



**UNIVERSIDAD TECNÓLOGICA
INDOAMÉRICA**

DIRECCIÓN DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN INNOVACIÓN Y
LIDERAZGO EDUCATIVO
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL**

TEMA:

**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LA BÁSICA SUPERIOR DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA FISCAL AMAZONAS.**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en
Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo

Autor: Joselito Patricio Guevara Fuentes

Tutor: Lic. Juan Cristóbal Paredes Bahamonde MSc.

QUITO - ECUADOR

2022

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL
TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Joselito Patricio Guevara Fuentes declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre: **“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA BÁSICA SUPERIOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL AMAZONAS”**, como requisito para optar al grado de Magíster en Educación, mención innovación y liderazgo educativo y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 27 días del mes de enero de 2022, firmo conforme:

Autor: Joselito Patricio Guevara Fuentes

Firma: 

Número de Cédula: 1712686136

Dirección: Pichincha, Quito, Dos Puentes

Correo Electrónico: joselitopguevara@gmail.com

Teléfono: 0999553597

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación **“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA BÁSICA SUPERIOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL AMAZONAS”**, presentado por Joselito Patricio Guevara Fuentes, para optar por el Título, Maestría en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, 27 de enero de 2022



.....
Lic. Juan Cristóbal Paredes Bahamonde MSc.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Educación, Mención Innovación y Liderazgo Educativo, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Quito, 27 de enero de 2022

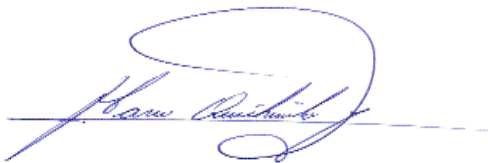


Joselito Patricio Guevara Fuentes
1712686136

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA BÁSICA SUPERIOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL AMAZONAS, previo a la obtención del Título de Magister en Educación, mención innovación y liderazgo educativo, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 27 de enero de 2022



.....
MSc. Marco Gonzalo Quichimbo Galarza
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
VERONICA PATRICIA
SIMBANA GALLARDO

.....
MSc. Verónica Patricia Simbaña Gallardo
EXAMINADOR



.....
MSc. Juan Cristóbal Paredes Bahamonde
DIRECTOR

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mi esposa Mercedes, a mis hijas Diana y Gabriela, por ser las personas quienes me ayudaron y apoyaron incondicionalmente a cumplir uno más de mis objetivos trazados en mi vida personal y profesional.

Joselito Patricio

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios por brindarme la vida y la salud. A mi docente tutor MSc. Cristóbal Paredes por su guía y acompañamiento en este largo camino. A toda la comunidad educativa de la institución educativa Amazonas por su apoyo incondicional, amigos y maestros quienes me incentivaron día tras día a continuar en este proceso.

A todas las personas que contribuyeron de una u otra forma en la realización de esta investigación.

Joselito Patricio

INDICE

PORTADA	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL.	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE.....	viii
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE FIGURAS	xii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN.....	1
Importancia y actualidad	1
Planteamiento del problema.....	7
Análisis Crítico	8
Preguntas directrices	9
Destinatarios del proyecto.....	9
OBJETIVOS	9
General.....	10
Específicos	10
CAPÍTULO I	11
MARCO TEÓRICO	11
Antecedentes de la investigación	11
Desarrollo teórico del objeto y campo	18
Organizador lógico de variables	18
CAMPO DE ESTUDIO	19
Liderazgo	19

Liderazgo transaccional	19
Liderazgo del rector	20
Liderazgo transformacional	21
Prácticas del liderazgo transformacional.....	22
Dimensiones del liderazgo transformacional.....	23
Liderazgo pedagógico transformacional.....	24
Liderazgo educativo transformacional.....	24
Características del liderazgo educativo transformacional	26
OBJETO DE ESTUDIO.....	27
Gestión pedagógica.....	27
Estándares de Aprendizaje	27
Estándares de Gestión Educativa	28
Estándares de Desempeño Profesional	29
Desempeño docente en el aprendizaje	31
Desempeño docente en el aula	33
Evaluación del desempeño.....	34
CAPÍTULO II.....	35
DISEÑO DE LA METODOLOGÍA	35
Enfoque y diseño de la investigación.....	35
Descripción de la muestra y el contexto de la investigación.....	36
Proceso de recolección de datos	37
Operacionalización de variables	40
Análisis de resultados	44
Triangulación de resultados	78
CAPÍTULO III	80
PRODUCTO.....	80
Título.....	80
Datos informativos.....	80
Antecedentes	81
Justificación	81
Objetivos.....	82
Estructura de la propuesta.....	83
Fundamentación filosófica.....	84

Plan de acción	86
Valoración de la propuesta.....	100
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	101
Conclusiones	101
Recomendaciones	102
BIBLIOGRAFÍA	103
ANEXOS	107

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Muestra Poblacional	36
Tabla 2. Valoración del Coeficiente de Cronbach.....	38
Tabla 4. Alfa de Cronbach Docentes	39
Tabla 5. Operacionalización de la variable independiente (Campo de estudio).....	40
Tabla 6. Operacionalización de la variable dependiente (Objeto de estudio).....	42
Tabla 7. Educación integral en la formación moral.....	44
Tabla 8. Actitudes miembros de la Institución Educativa	45
Tabla 9. Orientación sobre los contenidos.....	46
Tabla 10. Calidad aprendizajes con equidad	47
Tabla 11. Ambiente escolar en la jornada estudiantil.....	48
Tabla 12. Centro escolar con equipamiento	49
Tabla 13. Institución metas alcanzadas	50
Tabla 14. Docentes con dominio de su materia.....	51
Tabla 15. Capacitación docente guías de los alumnos.....	52
Tabla 16. Asesorías docentes construir conocimientos	53
Tabla 17. Docentes saberes disciplinarios en vida cotidiana.....	54
Tabla 18. Docentes ideas individuales.....	55
Tabla 19. Docentes realidad entorno	56
Tabla 20. Asesora maestros práctica docente	57
Tabla 21. Equipo docente enseñanza aula	58
Tabla 22. Docentes pertenencia institución	59
Tabla 23. Convivencia institución	60
Tabla 24. Educación integral en la formación moral.....	61
Tabla 25. Actitudes miembros de la Institución Educativa	62
Tabla 26. Orientación sobre los contenidos.....	63
Tabla 27. Calidad aprendizajes con equidad	64
Tabla 28. Ambiente escolar en la jornada estudiantil.....	65
Tabla 29. Centro escolar con equipamiento	66
Tabla 30. Institución metas alcanzadas	67
Tabla 31. Docentes con dominio de su materia.....	68
Tabla 32. Capacitación docente guías de los alumnos.....	69
Tabla 33. Asesoraría a docentes construir conocimientos.....	70
Tabla 34. Docentes saberes disciplinarios en vida cotidiana.....	71
Tabla 35. Docentes ideas individuales.....	72
Tabla 36. Docentes realidad entorno	73
Tabla 37. Asesora maestros práctica docente	74
Tabla 38. Equipo docente enseñanza aula	75
Tabla 39. Docentes pertenencia institución	76
Tabla 40. Convivencia institución	77
Tabla 41. Plan de acción.....	86

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Árbol de problemas	8
Figura 2. Mandalas de Ojiva.....	18
Figura 3. Educación integral en la formación moral	44
Figura 4. Actitudes miembros de la Institución Educativa.....	45
Figura 5. Orientación sobre los contenidos	46
Figura 6. Actitudes miembros de la Institución Educativa.....	47
Figura 7. Ambiente escolar en la jornada estudiantil	48
Figura 8. Centro escolar con equipamiento	49
Figura 9. Institución metas alcanzadas	50
Figura 10. Docentes con dominio de su materia.....	51
Figura 11. Capacitación docente guías de los alumnos	52
Figura 12. Asesorías docentes construir conocimientos.....	53
Figura 13. Docentes saberes disciplinarios en vida cotidiana	54
Figura 14. Docentes ideas individuales	55
Figura 15. Docentes realidad entorno.....	56
Figura 16. Asesora maestros práctica docente.....	57
Figura 17. Equipo docente enseñanza aula.....	58
Figura 18. Docentes pertenencia institución.....	59
Figura 19. Acuerdos de convivencia social	60
Figura 20. Educación integral en la formación moral	61
Figura 21. Actitudes miembros de la Institución Educativa.....	62
Figura 22. Orientación sobre los contenidos	63
Figura 23. Calidad aprendizajes con equidad	64
Figura 24. Ambiente escolar en la jornada estudiantil	65
Figura 25. Centro escolar con equipamiento	66
Figura 26. Institución metas alcanzadas	67
Figura 27. Docentes con dominio de su materia.....	68
Figura 28. Capacitación docente guías de los alumnos	69
Figura 29. Asesoraría a docentes construir conocimientos	70
Figura 30. Docentes saberes disciplinarios en vida cotidiana	71

Figura 31. Docentes ideas individuales	72
Figura 32. Docentes realidad entorno.....	73
Figura 33. Asesora maestros práctica docente.....	74
Figura 34. Equipo docente enseñanza aula.....	75
Figura 35. Docentes pertenencia institución.....	76
Figura 36. Convivencia institución.....	77

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Autorización para realizar la investigación.....	107
Anexo 2. Encuesta para directivos – Liderazgo Transformacional.....	108
Anexo 3. Encuesta para docentes- Liderazgo Transformacional	111
Anexo 4. Ficha de validación del instrumento #1	114
Anexo 5. Ficha de validación del instrumento #2	116
Anexo 6. Hoja de vida – MSc. Cecilia Chacón.....	118
Anexo 7. Cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach (Docentes).....	123
Anexo 8. Cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach (Autoridades).....	124
Anexo 9. Ficha de valoración del especialista #1.....	125
Anexo 10. Ficha de valoración del especialista #2.....	126
Anexo 11. Propuesta digital	127

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO
EDUCATIVO

TEMA: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA BÁSICA SUPERIOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL AMAZONAS.

AUTOR: Joselito Patricio Guevara Fuentes

TUTOR: MSc. Juan Cristóbal Paredes Bahamonde

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la incidencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente de la básica superior de la institución educativa Amazonas. Para su desarrollo se consideró un paradigma mixto cualitativo-cuantitativo, en la modalidad de investigación básica, bibliográfica-documental, de campo, en un estudio descriptivo. La recolección de la información se llevó a cabo mediante la técnica de la encuesta a través del cuestionario aplicado tanto a los docentes y a las autoridades. Como muestra se seleccionó a 38 docentes y 05 autoridades del plantel. El liderazgo educativo transformacional incide satisfactoriamente en el desempeño docente. Los resultados del estudio indicaron que el líder educativo es una persona de avanzada e intuitivo en la institución que está a cargo ya que es importante los conocimientos en leyes y reglamentos en el ámbito de la educación que posee ya que tiene para resolver los diversos obstáculos y dificultades que se le presentan y estar a la vanguardia en el campo educativo con las diversas tecnologías digitales que tenemos en la actualidad que nos va a permitir mejorar que el aprendizaje, la enseñanza y el clima organizacional. Por lo que se recomienda usar la guía metodológica del liderazgo educativo transformacional como complemento del proceso de enseñanza-aprendizaje, dirigidos a innovar el proceso educativo y motivar a los docentes y autoridades a la adquisición y empoderamiento del conocimiento en las áreas que se desempeñan en el aula de clases o a nivel administrativo.

Descriptores: Desempeño docente, leyes, liderazgo transformacional, proceso de enseñanza-aprendizaje.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO
EDUCATIVO

TEMA: THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE TEACHING PERFORMANCE OF THE SUPERIOR BASIC OF THE AMAZONAS FISCAL EDUCATIONAL INSTITUTION.

AUTOR: Joselito Patricio Guevara Fuentes

TUTOR: MSc. Juan Cristóbal Paredes Bahamonde

ABSTRACT

The present study aims to analyze the incidence of transformational leadership in the teaching performance of higher-level students in “Amazonas” high school. For its development, a mixed qualitative-quantitative paradigm was considered, in the modality of basic research, bibliographic-documentary field, in a descriptive study. The collection of information was carried out using the survey technique through the questionnaire applied to both teachers and authorities. As a sample, 38 teachers and 5 school authorities were selected. Transformational educational leadership has a satisfactory impact on teacher performance. The results of the study showed that the educational leader is an advanced and intuitive person in charge in the institution, taking into account the important the laws and regulations knowledge in the field of education that has a leader, since is the one who has to solve different obstacles and difficulties and this person has to be at the forefront in the educational field managing a great amount of digital technologies that are currently needed, it will allow to improve learning, teaching and organizational climate. Therefore, it is recommended to use the methodological guide of transformational educational leadership as a complement to the teaching-learning process, aimed at innovating the educational process and motivating teachers and authorities to acquire and empower knowledge in the studied areas in the classroom or at the administrative level.

KEYWORDS: Law, teacher performance, teaching-learning process, transformational

INTRODUCCIÓN

El presente Proyecto de Investigación tiene como tema “Liderazgo Educativo Transformacional en el Desempeño Docente de la Básica superior de la Institución Educativa Fiscal Amazonas”, que se enfocó en la línea de investigación del liderazgo educativo y en la sub-línea la gestión organizacional. En donde se analizó la relación del liderazgo directivo y los estándares de desempeño profesional del docente.

Es determinante profundizar y establecer las causas de un problema educativo oculto que salió a relucir en los últimos años, el liderazgo transformacional en el proceso educativo, es una condición fundamental para alcanzar una educación de calidad, con calidez y afectividad, por cuanto el trabajar en base a un objetivo en común con todo el equipo de docentes, implica empoderarles y convertirles en multiplicadores de cambio sustanciales en la formación integral de los estudiantes.

Importancia y actualidad

En la actualidad en el ámbito educativo se necesita docentes sensibles, creativos, críticos y reflexivos, con prácticas pedagógicas de avanzada, que lideren la formación no solo académica sino en valores de los estudiantes; permitiéndoles reflexionar sobre sus propios procesos de aprendizaje y de esta forma puedan construir su propio conocimiento de manera significativa.

Para ello en la Constitución política de nuestro país se establece en el artículo 26 que: la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo (Asamblea Nacional, 2008, pág. 16).

Así también, en el artículo 26 se indica que la educación es un derecho de las personas que recae en el Estado, su cumplimiento para el bienestar de las personas que habitan en el territorio, la sociedad tiene el derecho y la responsabilidad de participar en este proceso educativo (Asamblea Nacional, 2008).

Por otra parte, dentro del artículo 27 se hace mención a que: la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar (Asamblea Nacional, 2008, pág. 16).

Es por ello que la educación debe ser de calidad, que se apoye en la equidad que sea en las mismas condiciones con servicios que garanticen el aprendizaje significativo con igualdad de oportunidades para la construcción de una sociedad más justa y solidaria con las mismas oportunidades para todos y todas.

Así también, la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el artículo 2 en el literal w se explica sobre la calidad y calidez que garantiza el derecho de los individuos a una educación de excelencia, adecuada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, también garantiza la flexibilidad en los procesos y metodologías de aprendizaje que se adapten a necesidad y realidades fundamentales (Registro Oficial N°417, 2011), por ello, se propugna una educación de calidad, en un ambiente de calidez en los diversos niveles y modalidades que existe en el país, con evaluaciones permanentes para su progreso continuo y permanente, con metodologías que se adapten a las diversas realidades en un ambiente de respeto y de tolerancia.

A nivel mundial la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) hace mención al aprendizaje móvil ya que paso oficialmente a formar parte de las estrategias empleadas en los procesos de enseñanza, aprovechando de manera efectiva, en donde “los docentes para poder impartir conocimientos a los estudiantes deben desarrollar habilidades y un alto nivel de conocimientos necesarios de los nuevos recursos y hacer uso de las tecnologías o herramientas digitales” (UNESCO, 2019, pág. 1).

Con relación al desempeño docente los maestros deben poseer competencias digitales que les permitan realizar una integración tecnológica eficaz en su trabajo de aula, pero sobre todo deben ser líderes en el proceso de interaprendizaje con los estudiantes, facilitándoles la reflexión, construcción y aplicación del conocimiento, generando empatía, sinergia, trabajo en equipo, empoderamiento y sensibilidad, cualidades propias de un liderazgo transformacional que implique formar multiplicadores de cambio, profundamente humanos y justos, comprometidos con su entorno natural y social para un futuro mejor.

Es así, que el tema planteado en el presente trabajo investigativo, tiene relevancia ya que, en la actualidad se necesita líderes educativos transformacionales, para lograr cambios significativos en la formación de estudiantes que se conviertan en personas de calidad no sólo en lo cognitivo sino también en lo social; que aprendan a pensar con acierto y reflexionen con su yo profundo.

Así pues, el desempeño docente se debe poner en práctica en el bienestar de los alumnos de acuerdo a la normativa vigente, en el caso de que existan estudiantes de necesidades educativas especiales (NEE), el maestro debe de utilizar las estrategias más idóneas para tratar de una manera inclusiva de acuerdo a los derechos de los niños, niñas y adolescentes para poder llegar de una manera adecuada con el conocimiento.

En efecto, un líder educativo es la persona que motiva a los compañeros y estudiantes que se encuentran en su entorno, es aquel que es consciente de sus actos, que reconoce que el mundo está en constante cambio, que cultiva un pensamiento amplio, que se concentra en la esencia, en las metas, en los objetivos y en los resultados,

creando las oportunidades, para que todos puedan aportar con sus talentos e ideas en el proceso educativo (Sierra Villamil, 2016).

Por lo tanto, el liderazgo educativo transformacional es muy importante ya que permite mejorar la educación muy desprestigiada en los últimos años y devolverle el sitio que se merece, considerando que de las aulas de clase de secundaria salen los futuros profesionales que aportarán a la sociedad ecuatoriana, desde distintos ámbitos.

Así también, la complejidad del mundo contemporáneo plantea retos permanentes a las instituciones educativas en diversos órdenes, lamentablemente hoy la visión y prioridad de estos retos no es holística y generalmente se enfoca a dar respuestas y soluciones a algunos de tales retos con un énfasis mayor en los del aprendizaje, pero muy pocas veces se centra en aspectos concretos de los procesos formativos desde la participación conjunta de toda la sociedad en cada espacio. Muchas veces en esta visión es decisiva la figura del director de la institución quien con su estilo y tipo de liderazgo puede acelerar o retardar las respuestas más oportunas a las necesidades formativas de los estudiantes y de todos los miembros de la comunidad donde se sitúa la institución (Macías & Ramírez, 2015).

De acuerdo al autor podemos manifestar que en la actualidad las instituciones educativas de formación docente le dan importancia a los aprendizajes y no al aspecto de liderazgo formativo de los docentes; que logren cambios en sus seguidores; que cambien la visión de su equipo, que transformen sus comportamientos y sus actitudes para lograr que se comprometan con la organización y lograr los objetivos, de allí que es clave el rol del líder educativo transformacional para poder orientar a la comunidad educativa dentro de la institución educativa.

El liderazgo transformacional ha obtenido un respaldo extraordinario en distintos tipos de ocupaciones y puestos de trabajo. Estudios revelan que equipos dirigidos por individuos con características de liderazgo transformacional, producen artículos con mayor calidad, generan mayor confianza en su capacidad y destreza para ser creativos en sus ocupaciones y tareas y presentan niveles más elevados de desempeño organizacional, grupal e individual. Asimismo, el liderazgo

transformacional tiene la posibilidad de ser más efectivo en un espacio donde los líderes puedan relacionarse directamente con la base de la organización y tomar decisiones (Robbins-Timothy, 2013).

Si bien el liderazgo tradicionalmente ha sido visto como una cualidad inherente en la personalidad, actualmente es considerada una capacidad que puede ser adquirida a través de procesos de formación para tener un mejor desempeño, ya que las personas con estas características motivan de una manera constante a realizar las diversas actividades de una manera proactiva.

Asimismo, el líder transformacional se empeña en reconocer y fortalecer a los miembros de la organización y conduce a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, puesto que no gestiona únicamente las estructuras, sino que contribuye al cambio en la cultura de la organización (Salazar, 2006, pág. 10).

Es importante este tipo de liderazgo por cuanto contribuye a mejorar las relaciones entre los colaboradores, generando un ambiente de trabajo agradable, camaradería, y motivación, a fin de que todos estén abiertos a las nuevas ideas, a escuchar, a aprender, a crecer, a ser flexibles ante el cambio que es muy importante en estos días.

Por otro lado, en las instituciones educativas por ejemplo del cantón Portoviejo de la provincia de Manabí se puede evidenciar el liderazgo a partir de un diagnóstico realizado acerca de cómo se incorporan los miembros de la comunidad educativa a las acciones formativas y como parte de ellas juegan un rol protagónico al interactuar con la comunidad donde se establecen las instituciones, así como con las familias, representantes de instituciones y organizaciones a fin de integrarlos a la labor educativa con los niños adolescente y jóvenes de la comunidad (Macías & Ramírez, 2015), es decir, el liderazgo transformacional se realiza a través de un diagnóstico con el apoyo de la comunidad educativa; los representantes y padres de familias para poder integrarles a los adolescentes a las diversas actividades que se realizan en la institución.

