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>

Loureiro, S., Míguez, M., & Otegui, X. (2016). Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 7(1), 55-67. doi:<http://dx.doi.org/10.18861/cied.2016.7.1.2576>

Makushkin, S. (2019). Company's personnel motivation. *Revista espacios*, 1-23. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404023.html>

Martínez, S., & Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Congreso Nacional de Investigación Educativa-COMIE*, 1-11. Obtenido de <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878155>

- Mejías, Y., & Borges, L. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Centro para el Desarrollo de las Ciencias Sociales y Humanísticas en Salud*, 21(1), 224-238. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v21n1/1727-8120-hmc-21-01-224.pdf>
- Mellano, M., & Chaucono, J. (2019). Prácticas de liderazgo de docentes y directivos que favorecen el aprendizaje de estudiantes en contexto mapuche. *Sophia Austral*, 24(2), 63-81. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0719-56052019000200063>
- Ministerio de Educación . (2017). *Currículo de los niveles de educación obligatoria*. Quito. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/03/Curriculo1.pdf>
- Moraleda, I. (2020). *Métodos y prácticas en el estudio de la comunicación*. Madrid: Fragua.
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Rapd Online*, 33(3), 221-227.
- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence of Professional and Pedagogic Competence on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 58-69. doi:<https://doi.org/10.52690/jswse.v1i1.10>
- Naidoo, P. (2019). Perceptions of teachers and school management teams of the leadership roles of public school principals. *South African Journal of Education*, 39(2), 1-14. doi:10.15700/saje.v39n2a1534

- Orishev, J., & Burkhonov, R. (2021). Project for training professional skills for future teachers of technological education. *Mental Enlightenment Scientific-Methodological Journal*, 2(16).
- Pedraja, L., Rodríguez, E., & Muñoz, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1004-1018. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.2>
- Peniche, R., Ramón, C., Guzmán, C., Mora, & Noé. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 77-95. doi:<https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>
- Pinru, D., & Burhaein, E. (2020). The Effects of Tenure, Teacher Certification, and Work Motivation on Special Needs Teacher Performance. *Universal Journal of Educational Research* , 8(9), 4348-4356. doi:10.13189/ujer.2020.080962
- Polytechnic, F. (2020). Innovative methods of professional training. *Theoretical & applied science*, 1(81), 747-750. doi:10.15863/TAS.2020.01.81.134
- Purwanto, A., Williana, S., & Prasetya, A. (2020). Did Transformational Leadership Elitist and Antidemocratic? A Literature Review. *International journal of social, policy and Law*, 1(1), 1-11. doi:<https://doi.org/10.8888/ijospl.v1i1.1>
- Ripoll, M., Palencia, P., & Cohen, J. (2021). Práctica pedagógica, un espacio de conceptualización y experimentación en la formación inicial del educador. *Revista de ciencias sociales*, 27(4), 351-363. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8145526>
- Riquelme, J., Pedraja, L., & Vega, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación*

*universitaria*, 13(1), 135-144. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>

Rojas, N., & Madero, S. (2018). La Responsabilidad Social Corporativa: Contexto Histórico y Relación con las Teorías Administrativas. *Conciencia Tecnológica*, 55, 29-38. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6839145>

Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Quiñonez, J. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Filosofía, tecnología e innovación en la educación*(8), 237-262. doi:10.17163/soph.n28.2020.09

Rovira, I. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*. Guayaquil : Universidad de Guayaquil .

Sada, C. (2019). Exploring teaching learning process in developing higher order thinking skill (hots) to higher secondary school (sma) students in pontianak. *Journal of Education, Teaching and Learning*, 4, 228-232.

Salazar, R. (2016). *Liderazgo Transformacional en Directivos*. Región del Maule-Chile: Universidad Católica de Maule. Obtenido de [https://tauniversity.org/sites/default/files/tesis\\_de\\_rene\\_salazar\\_.pdf](https://tauniversity.org/sites/default/files/tesis_de_rene_salazar_.pdf)

Salazar, Z., Ducónger, R., & Portuondo, O. (2018). Importancia de la estrategia pedagógica para el mejoramiento del desempeño de los tutores en la educación en el trabajo. Escuela Latinoamericana de Medicina. *Convención Internacional de Salud*, 1-7. Obtenido de <http://convencionsalud2018.sld.cu/index.php/convencionsalud/2018/paper/viewPDFInterstitial/1878/762>



- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo*. ESIC. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=lideres+y+seguidores+en+el+liderAZGO+TRANSFORMACIONal&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=lideres%20y%20seguidores%20en%20el%20liderAZGO%20TRANSFORMACIONal&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=lideres+y+seguidores+en+el+liderAZGO+TRANSFORMACIONal&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=lideres%20y%20seguidores%20en%20el%20liderAZGO%20TRANSFORMACIONal&f=false)
- Soria, L., Ortega, W., & Ortega, A. (2020). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. *Praxis & Saber*, 11(27), 1-13. doi:<https://doi.org/10.19053/22160159.v11.n27.2020.10329>
- Stedman, N., & Adams, B. (2019). Understanding Principal Investigators' Differences in Leadership Style and Perceptions of Teamwork to Leverage Leadership Development. *Journal of Leadership Education*, 14-24. doi:10.12806/V18/I1/R2
- Suwandana, M. (2019). Role of Transformational Leadership Mediation: Effect of Emotional and Communication Intelligence towards Teamwork Effectiveness. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 6(2), 52-62. doi:<https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n2.608>
- Vila, E., Cortés, P., & Martín, V. (2020). Los educadores y educadoras sociales en los centros educativos de Andalucía. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(1), 47-64. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7182197>
- Zamora, E. (2021). La evaluación del desempeño docente mediante cuestionarios en la universidad: Su legitimidad según la literatura y los requerimientos para que sea efectiva. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 1-23. doi:<https://doi.org/10.15517/aie.v21i3.46221>

# **ANEXOS**

## ANEXO I

**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Piura, 21 de Abril de 2022

LCDA.