Por otra parte, al ser la institución educativa mutable, cambiante, la gran tarea del líder es adaptarse a las grandes transformaciones, de esta manera, surgió el denominado Liderazgo Transformacional, cuyo gran mérito es hacernos entender que la escuela no es un todo ordenado, sino que muy por el contrario es un todo en constante movimiento (Rojas, 2012).

Estas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional enfocan la forma abierta a los conflictos y críticas; para fomentar la tolerancia, el líder transformacional utiliza su mente abierta al cambio, al diálogo, al consenso, al sentido del humor para resolver situaciones conflictivas en aspectos de la relación humana y laboral. También lo emplea para apuntar, así como corregir las equivocaciones, para resolver pugnas, incluso para manejar situaciones difíciles que se pueden presentar.

Cabe mencionar, que en la Institución Educativa Fiscal “Amazonas” de la ciudad de Quito, institución en donde se realiza la presente investigación, el liderazgo transformacional educativo ha sido confundido con rango, privilegio, ignorar la situación personal y familiar de su equipo, no contribuir a la calidad de vida en el trabajo, en ignorar que la gestión de un equipo es por procesos, en tener poca o ninguna sensibilidad y accesibilidad y en una falta de moderación y sobriedad.

Es así, que en el contexto educativo los docentes son actores fundamentales para propiciar la formación integral de los estudiantes, por esta razón es importante la implementación del liderazgo educativo transformacional, para enriquecer los procesos de aprendizaje y de formación en valores que se realiza con los alumnos, a fin de que la educación que reciben, les sirva para la vida.

Es así que es pertinente mencionar que en el Código de Convivencia Institucional se encuentran los siguientes principios rectores de la Convivencia Escolar, los mismos que están contemplados en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

En el artículo 2 en su Literal b, se hace mención a la Educación para el cambio, en la se establece que: La educación como instrumento

de transformación de la sociedad; contribuye a la construcción del país, de los proyectos de vida y de la libertad de sus habitantes, pueblos y nacionalidades; reconoce a las y los seres humanos, en particular a las niñas, niños y adolescentes, como centro del proceso de aprendizaje y sujetos de derecho; y se organiza sobre la base de los principios de aprendizaje y sujetos de derecho; y se organiza sobre la base de los principios constitucionales (Amazonas, 2018, pág. 15).

Sin embargo, de lo señalado en el Código de Convivencia podemos manifestar, que solo se quedan en el documento, no existe una educación que propicie la construcción por parte de los estudiantes de sus propios proyectos de vida, todavía no se han convertido en el centro del proceso y peor aún en sujetos de derecho.

Planteamiento del problema

El problema gira en torno de la ausencia de liderazgo educativo transformacional, y la consecuente desmotivación en el desempeño docente, al no trabajar en equipo con base en un objetivo en común, al no reflejar capacidad, inteligencia y decisión para resolver problemas. Esto trae efectos en el desempeño docente, que se traduce en clases tradicionales, inadecuada aplicación de metodologías, técnicas y herramientas actualizadas para la virtualidad; ausencia de capacitación y auto preparación; limitaciones en el proceso pedagógico y de gestión por parte de los docentes.

Por esta razón es relevante comprender en qué modo se relacionan los componentes esenciales del liderazgo transformacional, la pedagógica afectiva y el desempeño de los docentes, razón por la cual que, dentro del tema de investigación de este trabajo, se ha elaborado un árbol de problemas (ver figura 1) que resume algunas de las causas y efectos analizados y que han sido planteados a través de la siguiente pregunta: ¿La ausencia de liderazgo educativo transformacional incide en el desempeño docente?

nuestras actividades académicas de una manera idónea. Las personas tienen muy en cuenta su autorrealización, que pasa por trabajar en un ambiente adecuado en donde realizan sus labores diarias.

Proceso educativo sin calidad, las autoridades de la institución solicitan a los docentes que se cumplan los aprendizajes mínimos, sin tiempos específicos ni cumplimiento de las responsabilidades de los estudiantes; en torno a las actividades enviadas.

Imposición de directrices y disposiciones que los docentes deben cumplir, sin analizar que la disposición sea en beneficio de la comunidad educativa; en algunos casos las disposiciones emitidas por la autoridad son en beneficio personal.

Desempeño docente adverso, en los últimos años en la institución ha bajado la credibilidad del docente por parte de las autoridades, creando sanciones e incluso acoso laboral acarreando desmotivación.

Preguntas directrices

- ¿Cuál es la relevancia del liderazgo transformacional en el ámbito educativo?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en el nivel de la Básica Superior?

Destinatarios del proyecto

El proyecto investigativo está orientado a docentes y autoridades de Básica Superior en la Institución Educativa Fiscal “Amazonas”, ubicada en la provincia de Pichincha, cantón Quito, parroquia La Magdalena, situada en la calle Lauro Guerrero 127 Oe2G y Luis Iturralde, por otro lado, el presente proyecto es dirigido por el Msc. Juan Paredes Bahamonde en calidad de tutor y desarrollado por Joselito Patricio Guevara Fuentes como investigador de dicho proyecto.

OBJETIVOS

General

Analizar la incidencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente de la básica superior de la institución educativa Amazonas

Específicos

- Caracterizar el liderazgo educativo en el subnivel de la básica superior de la Institución y su relación con la actuación del docente de acuerdo a sus competencias.
- Diagnosticar el desempeño docente de la básica en el subnivel de la básica superior de la institución educativa Amazonas.
- Diseñar una guía de liderazgo transformacional educativo para directivos y docentes, que optimice la calidad de la educación en la institución investigada.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

Para respaldar teóricamente el progreso del presente trabajo se tomó como reseña las investigaciones de diferentes autores. Se analizaron los objetivos, conclusiones y resultados que se obtuvieron al aplicarlas, dichos estudios se exponen a continuación.

El liderazgo transformacional son las diversas actividades que realizan los directivos del centro escolar para guiar a un grupo de colaboradores hacia objetivos concretos, a fin de mejorar la organización, vida escolar y el desempeño de los docentes durante el cumplimiento de actividades en el año escolar. Los líderes desarrollan la empatía, la comunicación, el trabajo en equipo, para crear vínculos personales con los trabajadores que generen confianza, lealtad y de esta forma fortalecer el compromiso con la institución y el sentido de pertenencia.

Por lo tanto, es importante determinar la incidencia de este tipo de liderazgo transformacional en la institución educativa Amazonas que es sujeto de estudio. A continuación, se exponen trabajos previos relacionados con el tema desde el contexto nacional e internacional.

Los ejecutivos de las corporaciones saben que el contenido emocional es crucial para convencer a los empleados de su visión del futuro de la compañía y para que acepten los cambios. Cuando se ofrecen nuevas visiones, en particular si tienen metas vagas o distantes, es difícil aceptar los cambios. Entonces, cuando los líderes eficaces quieren implantar cambios sustanciales, optan por evocar, contextualizar y suscitar emociones. Al despertar emociones y vincularlas a una visión atractiva, los líderes

aumentan la probabilidad de que gerentes y empelados acepten los cambio (Robbins, 2004).

De acuerdo al autor podemos decir que en un principio es complicado los cambios, pero es muy importante y necesario para el beneficio de las empresas estas nuevas maneras de dirigir, como a las diversas instituciones educativas con una nueva visión de mejorar.

En el contexto del liderazgo el líder eficiente es un individuo influyente en los seguidores, de tal manera que se alcanza un servicio de alta calidad, un buen espíritu de cooperación del grupo, un bajo índice de ausentismo o rotación y la supervisión de los seguidores. El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos mediante el proceso de la comunicación humana (Chiavenato, 2007, pág. 314).

De acuerdo a lo expresado por el autor el líder es una persona que es respetado por sus discípulos, con un alto espíritu de cooperación en las diversas actividades, para poder conseguir los objetivos propuestos dentro de la institución.

La capacidad de dirigir a los demás es una cualidad fundamental que buscan las organizaciones, los líderes eficaces confían, casi todos, en la expresión de sentimientos para ayudarse a transmitir sus mensajes. De hecho, la expresión de las emociones en los discursos es el elemento crucial que hace que los individuos acepten o rechacen el mensaje del líder. Cuando los líderes se sienten emocionados, entusiastas y activos, es más probable que comuniquen su energía a sus subordinados y les transmitan un sentido de eficacia, competencia, optimismo y alegría (Chere-Quiñónez, 2018, pág. 76).

De acuerdo al autor los líderes para ser eficaces deben transmitir confianza, a través de sus actitudes que tienen al realizar las diversas actividades, por cuanto con el ejemplo transmiten valores, como la responsabilidad intelectual, la honestidad, el

trabajo en equipo y la sensibilidad para realizar una educación con calidez y afectividad.

Las investigaciones a nivel mundial sobre el liderazgo transformacional educativo, se asocian a la satisfacción, efectividad y motivación, a los que se vinculan más fuertemente a un buen clima laboral o mayor satisfacción y estimulación a los empleados, con un alto nivel de competitividad en el mercado y una trayectoria de calidad o excelencia. Los líderes de las organizaciones que actúan bajo una perspectiva transformacional y que intentan orientar hacia el cambio obtienen un buen nivel de adhesión hacia sus propuestas, en la cultura de las organizaciones que están dirigiendo (Hermosilla, 2016, pág. 140).

De acuerdo a este autor la labor educativa, se debe desarrollar en un ambiente excelente de clima laboral, con premios a los empleados cuando realizan un trabajo que les motive cumplir sus metas de una manera adecuada y poder sacar adelante a su organización.

Las investigaciones a nivel de Latinoamérica del “Clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanillas según la perspectiva de los docentes” Aguado (2012), existe un nivel aceptable de clima organizacional , los docentes consideran que su ambiente de trabajo les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa, que observamos una perspectiva aceptable de los docentes de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor.

Además, existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión recompensa que tienen los docentes en una institución educativa, se confirma que la perspectiva de los profesores sobre la adecuación y aceptación de la recompensa recibida por el trabajo realizado presenta niveles aceptables.

También existe un nivel regular de clima organizacional en su dimensión relaciones que tienen los docentes, con un ambiente de trabajo regularmente grato y de regulares relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, generándose este ambiente dentro y fuera de la institución, pero un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión identidad, coexiste un aceptable sentimiento de pertenencia a la entidad y en considerarse un miembro valioso de un equipo de trabajo. En general, hay una gran intención y sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Por último, se sugiere elaborar programas de capacitación en mejoramiento del clima organizacional para la institución educativa participante en la investigación, y realizar conferencias, talleres, consultorías, estudios, etc., sobre el tema clima y cultura organizacional, con la finalidad de lograr que las instituciones educativas se encuentren a la vanguardia en el trabajo de este tema (Aguado, 2012).

Con relación al autor el clima organizacional se puede resumir, que existe un ambiente agradable con relación al ambiente de trabajo y servir a la comunidad educativa, cumplen las normas establecidas por la autoridad competente, con relación a la recompensa reciben las felicitaciones por su inmediato superior. Existe un nivel regular en el nivel de relaciones sociales entre el inmediato superior y los compañeros, los docentes de la institución se identifican con la institución con un sentimiento aceptable de pertenencia a la institución y por parte de las autoridades son considerados como valiosa su aportación a la misma.

Además, se cumplen de una manera paralela los objetivos de la organización y personales para su aporte a la institución, de acuerdo al trabajo realizado por el autor nos sugiere realizar programas de capacitación del clima organizacional en el lugar en donde se realizó la investigación para encontrarse en los primeros lugares de la ciudad.

Otras investigaciones a nivel de Latinoamérica en la obra “Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados” Martins (2009), menciona que los gerentes de instituciones educativas, para alcanzar un liderazgo transformacional han de ser personas con metas definidas, carismáticos, con una

personalidad atrayente, saber comunicar sus deseos, poseer un gran dinamismo ejemplar, un motivador al logro y por último saber actuar en diferentes contextos, o dirigir su línea de acción según la situación que se presente por cuanto la vida escolar es dinámica.

En tal sentido se infiere que para consolidar que el directivo posea un liderazgo transformacional eficaz, se requiere que este tenga una visión clara de la situación que enfrenta y asumir su rol de líder en función de la problemática que se detecte, debiendo con ello gerenciar el ambiente educativo en el cual se desenvuelve, a fin de tomar las decisiones más acertadas que le permitan una mejor gestión de sus funciones, todo esto por supuesto, con la integración activa de todos los elementos (alumnos, docentes, padres y/o representantes y comunidad), para así consolidar la educación en función de la realidad social (Martins, 2009).

Con relación al autor Martins, pone énfasis sobre el papel del gerente educativo en donde describe que debe ser una persona con metas definidas, que sirve como orientador del grupo de docentes y poder manejarse de manera adecuada y dinámica que tenga facilidad de palabra y con poder de convencimiento para generar un ambiente agradable para toda la comunidad educativa.

Otras investigaciones a nivel local del tema: “Estrategias de desarrollo de Liderazgo Docente para mejorar la convivencia escolar en la Unidad Educativa Valencia Herrera” de la Universidad Tecnológica Indoamérica de Ambato, en el estudio diagnóstico demostró que los docentes no desarrollan estrategias de liderazgo para que mejoren la convivencia escolar, luego se diseñaron las estrategias de desarrollo de liderazgo docente para mejorar la convivencia escolar, con metodologías activas, que permita que los docentes interactúen con cada una de las habilidades (Lema, 2019).

Por lo tanto, se convirtió en un recurso didáctico de fácil manejo de quienes tengan interés en esta área, además esta monografía sirve como medio de consulta para futuros proyectos relacionados con el liderazgo educativo, ejecutar la propuesta periódicamente de acuerdo a un calendario de cumplimiento establecido en la

institución, con la finalidad de desarrollar y mejorar el liderazgo docente, a través de la formación de valores humanos en cada educando tales como respeto y responsabilidad, por lo tanto los especialistas sugieren con el fin de evidenciar el proceso adecuado y resultados que se vayan adquiriendo, se aplique una ficha de monitoreo para verificar los resultados en la institución.

Las estrategias de desarrollo de liderazgo del docente y la convivencia escolar deben fortalecer la praxis del proceso educativo para que sea considerado integral, dando énfasis al aprender a ser, es decir con valores, organización, autonomía de todos los participantes, estas destrezas deben ser aplicadas en todas las asignaturas que los docentes imparten en la institución, si es posible considerar como eje transversal. Los docentes deben compartir experiencias acerca de su liderazgo y convivencia escolar desarrolladas en el aula y luego fuera la misma (Lema, 2019).

De acuerdo con la autora el liderazgo docente en un principio los maestros no tenían competencias adecuadas para la convivencia, y se realizó un trabajo con metodologías activas que ayudo a desarrollar las habilidades que son innatas en los maestros lo que apporto para mejorar sus clases siendo más dinámicas y comprensivas para los estudiantes. Hay que destacar que este trabajo sirve como fuente de consulta sobre liderazgo educativo en valores humanos, evidenciar su proceso y es importante la utilización de una ficha de evidencias para poder ver los resultados obtenidos. Van de la mano las estrategias y la convivencia escolar deben ser llevados a la práctica en el proceso educativo de una manera interdisciplinaria en todas las materias, con sus ejes transversales respectivos de acuerdo al nivel respectivo dentro y fuera del aula de clases.

Las investigaciones a nivel local del tema: “La capacitación en Liderazgo y su impacto en el estilo de liderazgo Transformacional en Líderes de la Provincia del Azuay” de la Universidad de Cuenca de Ochoa (2016), en donde se menciona al incremento significativo de las destrezas y conocimientos de los participantes en liderazgo transformacional tras el proceso de capacitación siendo esta efectiva para el

incremento de las destrezas y conocimientos transformacionales en un corto plazo (Ochoa, 2019).

Por lo que esta investigación de manera similar demuestra un incremento en liderazgo transformacional tras una capacitación con una duración de 5 meses, se observó que la capacitación incrementó de manera similar las destrezas en liderazgo transaccional en los participantes, lo que coincide con otras investigaciones, que afirman la existencia de una estrecha correlación entre ciertas dimensiones de liderazgo transformacional con las de liderazgo transaccional.

De igual modo, se observó que el liderazgo *laissez-faire* aparece como el puntaje menos relevante en las investigaciones que han aplicado. Se pudo observar que el impacto de la capacitación fue mayor en las mujeres que en los hombres, se observa que los participantes de edades entre 38 a 45 años, han fortalecido en mayor impacto sus destrezas en liderazgo transformacional tras el proceso de capacitación.

Finalmente, se puede comprobar que el proyecto llamado: “Proceso de formación a facilitadores/as en liderazgo y ciudadanía activa, a través del fortalecimiento de capacidades y manejo de herramientas teórico prácticas”, ha sido efectivo en incrementar las destrezas y conocimientos de liderazgo transformacional a los líderes comunitarios del Azuay.

Se recomienda continuar con estos procesos de capacitación en organizaciones y empresas, debido a que demuestran ser efectivas en el incremento de liderazgo transformacional en una población involucrada con procesos de gestión y desarrollo. Además, se sugiere realizar un seguimiento de los participantes a un largo plazo y ofrecer reuniones y encuentros intermitentes por parte de las entidades ejecutoras del proyecto, como un espacio para compartir experiencias, discusiones e inquietudes sobre el quehacer cotidiano de los participantes capacitados. Y de esta manera, contribuir al aprendizaje tanto de los participantes como del Programa para el Acompañamiento Organizacional al Desarrollo (ACORDES) de la Universidad de Cuenca (Ochoa, 2019).

De acuerdo al autor se puede resumir que su trabajo es muy importante la capacitación para que los docentes ya con este pueden mejorar sus destrezas en la enseñanza ya que con esto tenemos un aumento de su capacidad en el ámbito del liderazgo transformacional teórico yendo a la práctica es muy efectiva. Además, en su estudio nos demostró que es muy eficaz principalmente entre las mujeres que entre los hombres después de la capacitación en la institución que fue objeto de estudio en los diferentes procesos de gestión y desarrollo, ya que es muy importante hacer un seguimiento a los diferentes participantes para obtener mejores resultados.

Desarrollo teórico del objeto y campo

El desarrollo de la investigación se enfoca en la relación del liderazgo directivo y los estándares de desempeño profesional del docente.

Organizador lógico de variables

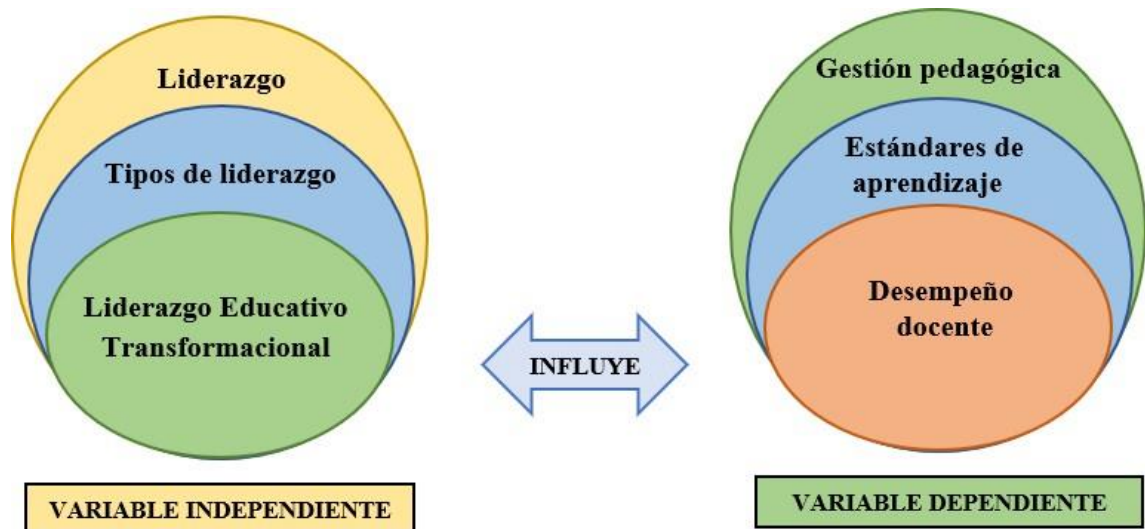


Figura 2. Mandalas de Ojiva
 Elaborado por: Joselito Guevara
 Fuente: Elaboración Propia

CAMPO DE ESTUDIO

Liderazgo

Existen varios conceptos de liderazgo, pero es pertinente tomar el criterio del autor Gómez (2015), que menciona que “es el proceso de guiar las funciones de los integrantes de una corporación y de predominar en ellas” (p.6). Es relevante indicar que el liderazgo no es la forma de comportarnos, sino es la capacidad que las personas deben poseer para familiarizarse y enfrentar los retos actuales lo cual influirá de manera positiva en el buen desempeño del director.

Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional se caracteriza por ser solidario con sus empleados, es así que, el autor Villa (2019), menciona que el liderazgo transaccional es pragmático, requiere un ojo agudo para captar la oportunidad y una mano hábil para el regateo, la persuasión, la reciprocidad, además, está configurado por dos factores; recompensa contingencial y dirección por excepción y a su vez el liderazgo transformacional está compuesto por cuatro grandes factores, el carisma, la inspiración o motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individual.

Es decir, que este tipo de liderazgo es práctico, está esperando su oportunidad y tiene una conexión con el grupo para poder transmitir sus conocimientos de una manera efectiva; en cambio el liderazgo transformacional se basa en un ideal, carismático, motivado, es un intelectual, inspira a su grupo de trabajo, tiene una elevada autoestima, genera confianza, adicional, es una persona a la que se puede recurrir cuando existen dificultades y se caracteriza por resolver las dificultades que se presentan de una manera efectiva.

Por otra parte, el liderazgo transformacional incorporado al desempeño laboral del docente universitario, posibilita el trabajo colaborativo, cooperativo y participativo de todos los miembros, enfatizando en el respeto mutuo de sus emociones, valores y principios. Estas actitudes asumidas por el docente en sus diferentes funciones, enriqueciendo el nivel de trabajo en las personas a su cargo, incrementara la

productividad, la cual favorece el proceso de enseñanza aprendizaje en beneficio de sus alumnos (González, 2011).

El autor puntualiza, la importancia del apoyo en el trabajo grupal y democrático de su equipo de trabajo en las instituciones, con el aporte de ideas de cambio e innovación constante y permanente de los docentes investigadores comprometidos con las nuevas tecnologías de la educación, con esto se consigue mejorar los resultados de los alumnos y poder lograr un aprendizaje significativo en beneficio de los estudiantes sea muy notorio en los resultados.

Liderazgo del rector

El liderazgo del rector hace alusión a un directivo de calidad que busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana (Ministerio de Educación [MINEDUC], 2017). Además, los estándares de desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Por consiguiente, estos estándares están planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente (MINEDUC, 2011).

El liderazgo del rector tiene que ejercer su influencia de la manera efectiva en las diversas actividades que ejerce en la institución educativa; ya que se caracteriza por tener un perfil de liderazgo transformacional comprometido con el cambio para guiar, motivar, tener un clima organizacional adecuado, que la comunidad educativa tanto a nivel administrativo e influyente para poder conseguir aprendizajes significativos en los estudiantes.

Por otra parte, para el autor Uribe (2005), “el liderazgo docente debe generar un ambiente de trabajo que motive a la participación efectiva de los profesores para mejorar en sus actividades dentro de la institución escolar” (pág. 55). El autor destaca que el factor de liderazgo determina la creación de culturas de calidad y que los docentes deben ejercer liderazgo en sus diversos espacios y todo depende de la voluntad y predisposición para realizar las diversas actividades planteadas en la institución.

Liderazgo transformacional

Liderazgo transformacional se apoya en sus habilidades para dirigir a sus colaboradores, por lo tanto, es un “proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo” (Bracho Parra & García Guilianny, 2013).

El autor manifiesta, con respecto al liderazgo transformacional es cuando el líder es un visionario con una alta autoestima; don de mando comprometido que está al frente se encarga de motivar a sus seguidores se apoya en sus virtudes y capacidades para poder sacar adelante al grupo de colaboradores con metas y objetivos alcanzables y concretos que les va a permitir mejorar y poder llegar al éxito en sus diversas funciones que tiene que realizar en la institución.

Así también, el liderazgo transformacional, entendido como el liderazgo que pone énfasis en el desarrollo del autoestima de los empleados que se identifican con la misión del líder, es decir, se produce cuando una o más personas se articulan con otras

de tal modo que los líderes y los seguidores se elevan unos a otros a niveles superiores de motivación y moralidad (Villa, 2019).

El liderazgo transformacional se puede aplicar en diferentes contextos como: empresas, educación, congregaciones religiosas y militares, tiene como base una elevada motivación del líder que está al frente tiene una elevada autoestima y compromiso al ponerse la camiseta de la institución al frente de sus colaboradores con su ejemplo y poder conseguir la excelencia en las diversas actividades para lo cual no escatima esfuerzos para poder cumplir en beneficio de la institución que representa y poder conseguir los resultados planteados en un inicio.

Prácticas del liderazgo transformacional

Motivación inspiradora, que implica informar visiones trascendentales. Una visión que enuncia las aspiraciones y los propósitos fundamentales haciendo un llamado a las emociones y mentes de los individuos (Hellriegel & Slocum, 2009).

Por otra parte, está la estimulación intelectual, centrada en una permanente animación por el cambio y potenciación del mayor esfuerzo en las personas (Ganga et al., 2016). Es decir, a la estimulación intelectual se la usa para fomentar la creatividad e innovación con el objetivo de efectuar la visión institucional, sin juzgar las contribuciones por ser distintos a los del líder, ni criticar los errores explícitamente.

Así también, se tiene a la influencia idealizada, que permite actuar en forma íntegra y fomentar confianza e influencia en sus colegas (García et al., 2011), además, es caracterizada por: manifestar autoconfianza, generar lealtad y compromiso, comportarse de forma honesta y coherente, ser respetado por lo que hace y no solo por su cargo, así como provocar satisfacción en sus trabajadores (Bernal , 2001).

Asimismo, se encuentra la consideración individualizada, que presta atención a las necesidades de logro y crecimiento de sus docentes, manifestado en las conductas de apoyo y buen trato al personal, asumiendo que a cada individuo de la institución se le da un trato acorde con sus capacidades, habilidades y/o necesidades (Ganga et al.,

2016). A lo mencionado se añade una apropiada actuación del director, mencionada en la capacidad de adaptarse a los cambios y la comunicación interpersonal.

Dimensiones del liderazgo transformacional

Para el autor Leithwood (citado en Salazar, 2006), existen ocho dimensiones que son de vital importancia el poderlas describir dentro de la presente investigación, como primer punto tenemos a la dimensión de construcción de la visión de la escuela ya que en muchas ocasiones hay carencia de las misma, “el liderazgo, en esta dimensión, identifica para los demás lo que es importante (a nivel conceptual y operativo), aportando un sentido y propósito a la realidad organizativa, articulando los distintos puntos de vista” (pág. 7).

En segundo lugar, se encuentra la dimensión de establecer las metas y propósitos ya que es uno de los focos centrales del liderazgo, como siguiente dimensión, se encuentra el proveer de estímulos intelectuales, ya que los líderes aportan a que el personal reexamine algunos de los supuestos de su práctica habitual, proporcionan nuevas ideas, incentivos y experiencias en la mejora profesional.

Como cuarta dimensión está el ofrecer apoyos individualizados, la misma incluye la adquisición de recursos sean estos de tiempo o de tipo materiales, para el desarrollo de los miembros organizativos y académicos de la escuela, siguiendo con las dimensiones está la quinta que menciona el proporcionar modelos de las mejoras prácticas, de acuerdo con los valores importantes de la organización (Salazar, 2006).

A continuación, como sexta dimensión está el inducir altas expectativas de realización (resultados), para transmitir al personal perspectivas de excelencia, y como consecuencia la calidad inmediata; de esta forma se compromete a la institución a ser el centro del cambio. La siguiente dimensión es construir una cultura escolar productiva ya que de esta forma se contribuye a que la institución se configure como una cultura que promueve el aprendizaje continuo, como “comunidad profesional” donde, “desprivatizada” la práctica en el aula, se comparta el trabajo y experiencias con los colegas. Finalmente, se encuentra la dimensión de desarrollar estructuras para una

mayor participación en las decisiones escolares, en donde se crean oportunidades para que todos los grupos implicados participen efectivamente en las decisiones (Salazar, 2006).

Liderazgo pedagógico transformacional

El liderazgo pedagógico transformacional “es aquel donde todos los integrantes de un grupo de trabajo mantienen una relación armónica de respeto donde la comunicación se convierte en su eje central, lo que permite alcanzar de una manera efectiva el logro de los objetivos propuestos” (Portela, 2016, pág. 54). Por lo tanto, este tipo de liderazgo implica trabajar en equipo, con miras a un objetivo en común, orientados por el director, quien realiza el rol de guía, mediador, indicador de rutas y caminos, en el campo pedagógico, a fin de que todo el grupo de docentes se involucren en el proceso de enseñanza aprendizaje con profesionalismo y sentido de pertenencia.

Liderazgo educativo transformacional

El liderazgo educativo, para el autor Leithwood (citado en Salazar, 2006), hace alusión a “la supervisión pedagógica ya que es una estrategia de control de las prácticas docentes, en la actualidad, más bien se precisan, estrategias de compromiso, y no limitarse a nivel de aula sino hacer frente a cambios estructurales y organizativos” (pag.6).

Como se menciona en la afirmación anterior, el liderazgo transformacional ha servido como un medio fundamental en los establecimientos educativos puesto que generan una nueva actitud de trabajo y compromiso institucional por parte de los docentes y director, mejorando la calidad de la gestión escolar y de los aprendizajes, optimizando la formación integral de los estudiantes en diversos ámbitos , como individuos críticos, reflexivos y multiplicadores de cambios que son muy necesarios en la sociedad actual.

Además, es importante mencionar que para valorar el liderazgo pedagógico de la comunidad educativa se debe considerar como componente fundamental del mismo el ambiente educativo creado por las conductas sobresalientes en las relaciones sociales

escolares y en la ejecución de las tareas vinculadas con la misión de la institución por parte de los miembros de la comunidad escolar, lo cual influye en el desempeño del docente y en la formación del alumno (Macías & Ramírez, 2015).

El manejo de un adecuado nivel de liderazgo educativo por parte de los maestros fomenta una buena relación interpersonal entre los estudiantes y los maestros haciendo que esto facilite la obtención de los objetivos planificados para la clase. Por otro lado, indican que para mantener el liderazgo en el aula por parte de los docentes mejora el rendimiento académico, aún más haciendo las clases más dinámicas y divertidas, menos pesadas para el aprendizaje de los estudiantes, con una adecuada planificación micro curricular de acuerdo a los lineamientos establecidos.

Asimismo, para Bolívar (citado en Maureria & Rojas, 2013), el enfoque del liderazgo para el aprendizaje, sostiene que, “el objetivo prioritario de las políticas educacionales en la actualidad debe garantizar a todos los estudiantes los aprendizajes imprescindibles que les que posibiliten, sin riesgo de exclusión, la integración y participación activa en la vida pública” (pág. 118). Por tal motivo, es necesario que los líderes académicos puedan apoyar al docente, por lo tanto, un buen director sabe quiénes son sus mejores maestros y quiénes son los que necesitan más apoyo.

Así pues, es determinante el apoyo por parte del coordinador académico da al grupo de maestros de su institución, ya esto permite elevar el nivel académico y que sea un aprendizaje significativo para los estudiantes que les sirva para mejorar su vida personal y estudiantil, el líder transformacional se da cuenta que compañero necesita más apoyo para que puede mejorar el nivel de su desempeño docente para bienestar personal y en beneficio de los estudiantes que están a su cargo.

Al mismo tiempo, desde la perspectiva didáctica el autor Ramos (citado en Maureria & Rojas, 2013), define al liderazgo educativo como el acto de crear una cultura de la paz en la institución, orientada a construir comunidades de aprendizaje y climas organizacionales positivos, desarrollar programas de enseñanza que se pueden

palpar en aprendizajes de los estudiantes y a su vez aplicar las mejores prácticas para lograr los aprendizajes significativos en los estudiantes.

Características del liderazgo educativo transformacional

Desde esta perspectiva señala el autor Delgado (2000), que el docente deberá ser capaz de asumir un liderazgo en todos sus contextos para motivar la autorrealización de las personas en convivencia, estimulando e impulsando la conformación de comunidades de aprendizajes que causen cambios satisfactorios en la academia.

Asimismo, señala que la labor del académico en su desempeño laboral tiene un nuevo compromiso social, procedente de una actitud positivista transformadora, la cual tiene como objetivo primordial fomentar una participación cercana hacia las dificultades de su entorno y estar abierto a las críticas que puedan mejorar sus aportes científicos y sus contextos educativos.

En concordancia con lo antes expuesto, el docente universitario como actor social demanda en su formación las competencias básicas para ejercer un liderazgo eficaz; haciéndose necesario, que, en los contextos educativos, el profesor asuma una actitud crítica y participativa desde su desempeño laboral como una alternativa de cambio en la educación de estos nuevos tiempos.

Por tal razón, el autor Rodríguez (2011), plantea que el rol que ocupa el líder pedagógico dentro de la institución educativa es esencial en el desarrollo y funcionamiento del proceso enseñanza- aprendizaje. Al respecto, Gutiérrez (2003) asevera que es imprescindible cada vez más fortalecer el desempeño laboral del docente en la concepción de un liderazgo transformador, porque es un requisito en la actualidad y una competencia esperada en las personas que quieran trabajar en la conducción, mediación y/o coordinación de grupos educativos.

OBJETO DE ESTUDIO

Gestión pedagógica

La gestión pedagógica entendida como estrategia de impacto en la calidad de los sistemas de enseñanza, recoge la función que juega el establecimiento escolar en su conjunto y en su especificidad unitaria, local y regional para incorporar, propiciar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas vigentes (Pacheco, Ducoing, & Navarro, 2011).

De acuerdo a los autores, con relación a la gestión pedagógica de los docentes líderes transformacionales podemos decir que debemos de mejorar la calidad de la enseñanza en la actualidad con métodos y técnicas digitales como plataformas educativas como : *educaplay, classroom, quizizz*, que sean llamativas a los alumnos y poder llegar de una manera efectiva para poder consolidar el aprendizaje en su memoria de largo alcance, que realizamos dentro de las instituciones educativas en todos los niveles.

La gestión pedagógica se apoya en los diversos valores humanos, de acuerdo al autor Carozzo (2016), se menciona que el docente tiene la responsabilidad de inducir a los estudiantes y padres de familias o representantes de los mismos a cumplir con los estándares del buen vivir establecidos por el Mineduc. Por lo que se puede acotar que, el maestro es quien guía para el cumplimiento de los estándares planteados, además podemos mencionar que es importante aplicar en las instituciones educativas, diversos valores que vienen desde sus hogares y se complementan en el aula de clases aspectos como: la conducta, obediencia y la disposición para el cumplimiento de estos estándares con la participación de la comunidad educativa.

Estándares de Aprendizaje

Los estándares de aprendizaje son los requisitos que deben cumplir en su proceso educativo, de acuerdo al Ministerio de Educación, son “descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria

escolar: desde la Educación General Básica hasta el Bachillerato” (MINEDUC, 2017, pág. 13).

Con respecto al organismo de educación estatal, con relación a los Estándares de Aprendizaje es lo que los alumnos deben alcanzar en su vida estudiantil en sus diversos niveles de educación secundaria ; desde octavo de Básica Superior hasta tercero de Bachillerato ; es decir lo que el estudiante debe cumplir de acuerdo al perfil de salida de la Básica y de Bachillerato emitidos por el ente rector .En este aspecto es muy importante la guía del líder transformacional que es un guía que orienta a los estudiantes para cumplir estos requerimientos y su cumplimiento efectivo.

Estándares de Gestión Educativa

Los estándares de gestión educativa es un sinónimo de una educación de calidad y son el principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Simultáneamente, permitirán a los tomadores de decisión obtener insumos para revisar las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del sistema educativo (MINEDUC, 2011).

Con relación a los estándares de gestión educativa del Mineduc, se puede mencionar que, se debe tomar acciones en el campo educativo ya que es importante para un mejoramiento permanente y en base a los resultados tomar las mejores decisiones para poder conseguir una institución educativa de excelente calidad con el apoyo de la familia de los estudiantes y de la comunidad educativa, cumpliendo los requerimientos que exige la sociedad con los nuevos retos de la era digital.

Así también, los estándares de gestión educativa hacen referencia a “procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes, además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal” (MINEDUC, 2017, pág. 13).

Por lo que, el proceso de formación de los alumnos con el apoyo de las tecnologías digitales encaminadas al requerimiento de las autoridades ministeriales educativas y

los diversos autores de la comunidad educativa en un ambiente adecuado, son primordiales el aporte del líder transformacional, implementando ideas de avanzada en beneficio de los estudiantes para que con su accionar tengan un excelente nivel académico que se van a reflejar en los resultados obtenidos.

Estándares de Desempeño Profesional

Los estándares de desempeño profesional hacen relación a un docente comprometido con la actividad que realiza, de acuerdo al Mineduc (2011), son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente, es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

Por ende, los estándares de desempeño profesional hacen concordancia a la formación que van alcanzando los alumnos en su progreso en su vida estudiantil con su cumplimiento, es por eso que, es determinante la orientación del líder educativo que utiliza en su práctica diaria para orientar a sus alumnos a cumplir las metas con los parámetros que exige la sociedad vigente.

Desempeño docente

El desempeño docente es la forma que el maestro imparte sus conocimientos a los estudiantes para llegar al aprendizaje significativo, de acuerdo al MINEDUC (2011), define al desempeño docente como, un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación.

El propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato, además, los mismos establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad (MINEDUC, 2011).

En efecto, el desempeño docente de calidad se ve reflejado en un líder por excelencia que tiene la capacidad de formar a los alumnos para que sean entes positivos en la sociedad ecuatoriana. Los alumnos deben estar de acuerdo a los perfiles de salida planteados por el ente regulador; de ahí que es fundamental que los maestros en la enseñanza-aprendizaje, durante su proceso y al final deben de desarrollar educación de calidad.

Los estándares de desempeño se dan cuando el docente en su accionar no sólo se dedica al proceso enseñanza-aprendizaje, sino que también es actor de funciones que permiten una educación de calidad, adicionalmente establecen las características, desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de aprendizaje continuo (MINEDUC, 2017), es importante mencionar que el Ministerio de Educación tiene diversos programas para la capacitación de los docentes por parte del ente regulador que rige el sistema educativo ecuatoriano y poder cumplir los Estándares de desempeño docente de una manera efectiva en los niveles de salida en el perfil de Educación a nivel de la Básica Superior y Bachillerato de nuestro país.

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana. Los estándares de desempeño profesional directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo (MINEDUC, 2017).

Por otro lado, es necesario definir a la actividad docente como el “principal trabajo en el aula, con la obligatoriedad de desarrollar un currículum establecido externamente en grupos generalmente homogéneos de edad, pero heterogéneos en capacidades e intereses” (Fernández, 2014, pág. 42). Esta tarea tolera procesos de acompañamiento personal, que pueden ser intensos en forma de tutoría clara, y que requieren en mayor o menor grado la participación de las familias, por lo que el docente debe cumplir diversos procesos de acompañamiento con los alumnos de acuerdo a su

carga horaria, a nivel tutorial con el paralelo asignado, familiar con los representantes y comunitario en el lugar que se encuentra ubicada la institución.

Asimismo, para el autor González (2011), la actividad docente plantea “al ejercicio de la función docente, en las cuales deben poseer competencias propias del liderazgo transformacional, que le permita propiciar aprendizajes significativos en sus alumnos, inducir el cambio y la innovación en las instituciones educativas” (González, 2011, pág. 259). Es decir, la actividad docente debe tener una influencia positiva de liderazgo transformacional sobre el grupo de estudiantes para obtener los requerimientos para un aprendizaje óptimo en el aula de clases para beneficio de los estudiantes y este sea notorio en la comunidad educativa con metas, objetivos y lineamientos efectivos que permitan sacar adelante a la institución educativa con una misión, visión para posicionarse como un referente tanto a nivel local e internacional a nivel educativo.

Por lo que, el docente está en constante cambio y transformación que tiene que ver con el liderazgo con una mente abierta a los nuevos desafíos que se van presentando en la sociedad actual que se ejerce en el aula y fuera de ella, ya que el tipo de actividades del docente es una labor de liderazgo transformacional que se observa en las diferentes actividades que realiza es para el beneficio de la comunidad educativa en general, además, la actividad del docente es aquella que lo da todo inclusive fuera del horario de clases y el reconocimiento es formar líderes efectivos que se desenvuelvan en diversos cargos públicos y privados dentro y fuera de nuestras fronteras.

Desempeño docente en el aprendizaje

El desempeño docente en el aprendizaje es “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa” (Robalino, 2005, pág. 6). Cabe mencionar que de acuerdo a la autora, con respecto al desempeño docente en el aprendizaje que además de diversos valores de su profesión, su desenvolvimiento va

a depender de cuantos recursos este tenga o se le proporcionen, recursos didácticos, estímulos, capacitaciones y lo que igualmente importante que no se puede excluir son los niveles académicos que se le puedan facilitar para la debida actualización de sus conocimientos y que forman parte de los estímulos que este requiere de manera personal o por parte del Ministerio de Educación.