**ALEXANDRA GÓMEZ MOREIRA Msc.**

**Directora de la Sección Femenina Academia Naval Almirante Illingworth**

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 21 DE ABRIL DEL 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Proaño Olvera, Adriana Betsabé
- 2) Programa De Estudios : Maestría En Administración De La Educación
- 3) Mención : Maestría En Administración De La Educación
- 4) Ciclo de estudios : 3er. ciclo
- 5) Título de la investigación : Modelo de Liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una U. E. P. de Guayaquil-Ecuador.
- 6) Asesor : Linares Purisaca, Geovana Elizabeth

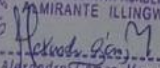
Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
**Dr. Edwin Martín García Ramírez**  
Jefe Unidad de Posgrado - Piura

*Recibido y autorizado*

UNIDAD EDUCATIVA ACADEMIA NAVAL  
ALMIRANTE ILLINGWORTH  
  
Lda. Alexandra Gómez Moreira MSc.  
DIRECTORA DE NIVEL

## ANEXO II

### TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

**NOMBRES Y APELLIDOS:** Adriana Betsabé Proaño Olvera

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

**TÍTULO:** “Modelo del Liderazgo Transformacional directivo para fortalecer el desempeño docente en una U. E. P. en Guayaquil-Ecuador”

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Independiente:</b> Liderazgo Transformacional	El liderazgo transformacional es un tipo de autoridad que caracteriza las actitudes del líder, quien constituye un ejemplo para su equipo de trabajo, donde las cualidades hacen que sea un motivacional, inspirador y promotor del cumplimiento de los objetivos propuestos en las instituciones educativas. (Purwanto et al., 2020)	El cuestionario MLQ es el instrumento que se utilizó para medir el liderazgo transformacional, en la cual se realizó una adaptación del mismo, por lo que no sólo se medía un solo tipo de liderazgo diseñado por mi autoría en el año 2022, y que lo respalda la validez de los expertos y la confiabilidad, este cuestionario fue creado por Bass & Avolio en el año 1990, por lo que da a conocer que la competencia que deben tener los directivos en toda institución educativa, promoviendo la innovación y motivación de los participantes de la comunidad educativa para promover los objetivos de la organización.	Influencia idealizada o carisma	El líder expresa valores y principios a la comunidad.	Ordinal
				La comunidad cree en la gestión del líder.	
			Motivación inspiracional	El líder expone los beneficios de alcanzar las metas organizacionales.	
				El líder motiva e inspira confianza.	
			Tolerancia Psicológica	Superación de errores del equipo de trabajo	
				Prudencia de conflictos de la comunidad educativa	
Estimulación intelectual	El líder propone alternativas para solucionar problemas.				
	El líder estimula el trabajo y esfuerzo de su equipo.				
Consideración individualizada	El líder prioriza las necesidades del equipo.				
	Aportación del equipo de trabajo para cumplir los objetivos				
<b>Dependiente:</b> Desempeño docente	Es la capacidad del profesional docente en el proceso de enseñanza-	El instrumento que se utilizó para evaluar el desempeño docente fue la	Desempeño pedagógico	Proceso pedagógico	Ordinal
				Actividad pedagógica	

<p>aprendizaje impartidos a los estudiantes, de acuerdo con estrategias y métodos pedagógicos y didácticos que requieren de una valoración continua a través de la práctica profesional. (Pinru &amp; Burhaein, 2020)</p>	<p>rúbrica diseñada por mi autoría en el año 2022, este cuenta con validez y confiabilidad, ya que es la práctica profesional de enseñar por medio de la aplicación de procesos sistemáticos que requiere la metodología para la estimulación del proceso enseñanza-aprendizaje.</p>		Mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje
		Desempeño didáctico	Gestión al impartir clase
			Dominio didáctico
			Logro de aprendizaje
			Métodos de enseñanzas
			Capacidad del docente
		Desempeño profesional	Calidad de educación
			Proceso de formación
			Práctica pedagógica profesional
			Capacidades profesionales
			Preparación continua del profesional docente
		Valoración de la práctica profesional docente	Dominio disciplinario
			Buenas prácticas didácticas
			Estrategias y Métodos didácticos

## ANEXO III

### INSTRUMENTOS

#### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: Liderazgo Transformacional

##### Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)

**Estimado Participante:** El presente instrumento Cuestionario, tiene como propósito recopilar datos sobre el "Modelo liderazgo transformacional directivo para fortalecer el desempeño docente en una U. E. P. en Guayaquil-Ecuador", ya que consta de una serie de ítems como detalla a continuación. Al leer cada uno de ellos, se le solicita concentrar su atención de manera que la respuesta que nos brinde sea confiable y fidedigna. La información que se recopile tiene como objeto la realización de una "Propuesta del modelo liderazgo transformacional directivo para fortalecer el desempeño docente".