Al mismo tiempo, los autores Macías y Ramírez (2015), definen al desempeño docente en el aprendizaje como la “acción de perfeccionar el liderazgo pedagógico, a partir de una óptima relación sociedad-institución-docente, adicionalmente el líder pedagógico debe poseer cualidades y cumplir determinados requisitos que lo conviertan en un sujeto dinamizador de dicha relación” (pág. 119). Por lo tanto, el líder pedagógico debe tener las características de motivador permanente y ser un referente en la institución hacia la comunidad educativa, asimismo tener una mentalidad de avanzada dentro y fuera del aula de clases para buscar soluciones a las dificultades que se van presentando.

No obstante, para el autor Medina (2015), en el desempeño docente del proceso de enseñanza-aprendizaje se consideran fundamentales dos actores: el docente y el estudiante. Por un lado, el docente es el encargado de facilitar el conocimiento, enseñarlo y evaluarlo, por otro lado, está el alumno que es quien debe aprender lo que el docente busca enseñarle. Estos dos actores, tienen una función importante dentro del campo educativo, y con la misma función, tener una educación de calidad. Si alguno de ellos, no lleva a cabo cada rol, no se logrará el objetivo principal del proceso en el aula.

Hay que destacar que en este proceso se establece el grado de conocimiento que va adquiriendo el alumno y es determinante tener en claro la enseñanza con métodos y técnicas activas y la evaluación de acuerdo a los diversos parámetros emitidos por la autoridad competente y de acuerdo al currículo establecido, con esto el docente cumple con los diversos aspectos de una educación de calidad.

Desempeño docente en el aula

El desempeño docente en el aula según el autor Parra (2017), se define como “acciones que el líder directivo debe poder establecer focalizándose en el bienestar de los estudiantes” (pág. 119). Para esto es necesario desarrollar estrategias para identificar nuevas oportunidades y lograr la innovación anhelada, una de ellas es motivar e incentivar al personal, potenciar el desarrollo de cada uno de ellos para alcanzar las metas soñadas, propiciar el desarrollo profesional mediante incentivos, deliberar proceso que amplíen la capacidad de los miembros para resolver diferentes situaciones de la institución.

Por otra parte, para los autores Macías y Ramírez (2015), el desempeño docente en el aula es la participación comprometida de todos los actores involucrados, en especial de los docentes como transformadores del aprendizaje y la conducta de los estudiantes es fundamental (pág. 117). De acuerdo al autor, los docentes son líderes educativos transformacionales ya que se constituyen en referentes de los alumnos llegando al nivel en el aprendizaje significativo y en su comportamiento con valores y normas de conducta; en el caso de los docentes cumplen sus funciones inclusive fuera de su horario establecido por las autoridades llegando con una comunicación asertiva en ocasiones siendo un guía efectivo en los estudiantes como piden las autoridades de acuerdo al rol del docente.

El desempeño docente en el aula de acuerdo al autor Weitzman (2015), es un proceso de enseñanza-aprendizaje que propicia un cambio en las estructuras del conocimiento interno del alumno; esto implica tener en cuenta dos aspectos: el primero, relacionado con la estructura cognitiva, afectiva y conductual del alumno, antes de interactuar con el proceso de enseñanza y el segundo, acerca de la organización y control de la enseñanza con la que interactúan los sujetos del proceso escolar.

Por lo tanto, en este avance en el proceso se pide que se genere cambios y transformaciones por parte de la comunidad educativa que esta presta a colaborar, ya que los maestros deben cambiar los métodos y técnicas tradicionales que implementa en algunos casos y adaptarse a los nuevos retos y cambios tecnológicos en la actualidad,

con esto se va a permitir una mayor participación y mejor interactividad de los estudiantes en la enseñanza y para posteriormente ir evaluando el proceso de la enseñanza-aprendizaje.

Evaluación del desempeño

La evaluación de desempeño para el autor Valdés (2000), es una “forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización” (pág. 2). Siendo el desempeño del docente todo un proceso que se cumple bajo una sistemática aplicada a los planes establecidos por los organismos encargados de regular la educación, basando el ejercicio docente en esos parámetros que le permiten ser evaluados a través del rendimiento académico de sus estudiantes.

Adicionalmente, se puede mencionar que, en la evaluación del desempeño, los docentes pueden ser evaluados de acuerdo a los resultados de sus estudiantes, de allí que la evaluación nos va a permitir mejorar en las fallas recurrentes; ya que además es saludable para poder aplicar un plan de mejoras, los maestros están en la capacidad de desarrollar las diversas capacidades que tienen los alumnos en diversos aspectos para un desarrollo armónico y el buen vivir en la comunidad educativa.

CAPÍTULO II

DISEÑO DE LA METODOLOGÍA

Enfoque y diseño de la investigación

El presente proyecto está enmarcado en la metodología mixta, porque nos permite realizar una investigación enfocada en la obtención de datos cuantitativos y cualitativos sobre el liderazgo transformacional y el desempeño docente para establecer la relación que existe entre las dos variables que son fuente de estudio.

Los métodos mixtos o híbridos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (denominadas metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Hernández-Sampier, 2018)

Las modalidades de investigación que se aplicaron en la realización de este trabajo científico, es la modalidad de investigación básica ya que se concentra en el progreso del objeto de estudio sin considerar una aplicación inmediata, pero muestra que, partiendo de sus resultados y hallazgos, pueden generar nuevos conocimientos (Cívicos y Hernández, 2007; Padrón, 2006), asimismo una investigación bibliográfica – documental, que para los autores Vargas y Calvo (citados en Montoya, 2005), es “aquella que se basa en el análisis de documentos bibliográficos y tiene como objetivo catalogar y sistematizar la producción en un área del conocimiento, además permite hacer un análisis específico sobre las tendencias de un área determinada”.

Finalmente, la investigación de campo definida por el autor Herrera como: “Es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen.” (p. 95), se realizará un análisis de los hechos en el lugar mismo de trabajo. La investigación de campo permite recoger los datos en el lugar de los acontecimientos, donde se aplicó las encuestas a autoridades y docentes de la Institución Educativa Fiscal “Amazonas”. Para esta investigación se trabajó con documentos como el código de convivencia institucional; LOEI y varias fuentes bibliográficas sobre el liderazgo educativo transformacional y del desempeño docente.

Descripción de la muestra y el contexto de la investigación

En esta investigación se trabajó con una muestra de 5 autoridades, 38 docentes siendo muy representativa en relación a la población, que son las personas encuestadas pertenecientes al sistema educativo ecuatoriano fiscal en la modalidad presencial de la región Sierra, provincia de Pichincha, en el cantón Quito, de la Institución Educativa Fiscal “Amazonas”, que corresponden a las autoridades, los docentes de octavo, noveno y décimo de la Básica Superior. Una vez establecido el enfoque de investigación, la población de estudio es definida a través de muestreo no probabilístico intencional o por conveniencia, que para los autores Arias-Gómez, Villasís-Keever y Miranda (2016), es una técnica de muestreo en donde se realiza una “selección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo” (p. 206). Por lo cual, en este procedimiento se maneja la totalidad de la población a la que se tiene acceso de forma fácil y rápida.

Tabla 1. Muestra Poblacional

Unidades de observación	Nº	%
Docentes	38	88,37
Autoridades	5	11,63
TOTAL	43	100

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Institución Educativa Fiscal Amazonas

Proceso de recolección de datos

Para el proceso de recolección de la información de la presente investigación, se consiguió información científica para demostrar el marco teórico, luego se estableció la población de estudio del proyecto, que en este caso corresponde a docentes y a autoridades de Básica Superior de Institución Educativa Fiscal “Amazonas”, después, se operacionalizaron las variables (dependiente e independiente), luego se aplicaron los instrumentos antes mencionados mediante *Google forms* (Ver Anexo 2 y 3), subsiguientemente se realizó la validación de las encuestas para determinar la confiabilidad y posteriormente se obtuvieron los resultados que fueron plasmados en gráficos estadísticos para realizar el análisis y la interpretación correspondiente.

Por otra parte, se considerará un proceso de validación y confiabilidad en los resultados, la tabulación de los datos obtenidos y el análisis de datos se la verificará mediante el software estadístico SPSS versión 25; la validación de los instrumentos se realizará de la siguiente manera:

1. Coeficiente Alfa de Cronbach: sirve para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados (ver fórmula 1) (Cortina, 1993; Bland y Altman, 2002).

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

Fórmula 1. Coeficiente Alfa de Cronbach

Dónde:

- κ : Número de ítems
- S_i^2 : Sumatoria de varianzas de los ítems
- S_T^2 : Varianza de la suma total de los ítems
- α : Coeficiente Alfa de Cronbach

Tabla 2. Valoración del Coeficiente de Cronbach

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Tomado de: Ruiz Bolívar, 2002

Por otra parte, los instrumentos fueron validados por dos expertas en liderazgo educativo transformacional y en el desempeño docente, quienes verificaron dichos instrumentos basándose en un formato cualitativo de validación de los instrumentos. Por consiguiente, dentro de la ficha se mencionan criterios generales y específicos; por un lado los criterios de validación generales fueron: 1) El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para su llenado, 2) La escala propuesta para medición es clara y pertinente, 3) Los ítems permiten el logro de los objetivos de investigación, 4) Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial, y; 5) El número de ítems es suficiente para la investigación; por otro lado, los criterios de validación específicos fueron: 1) Claridad en la redacción, 2) Presenta coherencia interna, 3) Libre de inducción a respuestas, 4) Lenguaje culturalmente pertinente, 5) Mide la variable de estudio y; 6) Si se recomendaba eliminar o modificar el ítem. Luego de haber sido analizados y validados los criterios de forma cualitativa, las expertas creyeron que los instrumentos mostrados son confiables y pueden ser aplicados en la institución a desarrollar la presente investigación (Ver Anexos 4-5).

Por otra parte, para calcular la confiabilidad se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach (Ver Anexo 7 y 8) mediante el software SPSS, proyectando como resultado la confiabilidad de 0,997 en el caso del cuestionario aplicado a los docentes y 0,996 en el caso del instrumento aplicado a las autoridades, resultados que son estimados como “muy altos” dentro de la estimación de grado de correlación.

Tabla 3. Alfa de Cronbach Docentes

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0.997	17

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 4. Alfa de Cronbach Autoridades

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0.996	17

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Elaboración Propia

Una vez que se han determinado los niveles de validez y confiabilidad de las encuestas se elaboró la operacionalización de variables, en la que la variable dependiente corresponde a desempeño docente y el independiente a liderazgo educativo transformacional (Ver tablas 5 y 6).

Operacionalización de variables

Tabla 5. Operacionalización de la variable independiente (Campo de estudio)

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS/ INSTRUMENTOS
<p>Según Yu, Leithwood y Jantzi (2002) el liderazgo educativo transformacional se inserta en las condiciones representativas de la escuela, sus recursos para obtener un mejor funcionamiento dentro de los contextos en los cuales se desarrolla, y en las obligaciones de los profesores para el cambio</p>	<p>Condiciones representativas de la escuela</p>	<p>Objetivos, cultura, programas e instrucciones, políticas y organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Brinda al estudiante una educación integral que abarque los aspectos de formación moral, física, emocional e intelectual? • ¿Las actitudes compartidas entre los miembros de la Institución Educativa, sus conocimientos, creencias, mitos, sentimientos, palabras, comportamientos y acciones, son adecuadas? • ¿Proporciona orientación al docente respecto a los contenidos que debe impartir, la forma en que tiene que desarrollar su actividad de enseñanza y los objetivos a conseguir? • ¿Incrementa la calidad de los aprendizajes de los estudiantes con un enfoque de equidad? • ¿El ambiente escolar es organizado, y se estructura de manera apropiada la acción educativa durante la jornada escolar 	<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>

	Recursos para un funcionamiento óptimo de la institución educativa	Materiales, humanos, funcionales y formales, auxiliares y complementarios	<ul style="list-style-type: none"> • ¿El centro escolar cuenta con un equipamiento adecuado y suficiente (espacios físicos, mobiliario, instalaciones), que satisface las condiciones mínimas para prestar un servicio que facilita el aprendizaje de niños y jóvenes? • ¿La institución cuenta con los recursos humanos, financieros y tecnológicos necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo propuestas por el establecimiento? 	
	Obligaciones de los docentes para el cambio	Objetivos personales, creencias del contexto y creencias de las propias capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Sintetiza su materia, la ordena y está preparado para comunicarla, mostrando experiencia, compaginando las preguntas y las respuestas; y lo hace con la suficiente apertura? • ¿Es capaz de poner a los alumnos frente al futuro de su vida ayudándoles a construir acertadamente su proyecto de vida para que luego sean capaces de ejecutarlo? • ¿Ayuda a construir conocimientos? • ¿Ofrece criterios, muestra estilos, suscita motivaciones, estimula respuestas y lo hace todo invitando gustosamente, sin imponer nada? 	

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Elaboración Propia

Tabla 6. Operacionalización de la variable dependiente (Objeto de estudio)

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS/ INSTRUMENTOS
Según Montenegro (2005) el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente mediante una acción reflexiva.	Socio-cultural	<ul style="list-style-type: none"> *Información con significado personal *Instrucción acorde a las necesidades de los estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Presenta conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes? • ¿Usa las ideas de los alumnos e indaga sobre sus comentarios? • ¿Se actualiza en temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno y la de sus estudiantes? 	<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>
	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> *Desarrollo profesional *Responsabilidad intelectual 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula? • ¿Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula? 	
	Ambiente de aula	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente propicio para el aprendizaje • Relación maestro-alumno 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje? • ¿Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa? 	

	Acción reflexiva	<p>*Reflexión sistemática sobre su labor</p> <p>*Actitudes de sensibilización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes? • ¿Demuestra tener un sentido de autovaloración de su labor como docente y agente de cambio? 	
--	------------------	---	--	--

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Elaboración Propia

Análisis de resultados

A continuación, se presenta el análisis e interpretación de la información recolectada a partir de las encuestas aplicadas a docentes y autoridades de Básica Superior.

- **Resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes**

1.- ¿Orienta a los estudiantes para formarles con una educación integral, que abarque los aspectos de formación moral?

Tabla 7. Educación integral en la formación moral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	36	94,70%
A veces	02	5,30%
Nunca	00	0,0%
TOTAL	38	100%

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a docentes

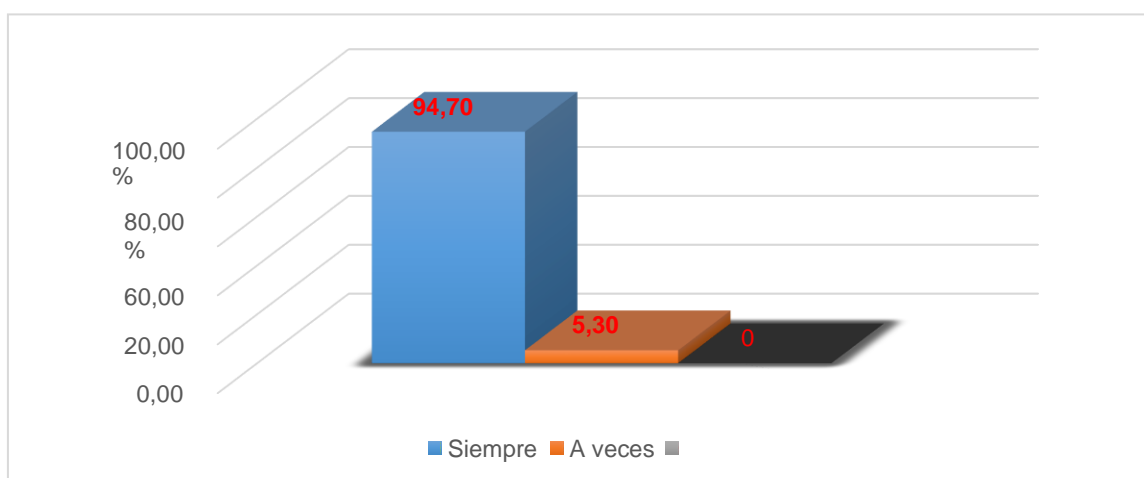


Figura 3. Educación integral en la formación moral

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a docentes

Análisis: de los docentes encuestados el 94,70% estima que siempre en sus clases ofrecen una educación integral con una formación moral, mientras que un 5,30% señala que a veces.

Interpretación: La mayor tendencia indica que los maestros, brindan una educación con una formación moral, en términos de crearles hábitos de pensar y actuar, a fin de que puedan convivir y estudiar juntos, practicando valores éticos como el respeto, la responsabilidad y la justicia.

2.- ¿Las actitudes compartidas entre los miembros de la Institución Educativa, sus conocimientos, creencias, mitos, sentimientos, palabras, comportamientos y acciones, son adecuadas?

Tabla 8. Actitudes miembros de la Institución Educativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	26	68,40%
A veces	12	31,60%
Nunca	00	0,0%
TOTAL	38	100%

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a docentes

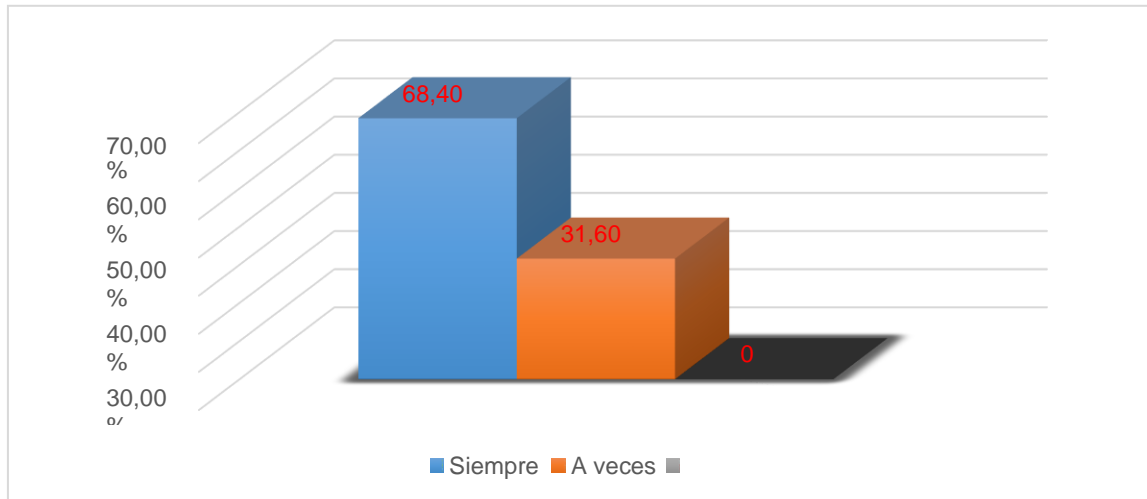


Figura 4. Actitudes miembros de la Institución Educativa

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a docentes

Análisis: de los encuestados el 68,40% estiman que siempre las actitudes de los miembros de la institución son cordiales en sus diversas actividades de labor diaria, mientras que un 31,60% expresa que a veces.

Interpretación: La mayor proporción de encuestados señala que las actitudes entre los miembros de la institución, relacionadas con el intercambio de conocimientos, experiencias, relaciones interpersonales, son de camaradería. Sin embargo, hay un porcentaje importante que manifiesta que estas relaciones sociales no ocurren con frecuencia, situación que obedece a la ausencia de una comunicación e interrelación entre todo el equipo de trabajo.

3.- ¿Recibe por parte de las autoridades orientación respecto a los contenidos que debe impartir, la forma en que tiene que desarrollar su actividad de enseñanza y los objetivos a conseguir?