No hace falta su identificación personal en el instrumento, ya que es de interés los datos aportados para que pueda finalizar con éxito el trabajo investigativo.

**¡Muchas gracias por su colaboración!**

**Instrucciones:**

- Tenga en cuenta que **1 en NUNCA; 2 es CASI NUNCA; 3 es A VECES; 4 es CASI SIEMPRE y 5 es SIEMPRE.**
- Señale una sola alternativa en la casilla correspondiente a cada ítem.
- Por favor no deje ningún tipo de ítem sin responder, para que así exista una mayor confiabilidad en los datos recopilados.

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					
			1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	
Influencia idealizada o carisma	El líder expresa valores y principios a la comunidad.	1	Nos habla de la importancia de tener valores morales (ser buena persona).					
		2	Deja clara la importancia de tener un fuerte sentido de deber (ser comprometido).					
		3	Demuestra un gran sentido del poder y de la confianza.					
		4	Muestra seguridad en sus ideas, creencias y valores.					
	La comunidad cree en la gestión del líder.	5	Estoy orgulloso/a de trabajar con él.					
		6	Me trata más como una persona que como miembro de un grupo.					
		7	Tiene en cuenta las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.					

		8	Va más allá de sus propios intereses por el bien del equipo.					
Motivación inspiracional	El líder expone los beneficios de alcanzar las metas organizacionales.	9	Habla con entusiasmo acerca del futuro.					
		10	Habla con entusiasmo acerca de los objetivos que deben conseguirse.					
	El líder motiva e inspira confianza.	11	Dedica su tiempo a enseñar y asesorar a los demás.					
		12	Nos motiva a hacer más de lo que nosotros pensamos que podríamos hacer.					
Tolerancia Psicológica	Superación de errores del equipo de trabajo	13	Nos anima a pensar nuevas formas de cómo hacerlas bien.					
		14	Nos alienta a buscar nuestras propias soluciones y no guiarnos por los demás.					
	Prudencia de conflictos de la comunidad educativa	15	Evita temas problemáticos que producirían conflicto.					
		16	Evita tomar decisiones y no interviene hasta que los problemas se hacen evidentes.					
Estimulación intelectual	El líder propone alternativas para solucionar problemas.	17	Tiene en cuenta las críticas, valorándolas si son apropiadas.					
		18	Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.					
	El líder estimula el trabajo y esfuerzo de su equipo.	19	Nos sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas.					
		20	Resalta lo importante que es respetar a los demás y trabajar en equipo.					
Consideración individualizada	El líder prioriza las necesidades del equipo.	21	Dedica su tiempo a atender de manera individualizada a su personal.					
		22	Actúa de forma que se gana mi respeto.					
	Aportación del equipo de trabajo para cumplir los objetivos	23	Considera que cada persona tiene diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones.					
		24	Me ayuda a desarrollar mi capacidad.					

Fuente: Adriana Proaño

**INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: Desempeño docente**

**Estimado Participante:** El presente instrumento Rúbrica, tiene como propósito recopilar datos sobre el "Modelo liderazgo transformacional directivo para fortalecer el desempeño docente en una U. E. P. en Guayaquil-Ecuador", ya que consta de una serie de preguntas como detalla a continuación. Al leer cada interrogante, se le solicita concentrar su atención de manera que la respuesta que nos brinde sea confiable y fidedigna. La información que se recopile tiene como objeto la realización de una "Propuesta del modelo liderazgo transformacional directivo para fortalecer el desempeño docente".

No hace falta su identificación personal en el instrumento, ya que es de interés los datos aportados para que pueda finalizar con éxito el trabajo investigativo.

**Instrucciones:**

- Tenga en cuenta que 1 en INSUFICIENTE; 2 es MALA; 3 es REGULAR; 4 es BUENO y 5 es EXCELENTE.

- Señale una sola alternativa en la casilla correspondiente a cada ítem.

**RÚBRICA DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					
			1. Insuficiente	2. Mala	3. Regular	4. Buena	5. Excelente	
Desempeño pedagógico	Proceso pedagógico	1	Muestra desempeño pedagógico como profesional en educación.					
		2	Labora cumpliendo acertados procesos pedagógicos.					
	Actividad pedagógica	3	Desarrolla las actividades pedagógicas conformes con sus habilidades profesionales.					
		4	Reconocer las actividades pedagógicas conforme a los requerimientos de los estudiantes.					
	Mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje	5	Tiene un desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje basado en desempeño pedagógico.					
		6	Tiene un desempeño profesional para determinar el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
		7	El entorno organizacional determina el desempeño en el proceso enseñanza-aprendizaje.					
Desempeño didáctico	Gestión al impartir clase	8	Imparte las clases enfocadas a promover la mediación de contenidos impartidos.					
	Dominio didáctico	9	Aplica metodología que se diferencia con el contenido.					
	Logro de aprendizaje	10	Tiene un desempeño didáctico para generar un logro de aprendizaje en los estudiantes.					
	Métodos de enseñanzas	11	Domina métodos de enseñanzas que cumplan el desempeño didáctico.					



	Capacidad del docente	12	Tiene conocimiento caracterizado en el dinamismo y eficiencia del proceso enseñanza -aprendizaje.					
Desempeño profesional	Calidad de educación	13	Contribuye en impartir una calidad de educación.					
		14	Tiene un desempeño adecuado al laborar en equipo, contribuyendo en lograr una calidad educativa.					
	Proceso de formación	15	Es comprometido con el proceso educativo de formación de los estudiantes.					
		16	Se siente afectado por el entorno organizacional para definir el proceso de formación de los estudiantes.					
	Práctica pedagógica profesional	17	Aplica un proceso pedagógico orientada a promover el aprendizaje en los estudiantes.					
		18	Efectúa evaluaciones de las actividades pedagógicas impartidas a los estudiantes.					
	Capacidades profesionales	19	Se siente reconocido por su labor como profesional.					
		20	Demuestra capacidades y habilidades como profesional educativo.					

Fuente: Adriana Proaño

## Resultado de Confiabilidad del Alfa de Cronbach

A continuación, se detalla los resultados de validación de cada variable según el Alfa de Cronbach:

**Tabla 13**

*Resultado de estadística de fiabilidad variable independiente*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,873	20

**Tabla 14**

*Resultado de estadística de fiabilidad variable dependiente*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,972	18

## ANEXO IV

### VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS 1

#### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS


##### 1. DATOS DEL JURADO EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	ORDÓÑEZ QUIMI SHEILA LISBETH
CARGO QUE DESEMPEÑA	COORDINADORA DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
ESPECIALIZACIÓN-TÍTULO PROFESIONAL	ING. EN ADMINISTRACIÓN MAESTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVO
AÑOS DE EXPERIENCIA	22 AÑOS

##### 2. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN	Modelo de liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una U. E. P. en Guayaquil-Ecuador.
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	¿Hasta qué punto el Modelo de liderazgo transformacional directivos fortalece el desempeño docente en una Unidad Educativa particular en Guayaquil, Ecuador?
OBJETIVO GENERAL	Proponer un Modelo de liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una Unidad Educativa Particular en Guayaquil.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	
OBJETIVOS 1	Evaluar el desempeño docente de una Unidad Educativa Particular en Guayaquil, Ecuador.
OBJETIVOS 2	Diseñar la propuesta del modelo liderazgo transformacional directivos para contribuir favorablemente el desempeño docente.

<b>OBJETIVOS 3</b>	Validar la propuesta del modelo liderazgo transformacional directivos.	
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	Liderazgo Transformacional	
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	Desempeño docente	
<b>INSTRUMENTO</b>	Cuestionario <i>EVALUACIÓN DESEMPEÑO DOCENTE</i>	
<b>PERTINENCIA CON EL OBJETIVO GENERAL:</b>	SI ✓	NO
<b>CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	✓	
<b>OBJETIVO 1</b>	✓	
<b>OBJETIVO 2</b>	✓	
<b>OBJETIVO 3</b>	✓	
<b>CORRESPONDENCIA CON DIMENSIONES E INDICADORES</b>	✓	
<b>RELACIÓN CON LOS INDICADORES E ÍTEMS</b>	✓	
<b>OBSERVACIONES GENERALES</b>		
<b>SUGERENCIAS</b> <i>Las detalladas en la matriz de la evaluación del instrumentos</i>		


 UNIDAD EDUCATIVA  
 ACADEMIA NAVAL ALMIRANTE LINGWORTH  
*Sheila Ordóñez*  
 Ing. Sheila Ordóñez Q.  
 COORDINADORA GESTIÓN ESTRATÉGICA

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 1. DATOS DEL JURADO EXPERTO

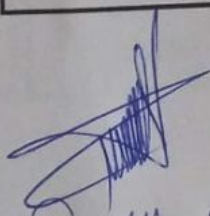
APELLIDOS Y NOMBRES	Morán Morán Ulbio Izider
CARGO QUE DESEMPEÑA	Docente
ESPECIALIZACIÓN-TÍTULO PROFESIONAL	Magister en Educación
AÑOS DE EXPERIENCIA	25 años

### 2. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN	Modelo de liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una U. E. P. en Guayaquil-Ecuador.
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	¿Hasta qué punto el Modelo de liderazgo transformacional directivos fortalece el desempeño docente en una Unidad Educativa particular en Guayaquil, Ecuador?
OBJETIVO GENERAL	Proponer un Modelo de liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una Unidad Educativa Particular en Guayaquil.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	
OBJETIVOS 1	Evaluar el desempeño docente de una Unidad Educativa Particular en Guayaquil, Ecuador.
OBJETIVOS 2	Diseñar la propuesta del modelo liderazgo transformacional directivos para contribuir favorablemente el desempeño docente.



<b>OBJETIVOS 3</b>	Validar la propuesta del modelo liderazgo transformacional directivos.	
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	Liderazgo Transformacional	
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	Desempeño docente	
<b>INSTRUMENTO</b>	Cuestionario	
<b>PERTINENCIA CON EL OBJETIVO GENERAL:</b>	<b>SI</b> x	<b>NO</b>
<b>CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	x	
<b>OBJETIVO 1</b>	x	
<b>OBJETIVO 2</b>	x	
<b>OBJETIVO 3</b>	x	
<b>CORRESPONDENCIA CON DIMENSIONES E INDICADORES</b>	x	
<b>RELACIÓN CON LOS INDICADORES E ÍTEMS</b>	x	
<b>OBSERVACIONES GENERALES</b>		
<b>SUGERENCIAS</b>		

  
Dr. Ulbio Morán M.