Tabla 9. Orientación sobre los contenidos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	39,50%
A veces	20	52,60%
Nunca	03	7,90%
TOTAL	38	100%

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a docentes

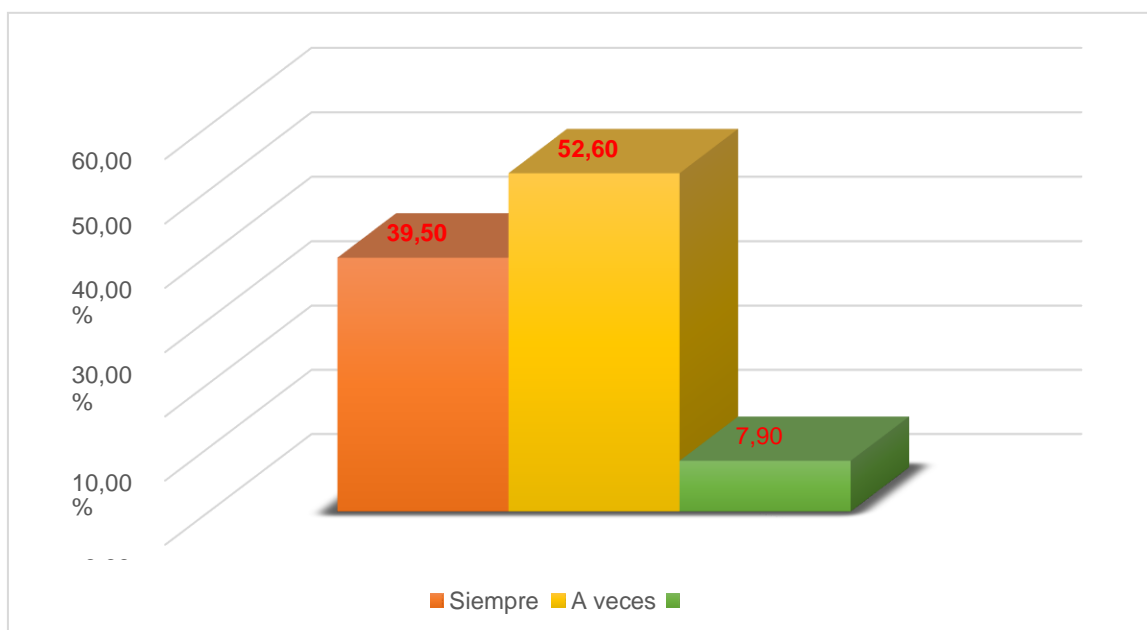


Figura 5. Orientación sobre los contenidos
Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a docentes

Análisis: de los encuestados el 52,60% estiman que a veces las autoridades orientan sobre el proceso de enseñanza aprendizaje y los objetivos a conseguir en este proceso, mientras que un 39,50% manifiesta que siempre, y el 7,90% nunca.

Interpretación: La mayoría de docentes considera que esporádicamente, las autoridades guían su trabajo de aula, en lo relacionado con las estrategias metodológicas y la priorización de contenidos. Hay un porcentaje considerable que señala que esta orientación si la reciben continuamente. Se puede notar que la información y directrices en lo relacionado con los aspectos didácticos y pedagógicos no llegan con regularidad a todo el colectivo docente.

4.- ¿Se preocupa por mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes con un enfoque de equidad?

Tabla 10. Calidad aprendizajes con equidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	36	94,70%
A veces	02	5,30%
Nunca	00	0%
TOTAL	38	100%

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a docentes

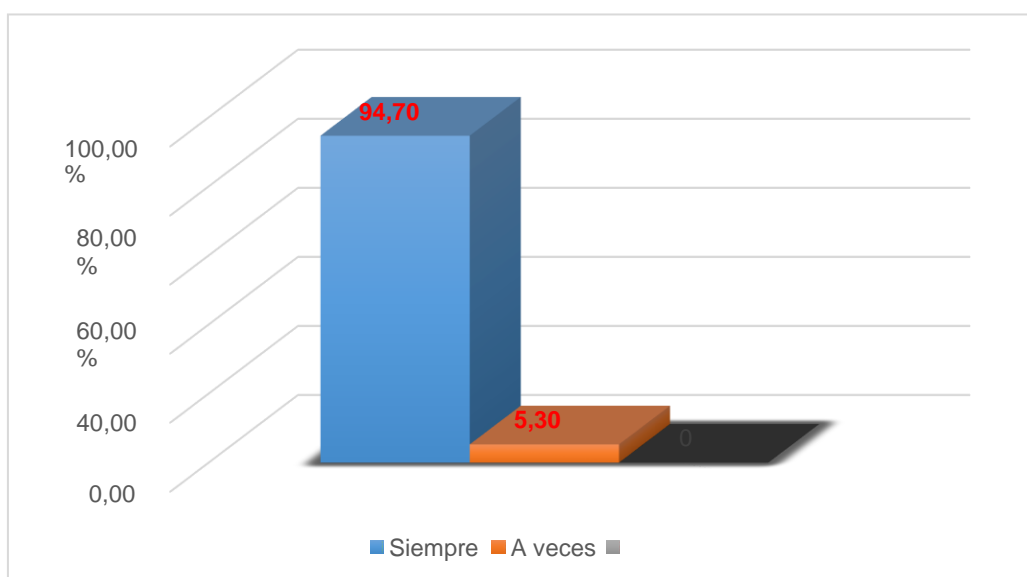


Figura 6. Actitudes miembros de la Institución Educativa
Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a docentes

Análisis: de los encuestados el 94,70% estiman que siempre en sus clases ofrecen una educación de calidad con un enfoque de equidad a sus estudiantes, mientras que un 5,30% que a veces.

Interpretación: En su mayoría los docentes se interesan por la calidad de los aprendizajes de sus estudiantes, en términos de conseguir los objetivos del sistema educativo, buscando mejorar la cobertura y acceso de toda la población estudiantil a su cargo, con un enfoque de formación integral.

5.- ¿El ambiente escolar es organizado, y se estructura de manera apropiada la acción educativa durante la jornada estudiantil?

Tabla 11. Ambiente escolar en la jornada estudiantil

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	23	60,50%
A veces	15	39,50%
Nunca	00	0%
TOTAL	38	100%

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a docentes

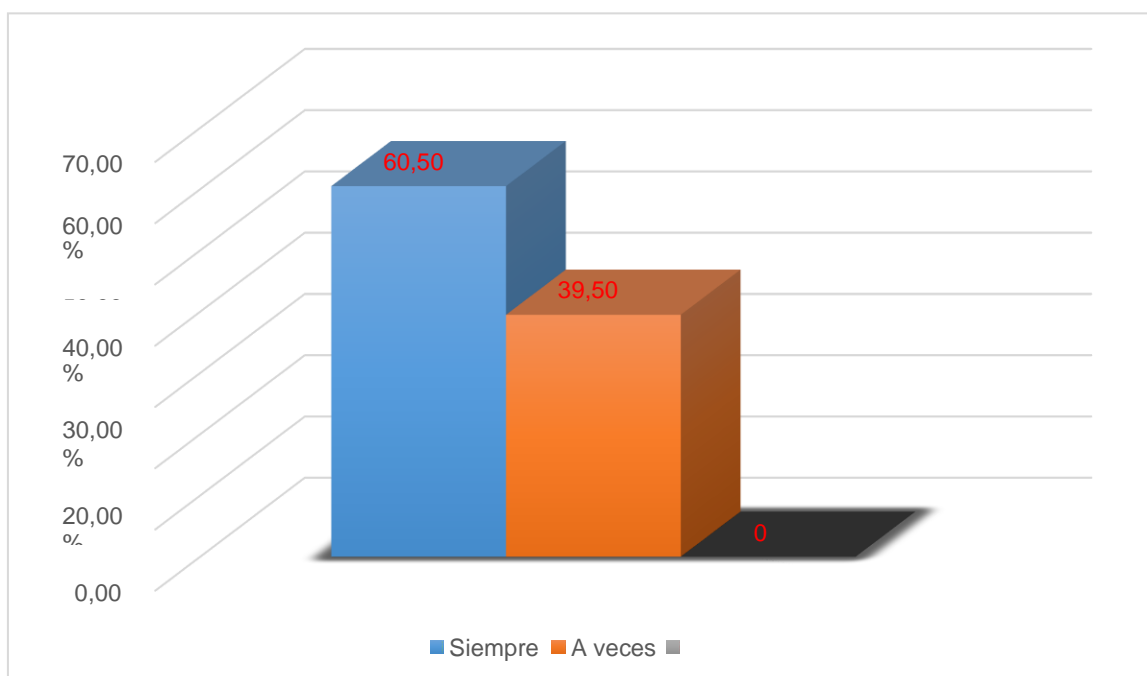


Figura 7. Ambiente escolar en la jornada estudiantil

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a docentes

Análisis: de los encuestados el 60,50% estiman que siempre en sus clases ofrecen un ambiente escolar adecuado en su jornada estudiantil en la institución, mientras que un 39,50% señala que a veces.

Interpretación: De acuerdo a los resultados, la mayoría de encuestados expresan que generan un ambiente escolar saludable, que favorece el aprendizaje efectivo y contribuye a desarrollar las habilidades y destrezas de los estudiantes. Preocupa el porcentaje que manifiesta que esto ocurre a veces, pues al no haber continuidad con un ambiente escolar adecuado, no se garantiza los aprendizajes significativos.

6.- ¿El centro escolar cuenta con un equipamiento adecuado y suficiente (espacios físicos, mobiliario, instalaciones), que satisface las condiciones y que facilita el aprendizaje de niños y jóvenes?

Tabla 12. Centro escolar con equipamiento

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	09	23,70%
A veces	26	68,40%
Nunca	03	7,90%
TOTAL	38	100%

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a docentes

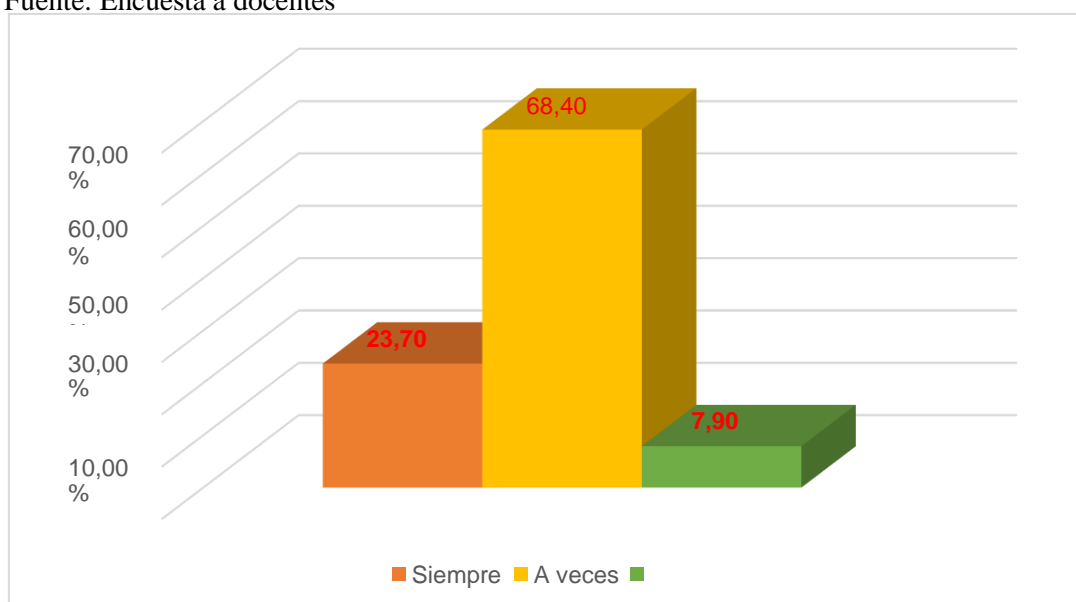


Figura 8. Centro escolar con equipamiento

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a docentes

Análisis: de los encuestados el 68,40% estiman que a veces cuenta con equipamiento en la institución, mientras que un 23,70% dice que siempre, y el 7,90% expresa que nunca.

Interpretación: De acuerdo a los resultados tenemos la mayor tendencia de que esporádicamente se dispone del equipamiento y espacios adecuados para efectuar el proceso de enseñanza aprendizaje, con eficiencia y eficacia, favoreciendo ambientes propicios para la enseñanza que implique una educación de calidad con calidez y afectividad.

7.- ¿La institución cuenta con los recursos humanos, financieros y tecnológicos necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo propuestas por el establecimiento?

Tabla 13. Institución metas alcanzadas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	05	13,20%
A veces	27	71,00%
Nunca	06	15,80%
TOTAL	38	100%

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a docentes

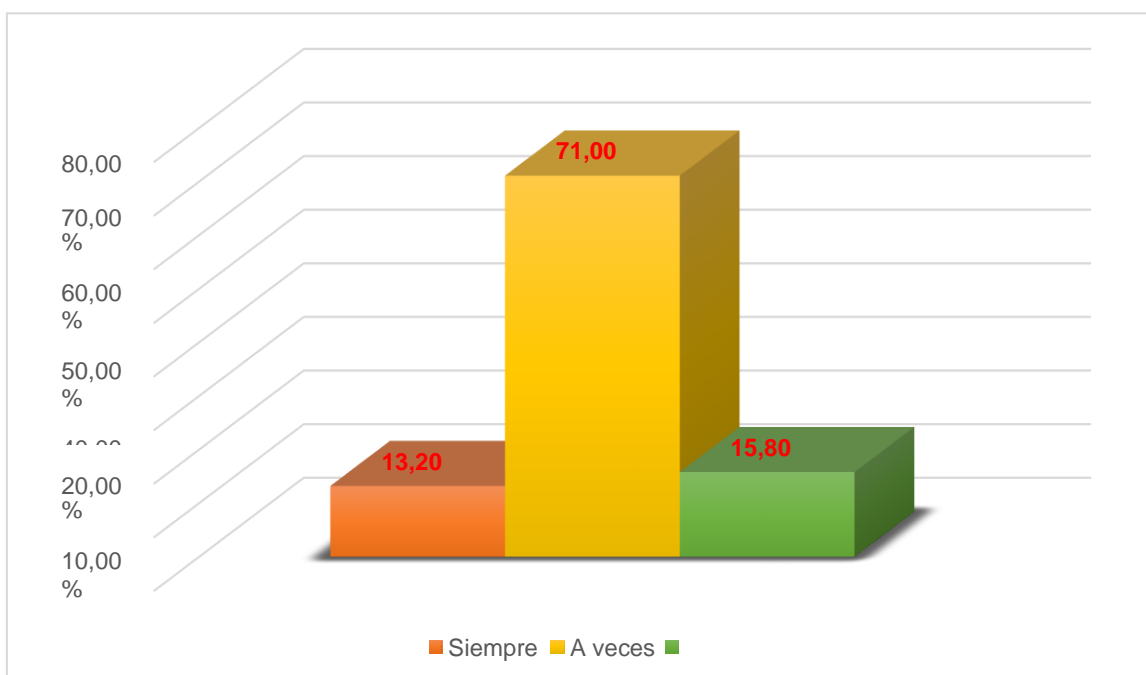


Figura 9. Institución metas alcanzadas
Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a docentes

Análisis: de los encuestados el 71% estima que la institución a veces cuenta con los recursos humanos, financieros y tecnológicos, para alcanzar las metas de aprendizaje, un 15,80% dice que nunca, y el 13,20% siempre.

Interpretación: De acuerdo a los resultados podemos decir que no se dispone de los suficientes recursos humanos, financieros y tecnológicos, que permitan mejorar las experiencias de aprendizaje de los alumnos y promover una mayor adquisición de conocimientos.

8.- ¿Domina su materia, la ordena y está preparado para comunicarla, mostrando experiencia, y con la suficiente apertura?

Tabla 14. Docentes con dominio de su materia

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	37	97,40%
A veces	01	2,60%
Nunca	00	0%
TOTAL	38	100%

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a docentes

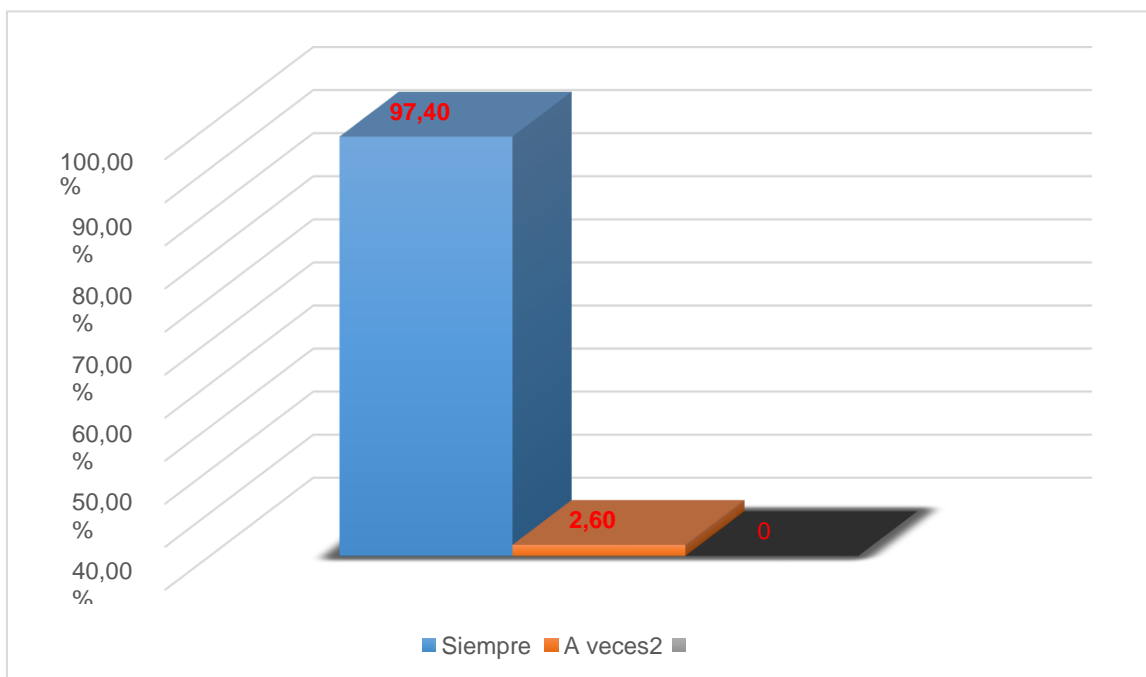


Figura 10. Docentes con dominio de su materia

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a docentes

Análisis: de los encuestados el 97,40% estima que siempre domina su materia, la ordena y está preparado para comunicarla, mostrando experiencia, y con la suficiente apertura, mientras que un 2,60% dice que a veces.

Interpretación: De acuerdo a las respuestas de los maestros, siempre se prepara la clase, en términos de efectivizar las actividades iniciales, de desarrollo y de finalización, generando una actitud significativa de aprendizaje, que implica un trabajo de aula adecuado.

9.- ¿Es usted un guía para sus alumnos, en la motivación y construcción de los proyectos de vida que ellos se plantean para su crecimiento personal?

Tabla 15. Capacitación docente guías de los alumnos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	35	92,10%
A veces	03	7,90%
Nunca	00	0%
TOTAL	38	100%

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a docentes

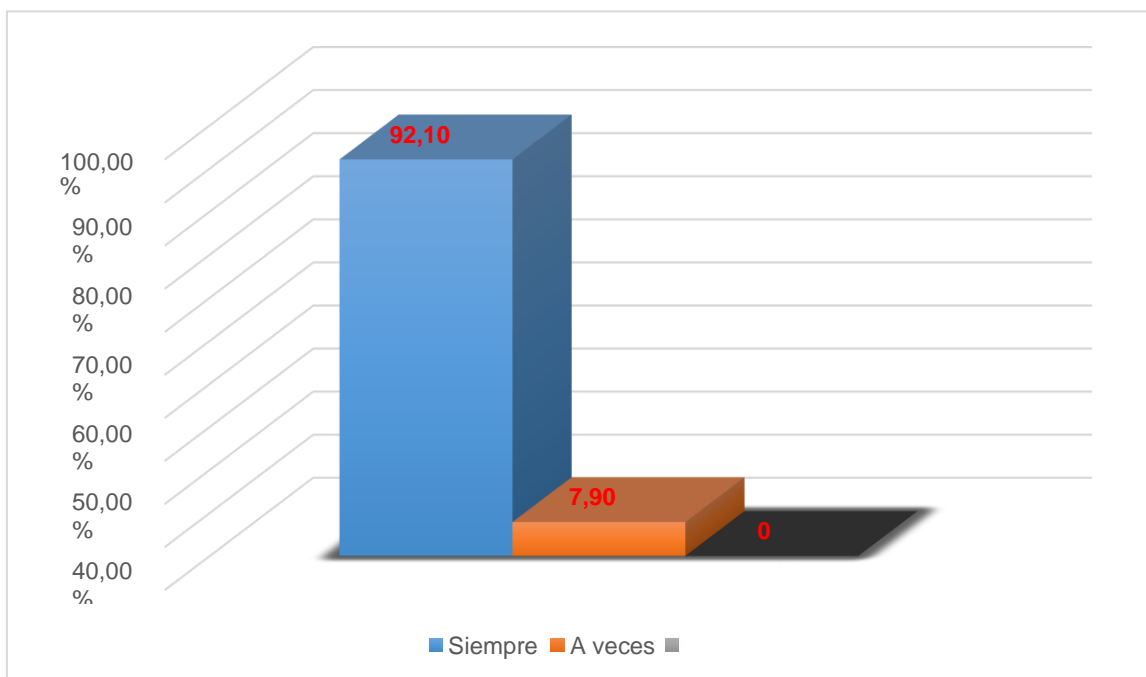


Figura 11. Capacitación docente guías de los alumnos

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a docentes

Análisis: de los encuestados el 92,10% estiman que siempre actúan como un guía para sus alumnos, en la motivación y construcción de los proyectos de vida que ellos se plantean para su crecimiento personal, mientras que un 7,90% dice que a veces.