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 1. DATOS DEL JURADO EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	Alexandra Gómez Moreira.
CARGO QUE DESEMPEÑA	Directora
ESPECIALIZACIÓN-TÍTULO PROFESIONAL	Magister en Educación
AÑOS DE EXPERIENCIA	32 años

### 2. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN	Modelo de liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una U. E. P. en Guayaquil-Ecuador.
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	¿Hasta qué punto el Modelo de liderazgo transformacional directivos fortalece el desempeño docente en una Unidad Educativa particular en Guayaquil, Ecuador?
OBJETIVO GENERAL	Proponer un Modelo de liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una Unidad Educativa Particular en Guayaquil.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	
OBJETIVOS 1	Evaluar el desempeño docente de una Unidad Educativa Particular en Guayaquil, Ecuador.
OBJETIVOS 2	Diseñar la propuesta del modelo liderazgo transformacional directivos para contribuir favorablemente el desempeño docente.

<b>OBJETIVOS 3</b>	Validar la propuesta del modelo liderazgo transformacional directivos.	
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	Liderazgo Transformacional	
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	Desempeño docente	
<b>INSTRUMENTO</b>	Cuestionario	
<b>PERTINENCIA CON EL OBJETIVO GENERAL:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
	X	
<b>CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	X	
<b>OBJETIVO 1</b>	X	
<b>OBJETIVO 2</b>	X	
<b>OBJETIVO 3</b>	X	
<b>CORRESPONDENCIA CON DIMENSIONES E INDICADORES</b>	X	
<b>RELACIÓN CON LOS INDICADORES E ÍTEMS</b>	X	
<b>OBSERVACIONES GENERALES</b>		
<b>SUGERENCIAS</b>		

*Alcinda Gómez M.*



## ANEXOS V

### VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS 2

#### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

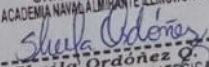
##### 1. DATOS DEL JURADO EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	ORDÓÑEZ QUIMI SHEILA LISBETH
CARGO QUE DESEMPEÑA	COORDINADORA DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
ESPECIALIZACIÓN-TÍTULO PROFESIONAL	ING. EN ADMINISTRACIÓN MAESTRO EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVO
AÑOS DE EXPERIENCIA	22 AÑOS

##### 2. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN	Modelo de liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una U. E. P. en Guayaquil-Ecuador.
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	¿Hasta qué punto el Modelo de liderazgo transformacional directivos fortalece el desempeño docente en una Unidad Educativa particular en Guayaquil, Ecuador?
OBJETIVO GENERAL	Proponer un Modelo de liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una Unidad Educativa Particular en Guayaquil.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	
OBJETIVOS 1	Evaluar el desempeño docente de una Unidad Educativa Particular en Guayaquil, Ecuador.
OBJETIVOS 2	Diseñar la propuesta del modelo liderazgo transformacional directivos para contribuir favorablemente el desempeño docente.

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	Liderazgo Transformacional	
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	Desempeño docente	
<b>INSTRUMENTO</b>	Rúbrica de evaluación LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	
<b>PERTINENCIA CON EL OBJETIVO GENERAL:</b>	SI ✓	NO
<b>CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	✓	
<b>OBJETIVO 1</b>	✓	
<b>OBJETIVO 2</b>	✓	
<b>OBJETIVO 3</b>	✓	
<b>CORRESPONDENCIA CON DIMENSIONES E INDICADORES</b>	✓	
<b>RELACIÓN CON LOS INDICADORES E ÍTEMS</b>	✓	
<b>OBSERVACIONES GENERALES</b>	<p>Se tiene a consideración agregar un objetivo (o incluirlo en el 1), relacionado a la evaluación del liderazgo que es lo que busca el presente instrumento.</p>	
<b>SUGERENCIAS</b>	<p>Las detalladas en la matriz de la evaluación del instrumento.</p>	

UNIDAD EDUCATIVA  
ACADEMIA NAVAL ALMIRANTE ILLINGWORTH  
  
 Ing. Sheila Ordóñez Q.  
 COORDINADORA GESTIÓN ESTRATÉGICA

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 1. DATOS DEL JURADO EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	Morán Morán Ulbio Izider
CARGO QUE DESEMPEÑA	Docente
ESPECIALIZACIÓN-TÍTULO PROFESIONAL	Magister en Educación
AÑOS DE EXPERIENCIA	25 años

### 2. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN	Modelo de liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una U. E. P. en Guayaquil-Ecuador.
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	¿Hasta qué punto el Modelo de liderazgo transformacional directivos fortalece el desempeño docente en una Unidad Educativa particular en Guayaquil, Ecuador?
OBJETIVO GENERAL	Proponer un Modelo de liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una Unidad Educativa Particular en Guayaquil.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	
OBJETIVOS 1	Evaluar el desempeño docente de una Unidad Educativa Particular en Guayaquil, Ecuador.
OBJETIVOS 2	Diseñar la propuesta del modelo liderazgo transformacional directivos para contribuir favorablemente el desempeño docente.



<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	Liderazgo Transformacional	
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	Desempeño docente	
<b>INSTRUMENTO</b>	Rúbrica de evaluación	
<b>PERTINENCIA CON EL OBJETIVO GENERAL:</b>	SI	NO
	X	
<b>CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	X	
<b>OBJETIVO 1</b>	X	
<b>OBJETIVO 2</b>	X	
<b>OBJETIVO 3</b>	X	
<b>CORRESPONDENCIA CON DIMENSIONES E INDICADORES</b>	X	
<b>RELACIÓN CON LOS INDICADORES E ÍTEMS</b>	X	
<b>OBSERVACIONES GENERALES</b>		
<b>SUGERENCIAS</b>		

  
 D. Ulkio Horacio H.

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 1. DATOS DEL JURADO EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	Alexandra Gómez Moreira.
CARGO QUE DESEMPEÑA	Directora
ESPECIALIZACIÓN-TÍTULO PROFESIONAL	Magister en Educación
AÑOS DE EXPERIENCIA	32 años

### 2. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN	Modelo de liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una U. E. P. en Guayaquil-Ecuador.
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	¿Hasta qué punto el Modelo de liderazgo transformacional directivos fortalece el desempeño docente en una Unidad Educativa particular en Guayaquil, Ecuador?
OBJETIVO GENERAL	Proponer un Modelo de liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una Unidad Educativa Particular en Guayaquil.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	
OBJETIVOS 1	Evaluar el desempeño docente de una Unidad Educativa Particular en Guayaquil, Ecuador.
OBJETIVOS 2	Diseñar la propuesta del modelo liderazgo transformacional directivos para contribuir favorablemente el desempeño docente.

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	Liderazgo Transformacional	
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	Desempeño docente	
<b>INSTRUMENTO</b>	Rúbrica de evaluación	
<b>PERTINENCIA CON EL OBJETIVO GENERAL:</b>	SI ✓	NO
<b>CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	✓	
<b>OBJETIVO 1</b>	✓	
<b>OBJETIVO 2</b>	✓	
<b>OBJETIVO 3</b>	✓	
<b>CORRESPONDENCIA CON DIMENSIONES E INDICADORES</b>	✓	
<b>RELACIÓN CON LOS INDICADORES E ÍTEMS</b>	✓	
<b>OBSERVACIONES GENERALES</b>		
<b>SUGERENCIAS</b>		

*Alexandra Gómez*

## ANEXO VI

### MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

#### DATOS INFORMATIVOS

Para el desarrollo del modelo transformacional se tomará en cuenta los siguientes aspectos:

**PROVINCIA:** Guayas

**CANTÓN:** Guayaquil

**NOMBRE DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA:** Unidad Educativa Particular

**PARTICIPANTES:** Directivos y docentes de la Unidad Educativa Particular

#### INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la actual propuesta, misma que aborda el diseño de un modelo de liderazgo de transformación dirigido a los directivos, tiene por finalidad ser una herramienta que promueva mejoras en el desempeño docente. Es necesario reconocer la labor por parte del director para con sus colaboradores, es decir, los docentes. Es así, como surge la necesidad de la aplicación de un modelo transformacional, que impulse el liderazgo como un eje central, que busca que el docente efectúe un trabajo con altas capacidades, competencias y habilidades para contribuir activamente en los procesos educativos y se enmarque en motivar la participación activa de cada docente; con el propósito de favorecer el cumplimiento de la visión organizacional, además de promover la calidad educativa para beneficio de los estudiantes.

#### JUSTIFICACIÓN

El liderazgo transformacional tiene una característica particular con relación a otros tipos de liderazgos y es que, el transformacional está enfocado netamente en el crecimiento y desarrollo profesional de los docentes como colaboradores y no como simples partícipes de la comunidad educativa, donde el director tiene el rol de ser promotor, de fomentar un clima laboral y escolar armonioso, que logre integrar a cada uno de los participantes, tanto individual como grupal.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivos General**

Diseñar un modelo liderazgo transformacional directivo enfocado a mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa Particular en Guayaquil, Ecuador.

### **Objetivos Específicos**

- Definir actividades enfocadas a promover el desempeño docente.
- Detallar las actividades acordes con las dimensiones del liderazgo transformacional.
- Establecer los objetivos para que se cumpla a través de cada actividad detallada en el modelo transformacional de la Unidad Educativa Particular.

## **CARACTERÍSTICAS DEL MODELO**

Cabe destacar que entre las características principales abordadas en el modelo de liderazgo transformacional se encuentra:

- Promover que el director destaque su participación como líder promoviendo la maximización del desempeño docente.
- Garantizar que la institución educativa brinde una educación de calidad a sus estudiantes.
- El rol de los docentes como actores de la comunidad educativa sean de disponer de altas capacidades para formar parte de las soluciones ante alguna situación conflicto.
- El desempeño docente tenga mayor aporte al cumplimiento de la visión institucional.

## **FUNDAMENTACIÓN**

El modelo del liderazgo transformacional detallado en la actual propuesta se fundamenta en establecer un conjunto de actividades enfocadas a promover cada dimensión del direccionamiento que deben cumplir los directivos de la Unidad Educativa Particular, en función de una influencia natural en los docentes, quienes son involucrados e interactúan a través de la identificación de oportunidades laborales donde perciban un clima laboral que conduzca a una participación efectiva en función de un desempeño pedagógico, didáctico y profesional.