Interpretación: De acuerdo a los resultados el maestro cumple con su rol de facilitador del aprendizaje, motivando constantemente a sus alumnos para que se superen personal y académicamente, guiándoles en la construcción de sus propios proyectos de vida.

10.- ¿Cómo docente ayuda a construir conocimientos? ¿Ofrece criterios, muestran estilos, suscita motivaciones y lo hace con camaradería, sin imponer nada?

Tabla 16. Asesorías docentes construir conocimientos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	32	84,20%
A veces	06	15,80%
Nunca	00	0%
TOTAL	38	100%

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a docentes

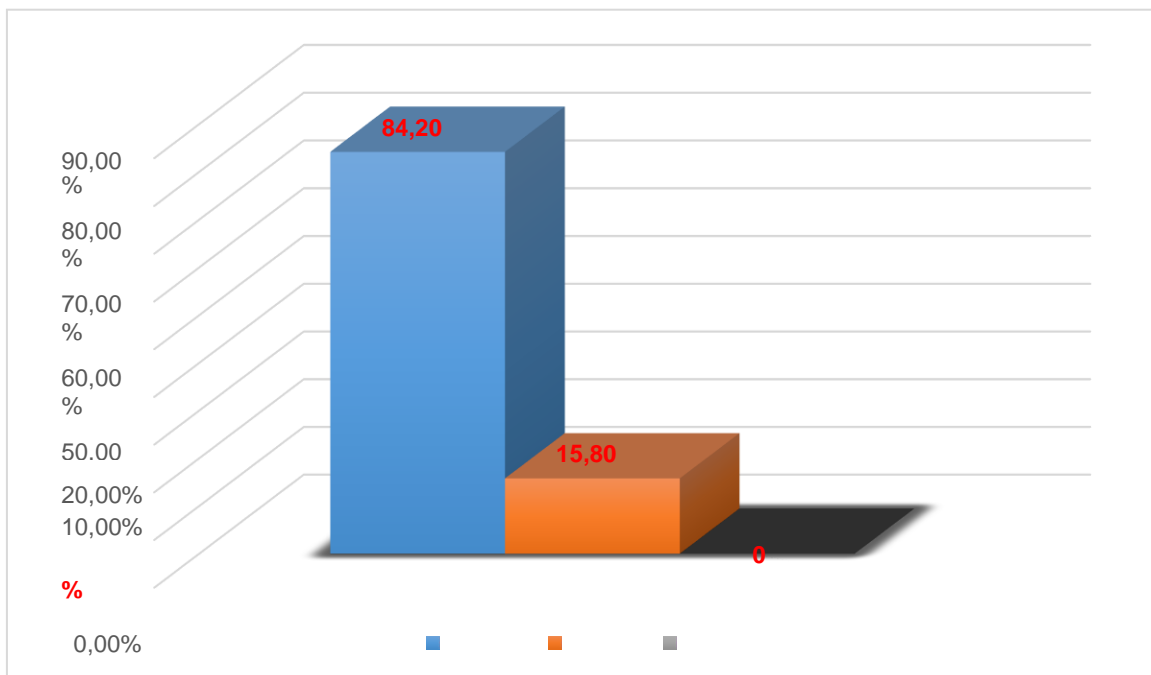


Figura 12. Asesorías docentes construir conocimientos

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a docentes

Análisis: de los encuestados el 84,20% estiman que siempre cómo docentes ayudan a construir conocimientos, ofreciendo criterios, estilos, suscitando motivaciones, con camaradería y apertura, mientras que un 15,80% dice que a veces.

Interpretación: La construcción de conocimientos en términos de significatividad, según la mayoría de los maestros encuestados sucede continuamente, pues ellos siempre brindan las condiciones más idóneas para que los estudiantes se interesen en su formación académica y en valores.

11.- ¿Orienta a los estudiantes para que presenten conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de su vida cotidiana?

Tabla 17. Docentes saberes disciplinarios en vida cotidiana

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	32	84,20%
A veces	06	15,80%
Nunca	00	0%
TOTAL	38	100%

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a docentes

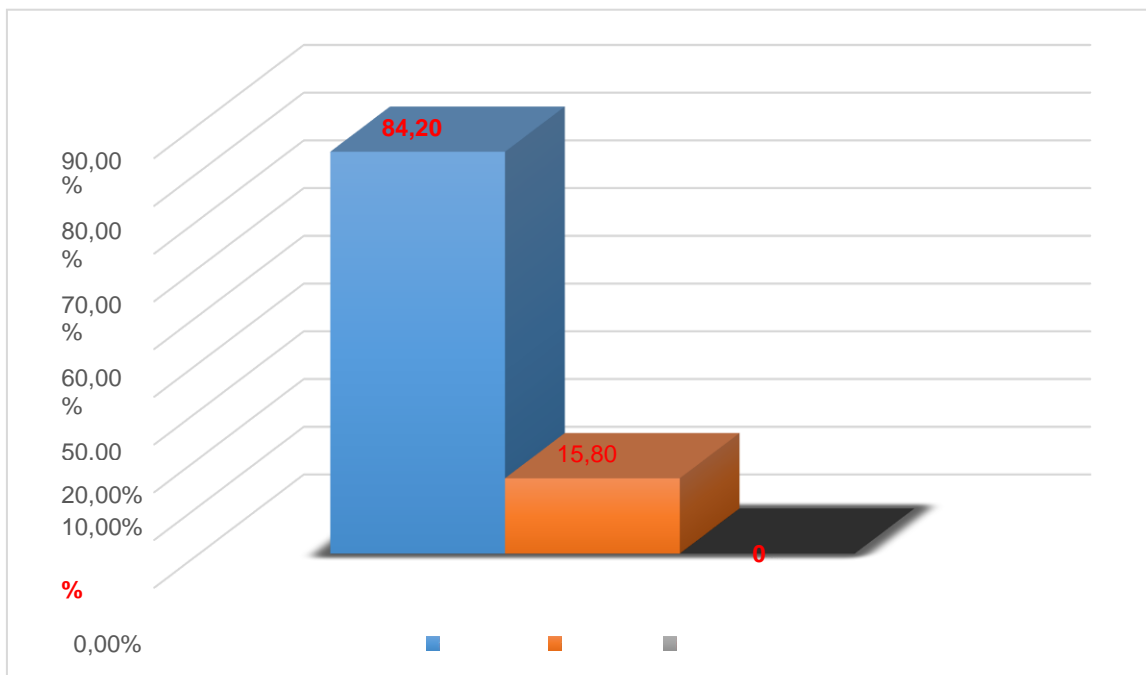


Figura 13. Docentes saberes disciplinarios en vida cotidiana

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a docentes

Análisis: de los encuestados el 84,20% estiman que siempre orientan a los estudiantes para que presenten conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de su vida cotidiana, mientras que un 15,80% dice que a veces.

Interpretación: La mayor parte de docentes sostienen que mantienen una guía, indicando rutas y caminos para que los alumnos a partir de situaciones concretas de su entorno generen conocimiento a partir de su propia realidad, desarrollando habilidades cognitivas y sociales.

12.- ¿Respetan las ideas y diferencias individuales de los alumnos?

Tabla 18. Docentes ideas individuales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	35	92,10%
A veces	02	5,30%
Nunca	01	2,60%
TOTAL	38	100%

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a docentes

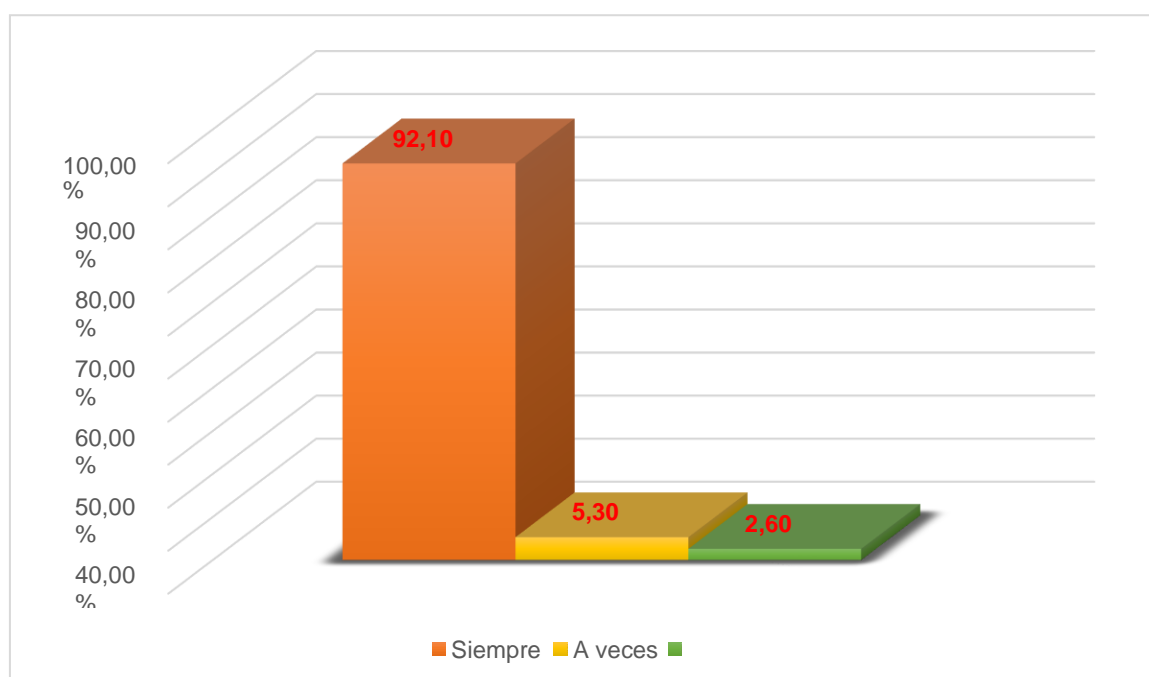


Figura 14. Docentes ideas individuales

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a docentes

Análisis: de los encuestados el 92,10% estiman que siempre respetan las ideas y diferencias individuales de los alumnos, un 5,30% dice que a veces, y un 2,60% dice que nunca.

Interpretación: De acuerdo a los encuestados en el aula de clases existe un ambiente agradable y propicio con la tolerancia de las diversas ideas que tienen los estudiantes, fomentando el respeto, las opiniones o creencias, esto permite generar solidaridad, valorar y aprender de los demás, y a no tener prejuicios.

13.- ¿Motiva a los estudiantes para que investiguen temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno familiar y social?

Tabla 19. Docentes realidad entorno

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	35	92,10%
A veces	03	7,90%
Nunca	00	0%
TOTAL	38	100%

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a docentes



Figura 15. Docentes realidad entorno

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a docentes

Análisis: de los encuestados el 92,10% estiman que siempre motivan a los estudiantes para que investiguen temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno familiar y social, mientras que un 7,90% dice que a veces.

Interpretación: Existe apertura en la mayoría de docentes para que los estudiantes hagan praxis educativa desde la realidad del contexto, valorando la importancia de los contenidos en la interpretación y solución de problemas de su comunidad.

14.- ¿Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula?

Tabla 20. Asesora maestros práctica docente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	37	97,40%
A veces	02	2,60%
Nunca	00	0%
TOTAL	38	100%

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a docentes

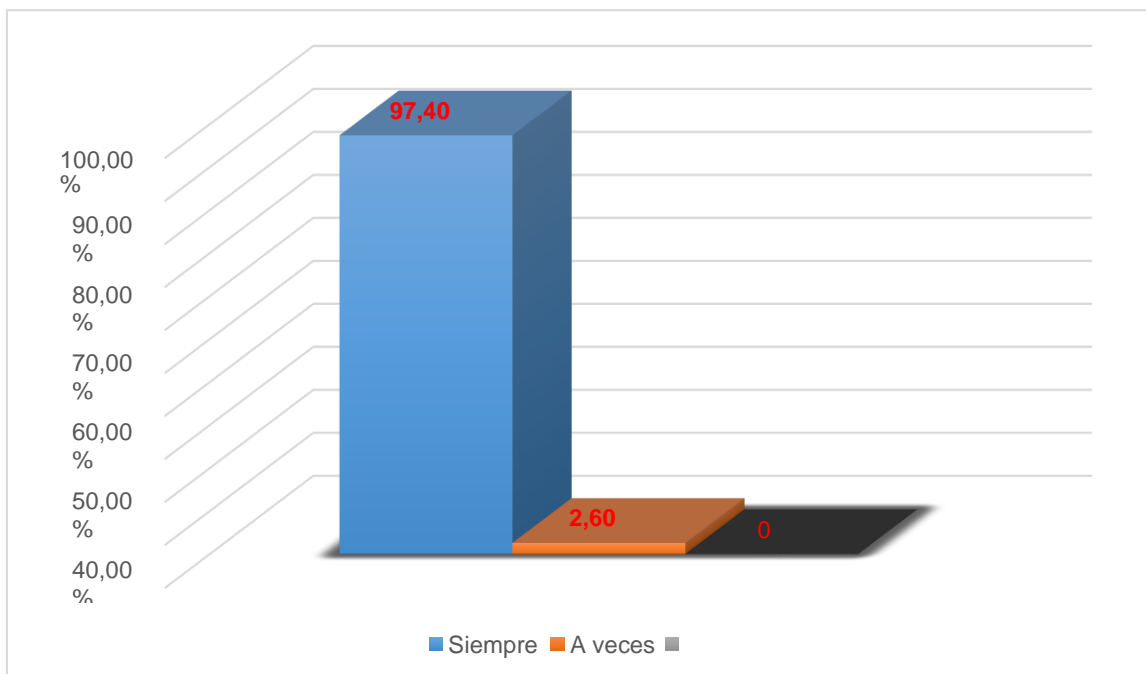


Figura 16. Asesora maestros práctica docente

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a docentes

Análisis: de los encuestados el 97,40% señalan que siempre desarrollan su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula, un 2,60% dice que a veces.

Interpretación: La mayor proporción del colectivo docente, conoce sobre el currículo nacional y su influencia en el trabajo de aula, en términos de los planes de estudio a efectivizarse, con miras alcanzar los aprendizajes deseados, con una visión de una educación de calidad que implique formar académicamente y en valores a los dicentes.

15.- ¿Recibe capacitación, a fin de que conocer la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula?

Tabla 21. Equipo docente enseñanza aula

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	37	97,40%
A veces	01	2,60%
Nunca	00	0%
TOTAL	38	100%

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a docentes

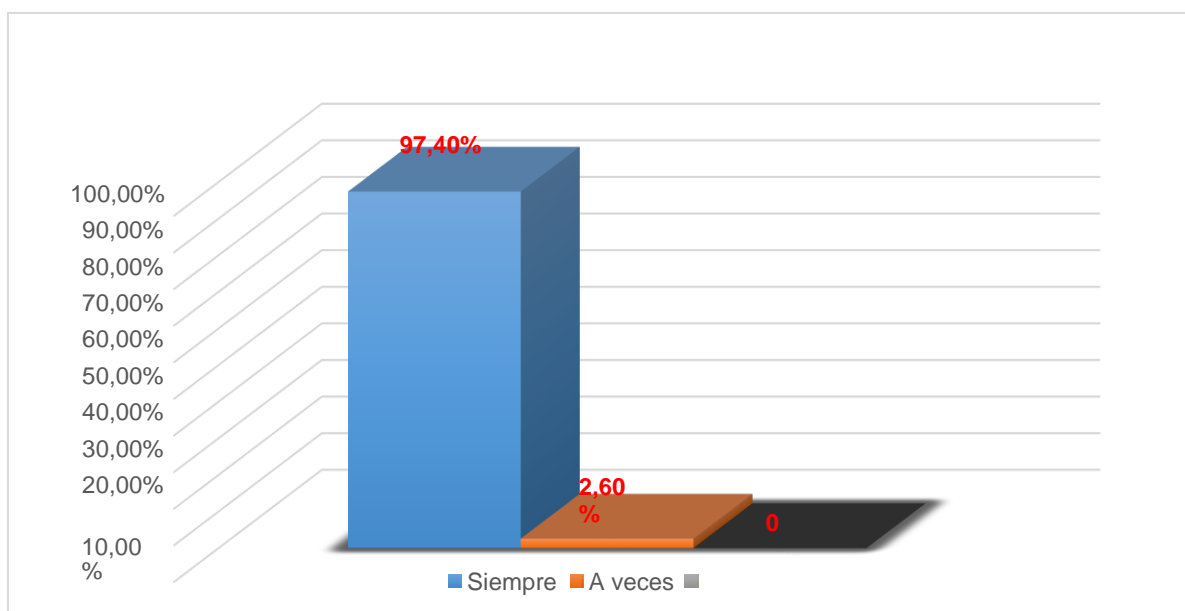


Figura 17. Equipo docente enseñanza aula

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a docentes

Análisis: de los encuestados el 97,40% consideran que siempre reciben capacitación, a fin de que conocer la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula, mientras que un 2,60% dice que a veces.

Interpretación: La mayoría de docentes recibe capacitación interna sobre el nuevo currículo y su nuevo rol de guía y acompañante en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, esto deja ver el interés de las autoridades por socializar las nuevas directrices disciplinares, pedagógicas y didácticas del Ministerio a fin de que se efectúe una práctica docente de compromiso con una educación de calidad.

16.- ¿Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el dialogo e interés de los estudiantes, generando en ellos un sentido de pertenencia hacia la institución?

Tabla 22. Docentes pertenencia institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	37	97,40%
A veces	01	2,60%
Nunca	00	0%
TOTAL	38	100%

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a docentes

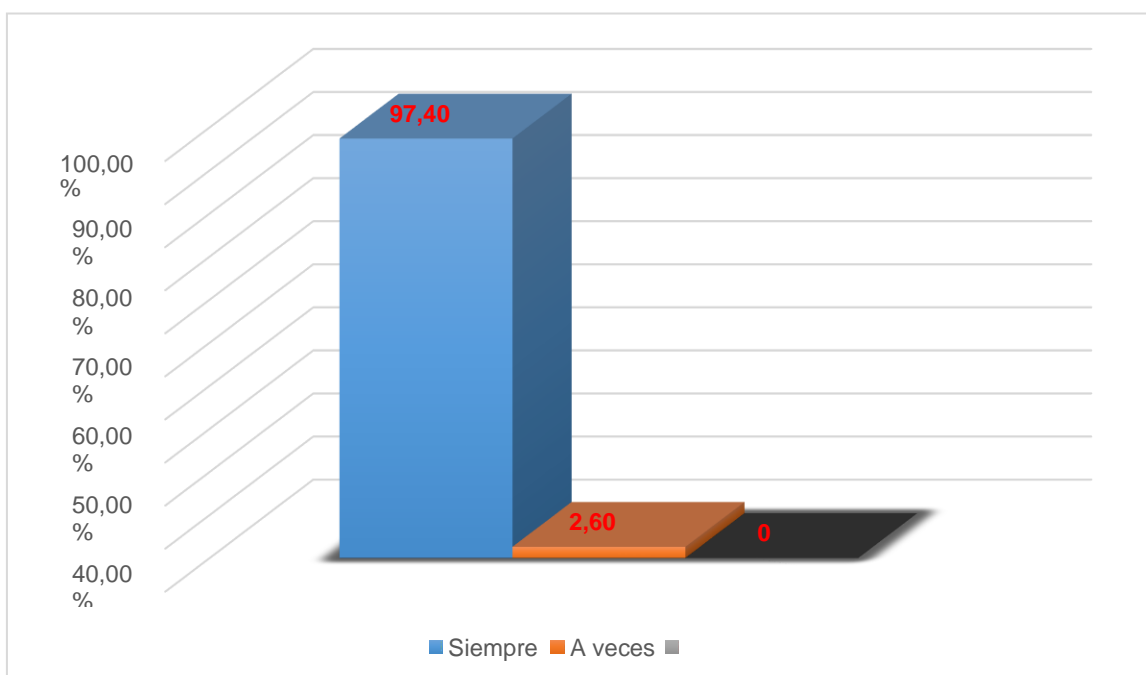


Figura 18. Docentes pertenencia institución
Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a docentes

Análisis: de los encuestados el 97,40% manifiestan que siempre crean un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes, generando en ellos un sentido de pertenencia hacia la institución, mientras que un 2,60% dice que a veces.

Interpretación: Un alto porcentaje de los encuestados se sienten identificados con la institución, lo cual les permite generar un ambiente propicio para efectuar los aprendizajes, en condiciones de cordialidad, diálogo y consenso, promoviendo la pertenencia a la institución, el orgullo de ser parte del colegio y sobre todo valorar los principios y filosofía institucionales.

17.- ¿Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa?