## ACTIVIDADES DEL MODELO DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL

Nombre de Actividad	Objetivo	Estrategia	Recursos	Instrumento de Evaluación
<b>Influencia idealizada o carisma:</b> Programa de incentivo docentes	Incentivar a los docentes en actividades diarias.	1. Diseñar la herramienta de medición del desempeño docente. 2. Medir la excelencia del trabajo del docente y no el deber cumplido. 3. Determinar la calidad educativa impartida por los docentes. 4. Identificar la labor del docente en función de la misión de la institución educativa. 5. Si el resultado determina la excelencia del desempeño docente, se hará merecedor de incentivos docentes (ceremonia de mejores docentes por área)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laptop</li> <li>• Proyector</li> <li>• Diplomas para docentes</li> <li>• <b>Espacio físico:</b> Salón de actos de la institución</li> </ul>	Lista de cotejo
<b>Motivación inspiracional:</b> Minimizar las jerarquías	Fomentar la interacción con los docentes.	Esta estrategia se encuentra enfocado en promover un acercamiento con los docentes por medio de la minimización de las jerarquías, para lograrlo se debe considerar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin dejar sin efecto la estructura organizacional, el líder debe tener un acercamiento con los docentes</li> <li>• Como director debe tratar de forma directa con los docentes.</li> <li>• Tener reuniones con equipos de trabajo de cada área, a fin de conocer la situación de cada uno, identificando situaciones positivas y negativas que requieran de una atención especial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laptop</li> <li>• Proyector</li> <li>• Detalle de las actividades</li> </ul>	Lista de cotejo
<b>Tolerancia psicológica:</b> Autonomía profesional	Promover un liderazgo individualizado del docente ante situaciones propias de cada área.	En esta estrategia el líder debe tomar en cuenta los siguientes aspectos para proveer autonomía profesional: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar las competencias, habilidades y experiencia profesional de cada docente.</li> <li>• Clasificar los niveles de competencias profesionales de los docentes, a fin de considerar la autonomía que va a disponer.</li> <li>• Informar al docente sobre el nivel, tipo y grado de autonomía, siempre previamente comunicando con el director y su puesta en efecto.</li> </ul> Se debe tomar en cuenta que, referirse de autonomía, esta no es total, sino que se da un grado para promover el desempeño profesional, didáctico y pedagógico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laptop</li> <li>• Proyector</li> <li>• Detalle de las actividades</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• Detalle de las actividades</li> </ul>	Lista de cotejo

Nombre de Actividad	Objetivo	Estrategia	Recursos	Instrumento de Evaluación
<p><b>Estimulación intelectual:</b> Talleres de capacitación a los docentes</p>	<p>Contribuir en la capacitación de los docentes con temas asociados con la pedagogía, didáctica y profesionalismo.</p>	<p>Se debe tomar en cuenta que la capacitación de los docentes requiere de una planificación y organización, a fin de promover la adquisición de conocimientos, habilidades y técnicas como profesional educador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerar los resultados obtenidos en el desempeño docente, en cuanto a la dimensión con menor resultado.</li> <li>• Diseñar una planificación para la realización de talleres de capacitación para los docentes.</li> <li>• Reconocer entre la comunidad educativa a los docentes con mayor preparación académica y su dominio acorde con el tema a ser considerada para la capacitación.</li> <li>• Definir los temas a tratar en el taller, así como actividades que promuevan una participación activa de los involucrados.</li> <li>• Promover dentro de la capacitación la preparación continua por los docentes, ya sea de forma particular o a través de talleres dentro de la comunidad educativa.</li> <li>• Efectuar una evaluación del dominio de los temas tratados, por medio de la lista de cotejo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laptop</li> <li>• Proyector</li> <li>• Detalle de las actividades</li> <li>• <b>Espacio físico:</b> Salón de actos de la institución</li> </ul>	<p>Lista de cotejo</p>
<p><b>Valor de cada integrante del equipo:</b> Clima organizacional para los docentes</p>	<p>Reconocer las necesidades de los docentes respecto al entorno organizacional donde laboran.</p>	<p>A fin de promover un clima organizacional donde el docente pueda tener altos niveles del desempeño docente durante su jornada diaria, resulta ser un reto continuo, no obstante, se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Debe evaluarse los ambientes en cada asignación, departamento y área.</li> <li>• Determinar las habilidades organizativas de los docentes.</li> <li>• Reconocer debilidades organizativas que afectan el ambiente laboral.</li> <li>• Efectuar un análisis del criterio de los docentes sobre el clima organizacional.</li> <li>• Identificar los aspectos negativos que generan un clima organizacional hostil.</li> <li>• Efectuar medidas correctivas para mejorar el clima organizacional.</li> <li>• Evaluar el nivel del clima organizacional de forma periódica para promover que este sea armonioso para maximizar el desempeño docente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laptop</li> <li>• Proyector</li> <li>• Detalle de las actividades</li> </ul>	<p>Lista de cotejo</p>

## EVALUACIÓN

Para la actual propuesta se debe tomar en cuenta ciertos aspectos a evaluar, a fin de reconocer las necesidades de los docentes por parte de los directivos, siendo ellos los responsables de precautelar el compromiso de los profesionales en educación. Es decir, la evaluación se direcciona en función de identificar el liderazgo transformacional en función del desempeño docente:



**ESCUELA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
Lista de cotejo**

**Variables:** Liderazgo transformacional y desempeño docente

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Institución Educativa:** Unidad Educativa Particular

**Nombre del docente:** \_\_\_\_\_

**Edad:** \_\_\_\_\_

N°	Aspecto a evaluar	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
1	Muestra desempeño pedagógico como profesional en educación.					
2	Reconoce las actividades pedagógicas conforme a los requerimientos de los estudiantes.					
3	Tiene desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje basado en desempeño pedagógico.					
4	Imparte las clases enfocadas a promover la mediación de los contenidos.					
5	Domina métodos de enseñanzas que cumplan el desempeño didáctico.					
6	Tiene conocimiento caracterizado en el dinamismo y eficiencia del proceso enseñanza -aprendizaje.					
7	Tiene un desempeño adecuado al laborar en equipo, contribuyendo en lograr una calidad educativa.					
8	Se siente reconocido por su labor como profesional.					
9	Demuestra capacidades y habilidades como profesional educativo.					