Tabla 23. Convivencia institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	37	97,40%
A veces	01	2,60%
Nunca	00	0%
TOTAL	38	100%

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a docentes

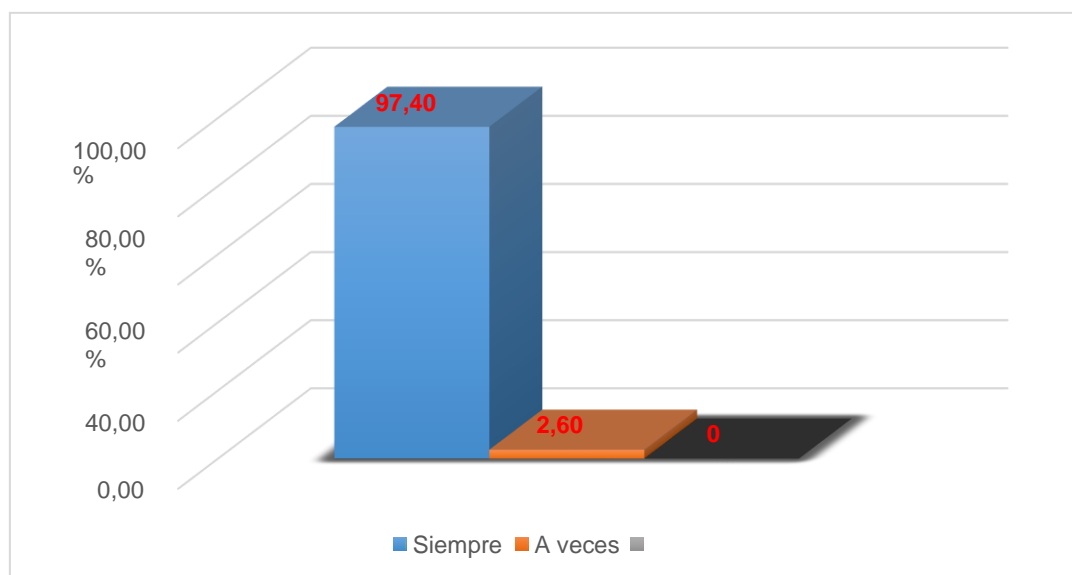


Figura 19. Acuerdos de convivencia social

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a docentes

Análisis: de los encuestados el 97,40% expresan que siempre facilitan acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa, mientras que un 2,60% dice que a veces.

Interpretación: La mayoría de docentes promueven normas de convivencia educativa para asegurar el orden y el respeto dentro del aula, facilitando la búsqueda de soluciones a los problemas cotidianos, con la aplicación de valores como la puntualidad, respeto, responsabilidad, procurando superar diversas situaciones de estrés o de frustración.

- **Resultados obtenidos del cuestionario aplicado a autoridades**

1.- ¿Orienta al equipo de docentes para que brinden a los estudiantes una educación integral, que abarque los aspectos de formación moral?

Tabla 24. Educación integral en la formación moral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	05	100%
A veces	00	0%
Nunca	00	0%
TOTAL	05	100%

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a autoridades

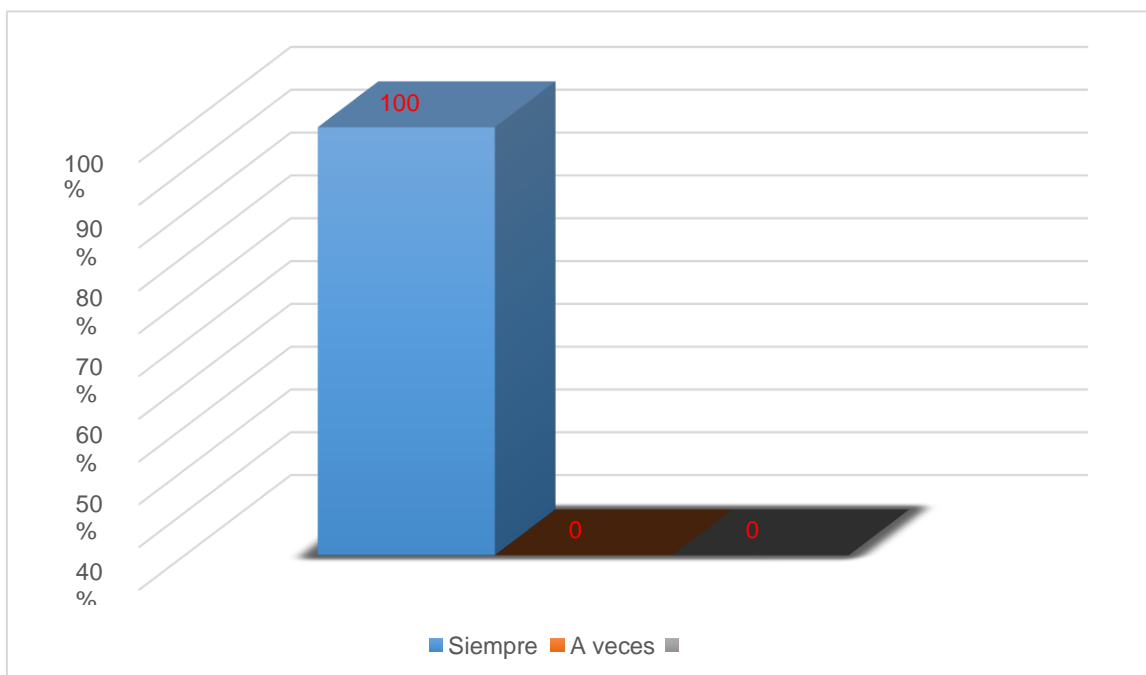


Figura 20. Educación integral en la formación moral

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a autoridades

Análisis: de los encuestados el 100% estiman que siempre a los maestros se les brinda una orientación adecuada para que brinden una educación integral en la institución.

Interpretación: Según la totalidad de autoridades, siempre apoyan a los docentes con una guía efectiva, para que impartan a los estudiantes una educación integral, que abarque no solo la parte académica, sino también en valores.

2.- ¿Las actitudes compartidas entre los miembros de la Institución Educativa, sus conocimientos, creencias, mitos, sentimientos, palabras, comportamientos y acciones, son adecuadas?

Tabla 25. Actitudes miembros de la Institución Educativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	02	40,00%
A veces	03	60,00%
Nunca	00	0%
TOTAL	05	100%

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

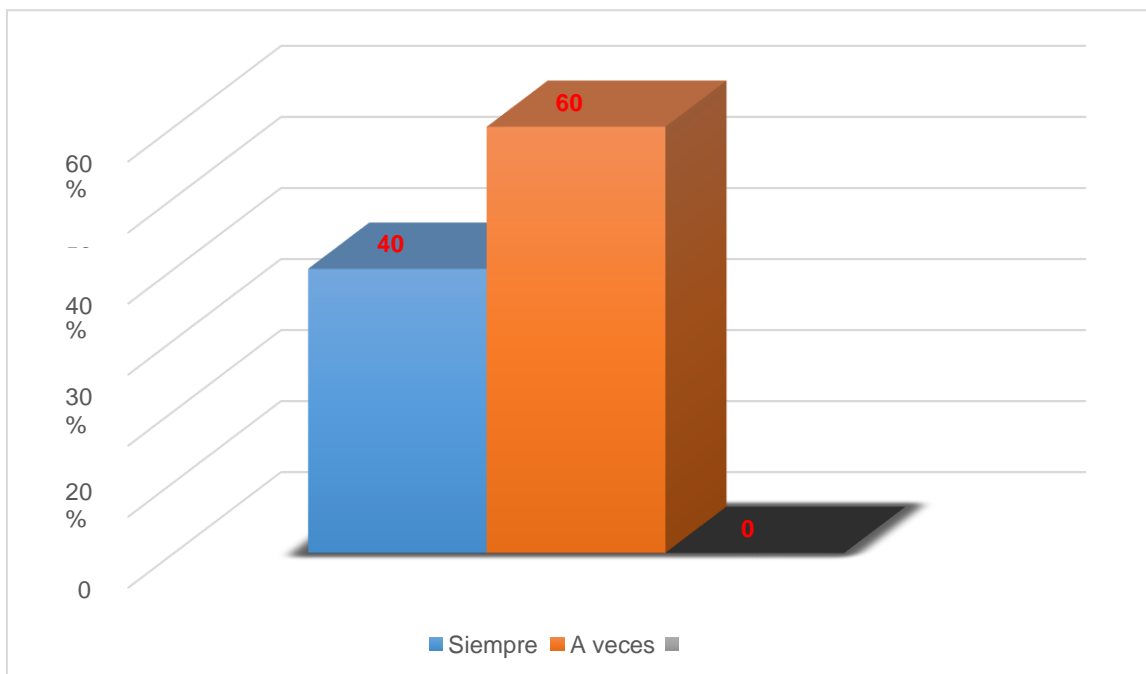


Figura 21. Actitudes miembros de la Institución Educativa

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

Análisis: de los encuestados el 60% estiman que a veces los maestros desarrollan actitudes y comportamientos adecuados entre el colectivo docente, mientras que un 40% dice que siempre.

Interpretación: El mayor porcentaje indica que esporádicamente la convivencia escolar en cuanto a actitudes, comportamientos, intercambio de experiencias entre los docentes es adecuada; esto implica una cierta armonía en las relaciones sociales entre docentes, la camaradería, no se presenta de manera continua.

3.- ¿Proporciona orientación al docente respecto a los contenidos que debe impartir, la forma en que tiene que desarrollar su actividad de enseñanza y los objetivos a conseguir?

Tabla 26. Orientación sobre los contenidos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	04	80,00%
A veces	01	20,00%
Nunca	00	0%
TOTAL	05	100%

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a autoridades

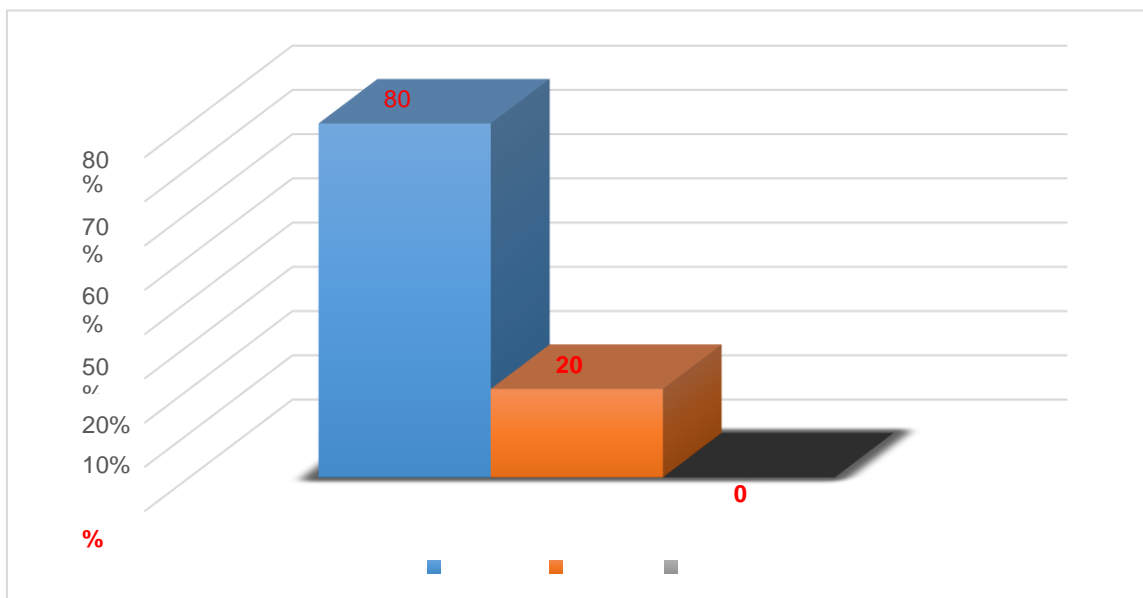


Figura 22. Orientación sobre los contenidos

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a autoridades

Análisis: de los encuestados el 80% estiman que siempre las comisiones académicas orientan a los docentes en la institución, mientras que un 20% dice que a veces.

Interpretación: Por parte de los directivos, en su mayoría orientan a los docentes en la manera de impartir la actividad de la enseñanza y los objetivos a cumplir, en términos de los planes de estudio, didáctica y pedagogía. A fin de proveer de oportunidades de aprendizajes significativos a todos los estudiantes.

4.- ¿Recomienda a los docentes que incrementen la calidad de los aprendizajes de los estudiantes con un enfoque de equidad?

Tabla 27. Calidad aprendizajes con equidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	04	80,00%
A veces	01	20,00%
Nunca	00	0%
TOTAL	05	100%

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a autoridades

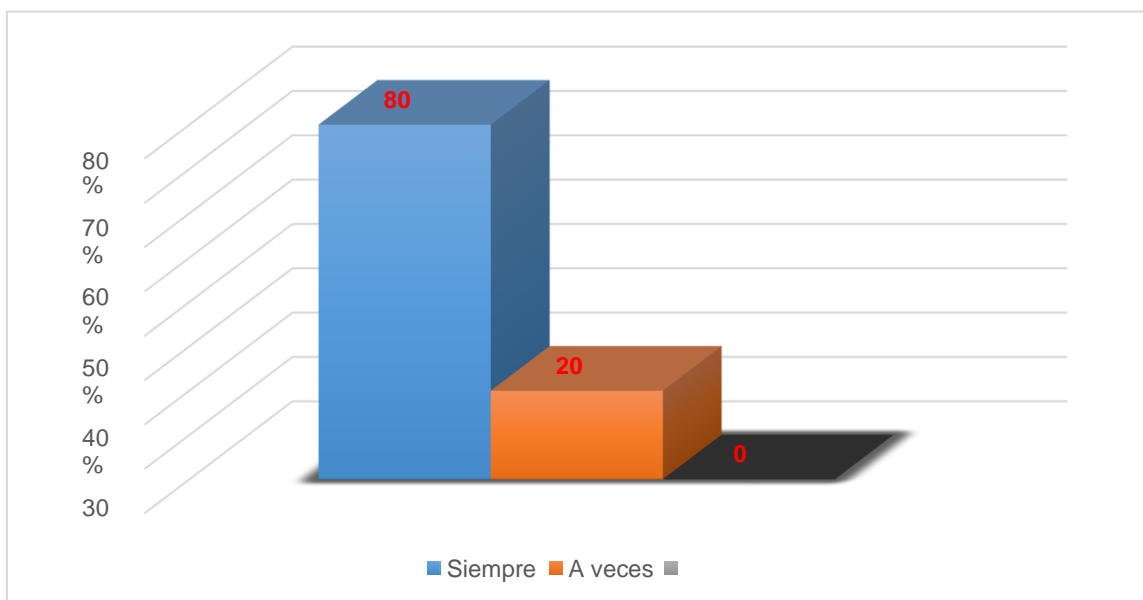


Figura 23. Calidad aprendizajes con equidad

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a autoridades

Análisis: de los encuestados el 80% estiman que siempre recomiendan a los maestros desarrollar calidad en los diversos aprendizajes con equidad, mientras que un 20% dice que a veces

Interpretación: La mayor proporción de las autoridades si orientan a los docentes a fin de que ofrezcan un servicio de calidad, respetando las diferencias individuales de los estudiantes, y procurando su inclusión y acceso a una formación integral.

5.- ¿El ambiente escolar es organizado, y se estructura de manera apropiada la acción educativa durante la jornada estudiantil?

Tabla 28. Ambiente escolar en la jornada estudiantil

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	04	80,00%
A veces	01	20,00%
Nunca	00	0%
TOTAL	05	100%

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a autoridades

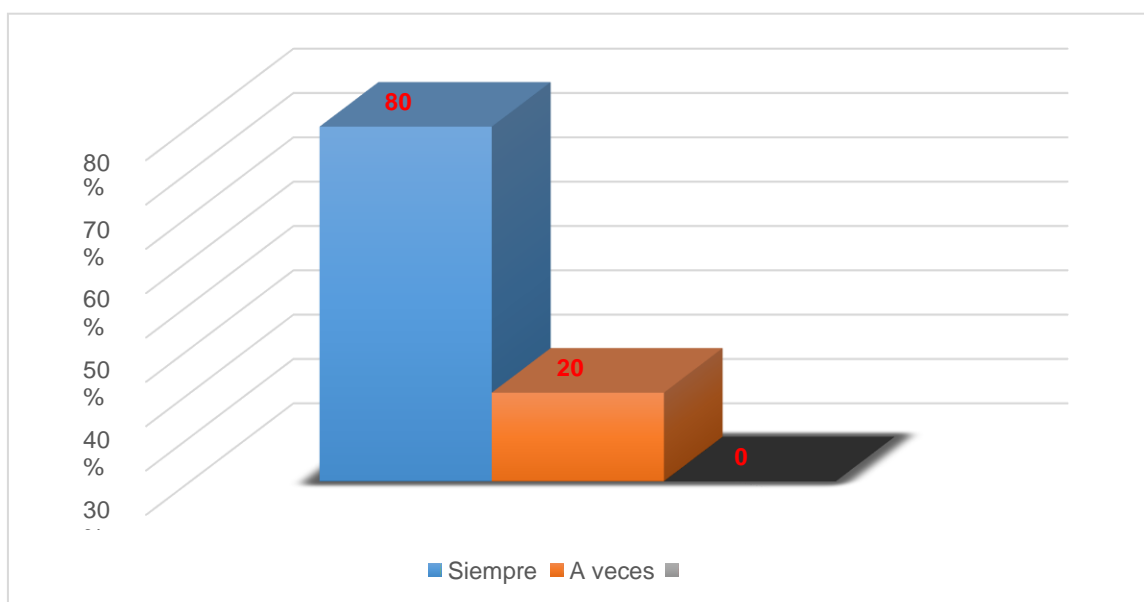


Figura 24. Ambiente escolar en la jornada estudiantil
Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a autoridades

Análisis: de los encuestados el 80% estiman que siempre el ambiente escolar en la jornada escolar es organizado y apropiado, mientras que un 20% dice que a veces.

Interpretación: El ambiente para la mayoría de las autoridades es propicio, agradable, para el desarrollo de las actividades escolares, relaciones interpersonales entre el profesor y alumno sean gratificantes, con un clima organizacional y un ambiente de respeto y confianza.

6.- ¿El centro escolar cuenta con un equipamiento adecuado y suficiente (espacios físicos, mobiliario, instalaciones), que satisface las condiciones y que facilita el aprendizaje de niños y jóvenes?

Tabla 29. Centro escolar con equipamiento

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	00	0%
A veces	03	60,00%
Nunca	02	40,00%
TOTAL	05	100%

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

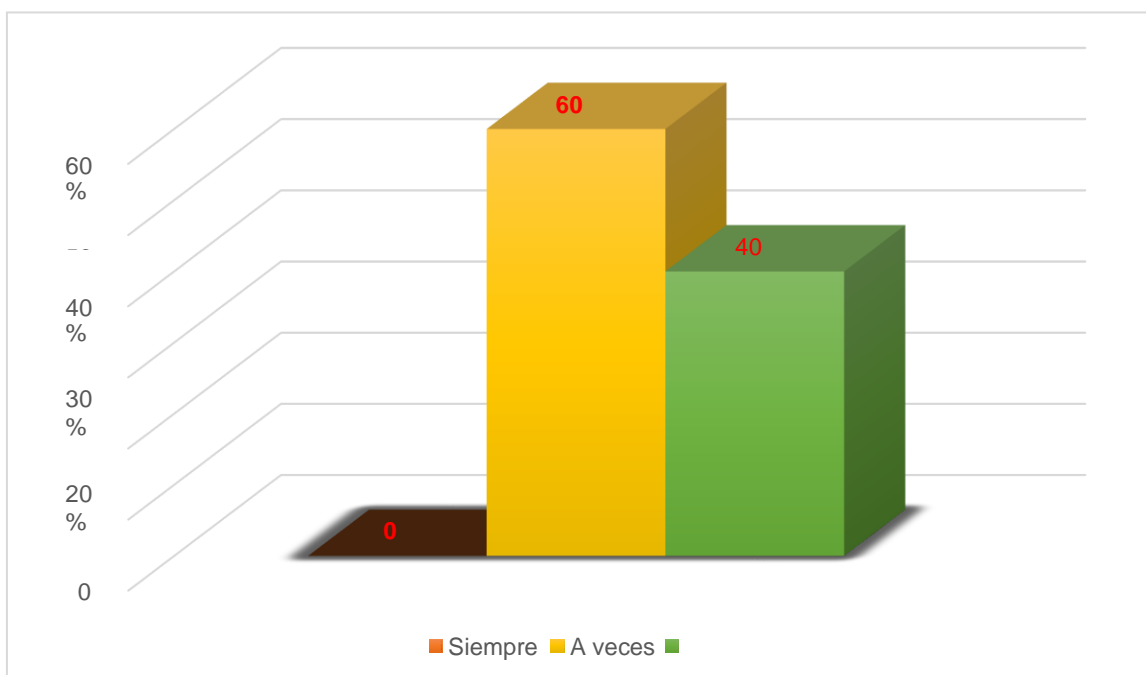


Figura 25. Centro escolar con equipamiento

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

Análisis: de los encuestados el 60% estiman que a veces tienen equipamiento adecuado y suficiente en la institución, para el desarrollo del proceso educativo, mientras que un 40% dice que nunca.