## **VIGENCIA DE LA PROPUESTA**

En este aspecto se debe tomar en cuenta que la propuesta tiene un validación acorde con los requerimientos de los docentes, es decir, al menos una vez al año se debe efectuar una evaluación del nivel de desempeño docente; consecuentemente, si este llegase a arrojar resultados de bajos niveles en una o varias dimensiones, entre las cuales se encuentran: desempeño pedagógico, desempeño didáctico y desempeño profesional se debe considerar mejoras o cambios en las actividades antes detalladas, a fin que estas se encuentren a la vanguardia de los cambios que lleguen a surgir, conforme con las necesidades actuales.

**ANEXO VII**  
**VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA**

**FICHA DE JUICIO DE EXPERTO  
PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA**

Estimado Señor/a/ta.  
Ciudad

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la Propuesta: Modelo de liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una U. E. P. en Guayaquil-Ecuador, cuyo autor es Proaño Olvera, Adriana Betsabé. En tal sentido recurro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta).

**Datos del Experto:**

Nombre: Germania Nivela Meza  
Profesión: Ingeniera Comercial  
Ultimo Grado obtenido: Magister en Gerencia Educativa

**FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	No cumple	Parcialmente cumple	Si cumple
01	Estructura general de la Propuesta			✓
02	Marco teórico y antecedentes que sustenta la propuesta general.			✓
03	Pertinencia del marco legal considerado.			✓
04	Coherencia de los componentes de la Propuesta con los objetivos de la investigación.			✓
05	Detalle del plan de acción para la implementación de la propuesta.			✓
06	Viabilidad de la implementación de la Propuesta.			✓

Observaciones:

---



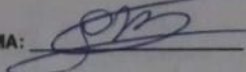
---

**APRECIACION GENERAL DE LA PROPUESTA**

Luego de realizada la revisión de la propuesta titulado: Modelo de liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una U. E. P. en Guayaquil-Ecuador, presentado por Proaño Olvera, Adriana Betsabé se otorga la siguiente calificación.

**CALIFICACION DE LA PROPUESTA**

No cumple	Parcialmente cumple	Si cumple
		✓

NOMBRE Y APELLIDOS: Germania Nivela FIRMA: 

**FICHA DE JUICIO DE EXPERTO  
PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA**

Estimado Señor/a/ta.  
Ciudad

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la Propuesta: Modelo de liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una U. E. P. en Guayaquil-Ecuador, cuyo autor es Proaño Olvera, Adriana Betsabé. En tal sentido recurro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta).

**Datos del Experto:**

Nombre: Ulbio Eilder Morán Morán  
 Profesión: Docente  
 Último Grado obtenido: Magister en Educación

**FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	No cumple	Parcialmente cumple	Si cumple
01	Estructura general de la Propuesta			/
02	Marco teórico y antecedentes que sustenta la propuesta general.			/
03	Pertinencia del marco legal considerado.			/
04	Coherencia de los componentes de la Propuesta con los objetivos de la investigación.			/
05	Detalle del plan de acción para la implementación de la propuesta.			/
06	Viabilidad de la implementación de la Propuesta.			/

Observaciones:

---



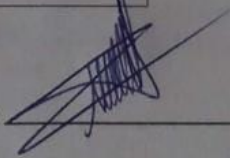
---

**APRECIACION GENERAL DE LA PROPUESTA**

Luego de realizada la revisión de la propuesta titulado: Modelo de liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una U. E. P. en Guayaquil-Ecuador, presentado por Proaño Olvera, Adriana Betsabé se otorga la siguiente calificación.

**CALIFICACION DE LA PROPUESTA**

No cumple	Parcialmente cumple	Si cumple
		/

NOMBRE Y APELLIDOS: Ulbio Morán Morán FIRMA: 

**FICHA DE JUICIO DE EXPERTO  
PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA**

Estimado Señor/a/ta.  
Ciudad

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la Propuesta: Modelo de liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una U. E. P. en Guayaquil-Ecuador, cuyo autor es Proaño Olvera, Adriana Betsabé. En tal sentido recurro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta).

**Datos del Experto:**

Nombre: Alexandra Gómez Morera  
 Profesión: Licenciada en Educación  
 Último Grado obtenido: Magister en Gestión Educativa

**FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	No cumple	Parcialmente cumple	Si cumple
01	Estructura general de la Propuesta			✓
02	Marco teórico y antecedentes que sustenta la propuesta general.			✓
03	Pertinencia del marco legal considerado.			✓
04	Coherencia de los componentes de la Propuesta con los objetivos de la investigación.			✓
05	Detalle del plan de acción para la implementación de la propuesta.			✓
06	Viabilidad de la implementación de la Propuesta.			✓

Observaciones:

---



---

**APRECIACION GENERAL DE LA PROPUESTA**

Luego de realizada la revisión de la propuesta titulado: Modelo de liderazgo transformacional directivos para fortalecer el desempeño docente en una U. E. P. en Guayaquil-Ecuador, presentado por Proaño Olvera, Adriana Betsabé se otorga la siguiente calificación.

**CALIFICACION DE LA PROPUESTA**

No cumple	Parcialmente cumple	Si cumple
		✓

NOMBRE Y APELLIDOS: Alexandra Gómez Morera FIRMA: Alexandra Gómez Morera