Interpretación: Según la mayor parte de las autoridades, la institución cuenta con limitados espacios, instalaciones y equipamiento apropiadas para que la organización y vida escolar se desenvuelvan de manera fluida y pertinente.

7.- ¿La institución cuenta con los recursos humanos, financieros y tecnológicos necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo propuestas por el establecimiento?

Tabla 30. Institución metas alcanzadas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	00	0%
A veces	03	60,00%
Nunca	02	40,00%
TOTAL	05	100%

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

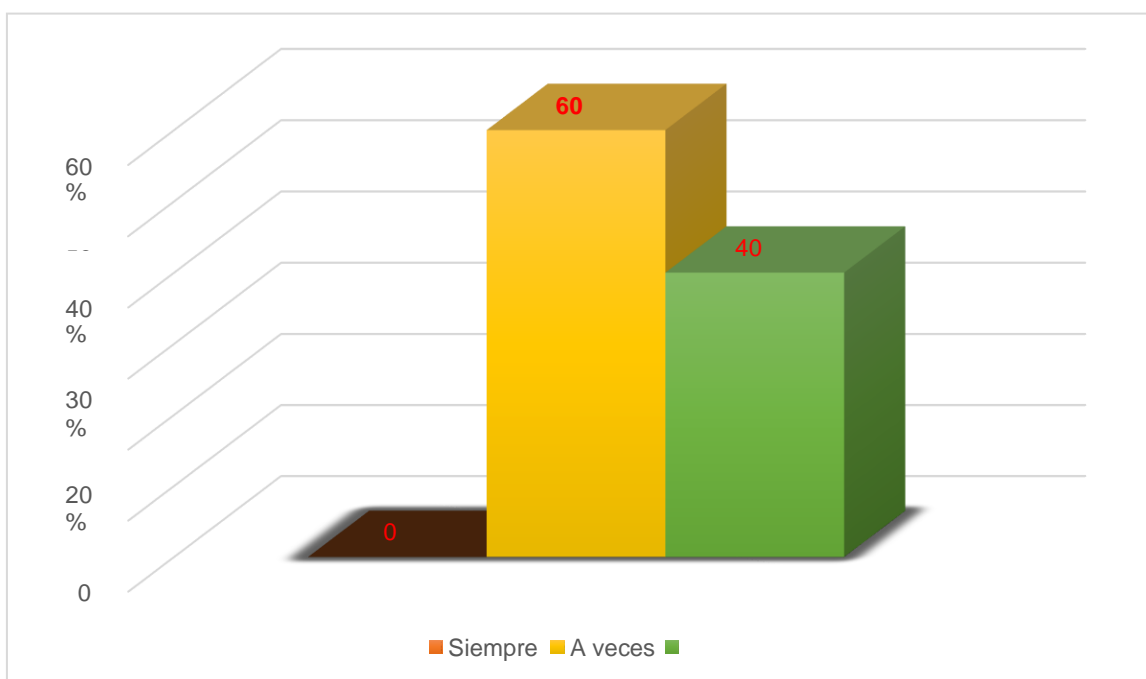


Figura 26. Institución metas alcanzadas

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

Análisis: de los encuestados el 60% estiman que a veces cuentan con los recursos humanos, financieros y tecnológicos para alcanzar las metas de aprendizaje deseables, mientras que un 40% dice que nunca.

Interpretación: El centro educativo presenta limitaciones en cuanto a la provisión de recursos necesarios para que la institución, a través de su colectivo de autoridades y docentes, efectúe un trabajo de aula en verdaderas aulas taller, y en espacios técnicamente sugeridos para desarrollar las actividades educativas en términos de calidad, eficiencia y eficacia.

8.- ¿Motiva a los docentes para que dominen su materia, la ordenen y están preparados para comunicarla, mostrando experiencia, y con la suficiente apertura?

Tabla 31. Docentes con dominio de su materia

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	05	100%
A veces	00	0%
Nunca	00	0%
TOTAL	05	100%

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a autoridades

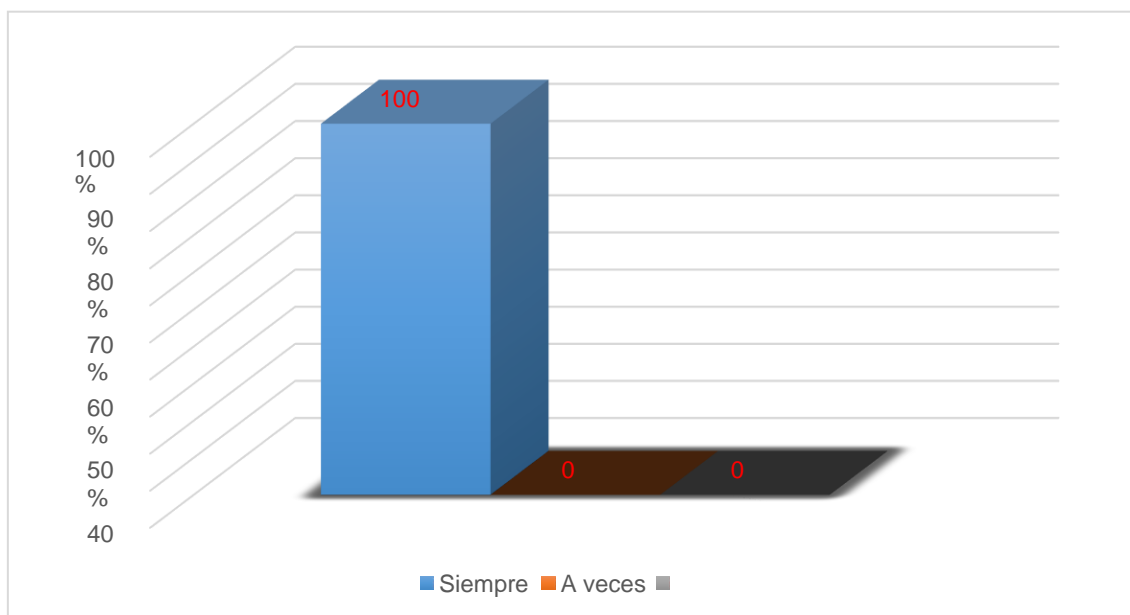


Figura 27. Docentes con dominio de su materia

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a autoridades

Análisis: de los encuestados el 100% estiman que siempre motivan a los maestros para que dominen su materia y puedan llegar a los estudiantes de una manera efectiva.

Interpretación: Según todas las autoridades siempre hay una motivación para que el equipo docente de la institución esté comprometido con las actividades que desarrollan en los salones de clase. El dominio de los contenidos y de estrategias metodológicas, siempre está en la agenda de las autoridades para asesorar y guiar la enseñanza en el centro educativo.

9.- ¿Capacita al equipo docente para que se conviertan en guías de sus alumnos, en la construcción de sus proyectos de vida, para que luego sean capaces de ejecutarlos?

Tabla 32. Capacitación docente guías de los alumnos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	02	40,00%
A veces	02	40,00%
Nunca	01	20,00%
TOTAL	05	100%

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a autoridades

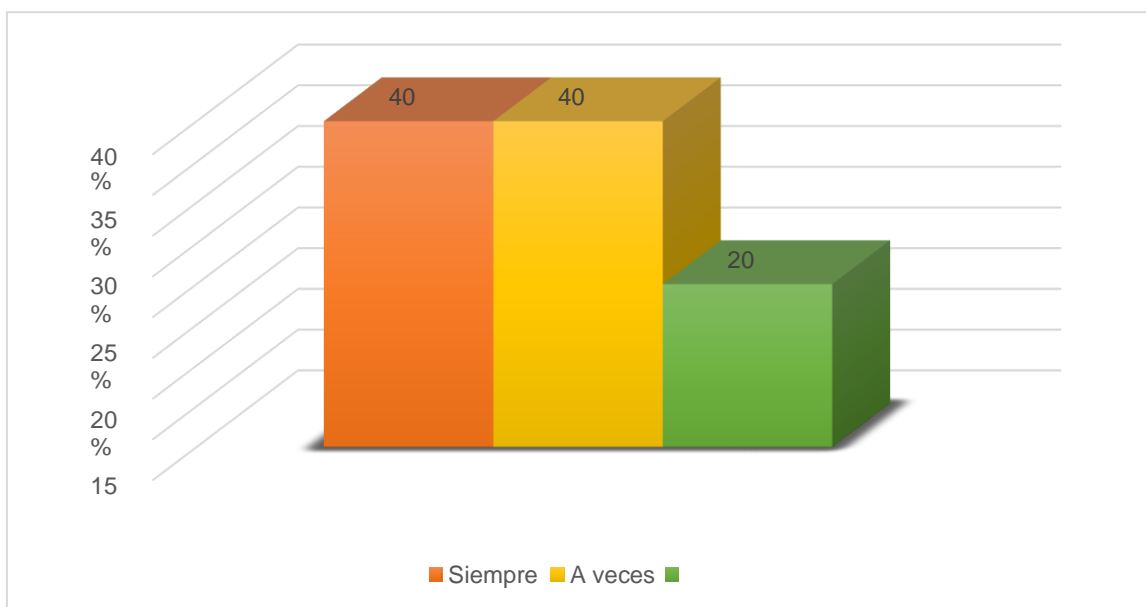


Figura 28. Capacitación docente guías de los alumnos

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a autoridades

Análisis: de los encuestados el 40% estiman que siempre se desarrollan actividades para que los maestros orienten a sus alumnos en sus proyectos de vida, mientras que un 40% dice que a veces desarrollan actividades con estas guías, un 20% señala que nunca.

Interpretación: Hay una opinión dividida entre el siempre y a veces, respecto de la guía y multiplicación a los maestros sobre como asesorarlos para que sean multiplicadores en el apoyo a sus docentes, para la elaboración y ejecución de sus proyectos de vida. Esto ocurre por la falta de unificación de criterios y de conocimientos respecto de esta problemática, en lo relacionado sobre todo con aspectos vivenciales.

10.- ¿Asesora a los docentes para que ayuden a construir conocimientos? ¿Ofrezcan criterios, muestren estilos, susciten motivaciones y lo hagan con camaradería, sin imponer nada?

Tabla 33. Asesoraría a docentes construir conocimientos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	02	40,00%
A veces	03	60,00%
Nunca	00	0%
TOTAL	05	100%

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a autoridades

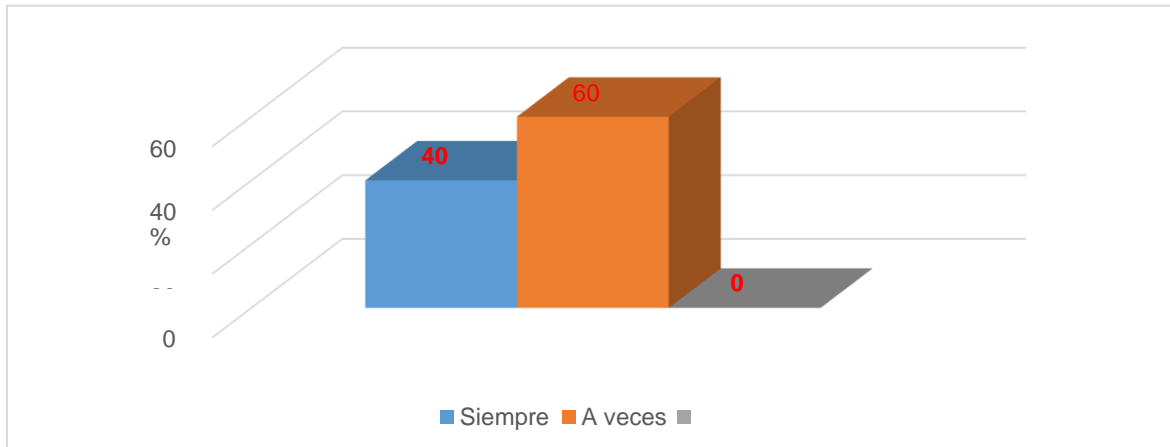


Figura 29. Asesoraría a docentes construir conocimientos

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a autoridades

Análisis: de los encuestados el 40% estiman que siempre asesoran a los docentes para que ayuden a construir conocimientos en los estudiantes en un ambiente de camaradería, mientras que un 60% dice que a veces.

Interpretación: Se evidencia que la mayoría de autoridades esporádicamente asesora a los docentes, para que la construcción de conocimientos se lo haga en un ambiente de cordialidad, afectividad y confianza, generando toda la apertura para que el estudiante se pueda realizar personal y académicamente en su proceso de formación educativa.

11.- ¿Orienta a los docentes para que presenten conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes?

Tabla 34. Docentes saberes disciplinarios en vida cotidiana

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	03	60,00%
A veces	02	40,00%
Nunca	00	0%
TOTAL	05	100%

Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a autoridades

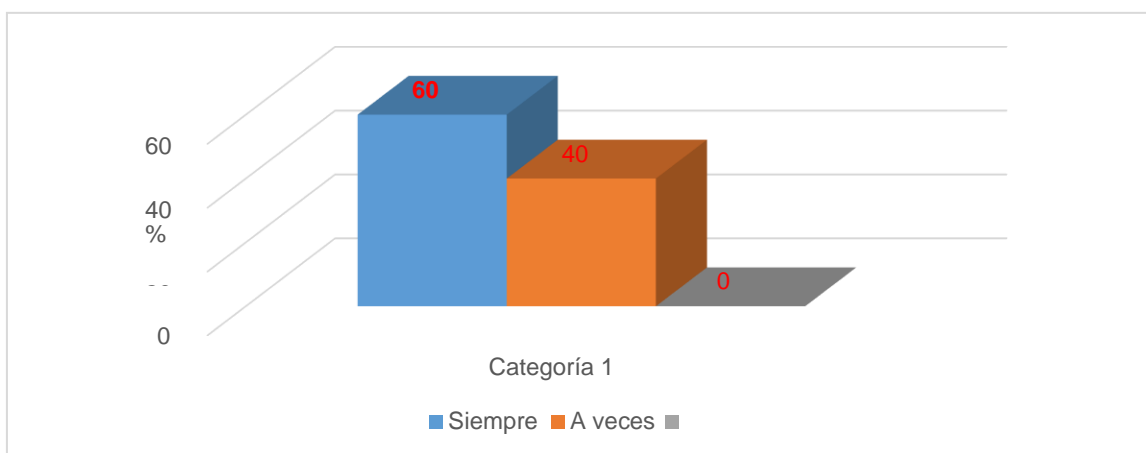


Figura 30. Docentes saberes disciplinarios en vida cotidiana
Elaborado por: Joselito Guevara
Fuente: Encuesta a autoridades

Análisis: de los encuestados el 60% estiman que siempre asesoran a los maestros para que desarrollen saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los alumnos, mientras que un 40% dice que a veces.

Interpretación: La preocupación de los directivos en guiar al colectivo docente para que los pares didácticos aprendizaje-conocimiento, método-contenido y teoría práctica, tengan plena vigencia es constante, sin embargo, no abarca a todos los directivos pues hay un porcentaje importante que solo lo hace a veces.

12.- ¿Recomienda a los docentes que respeten las ideas y diferencias individuales de los alumnos?

Tabla 35. Docentes ideas individuales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	05	100%
A veces	00	0%
Nunca	00	0%
TOTAL	05	100%

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

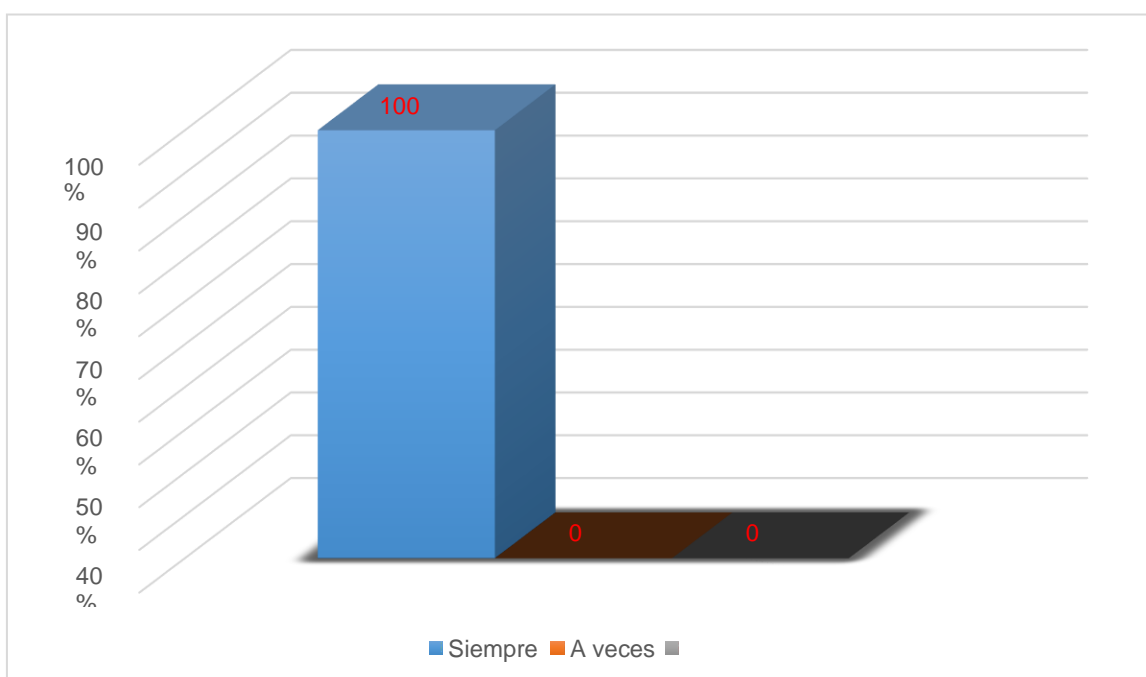


Figura 31. Docentes ideas individuales

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

Análisis: de los encuestados el 100% estiman que siempre recomiendan a los maestros respetar las diferencias individuales y las ideas de los estudiantes.

Interpretación: La totalidad de autoridades siempre sugieren la importancia educativa de respetar las diferencias individuales de los estudiantes, sus ideas, reflexiones y aspiraciones, considerando que este proceso tiene relación con una educación basada en la diversidad; es decir una enseñanza capaz de conseguir resultados educativos positivos para todos los alumnos, esto incluye cuando ellos tienen formas distintas de aprender de acuerdo a las necesidades particulares de los estudiantes.

13.- ¿Motiva a los docentes para que se actualicen en temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno y el de sus estudiantes?

Tabla 36. Docentes realidad entorno

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	04	80,00%
A veces	01	20,00%
Nunca	00	0%
TOTAL	05	100%

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

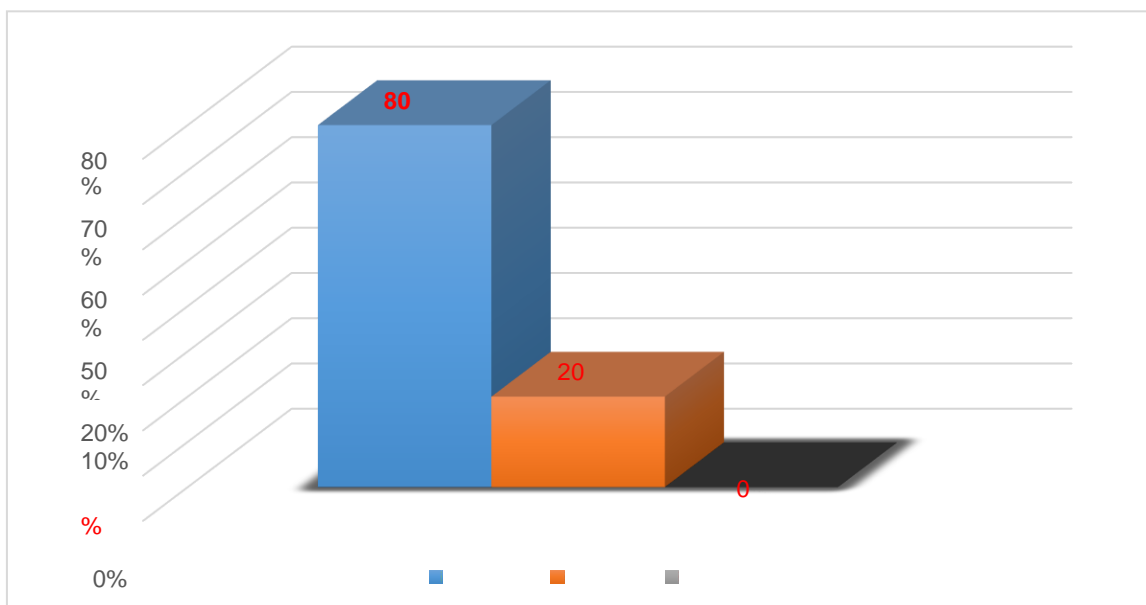


Figura 32. Docentes realidad entorno

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

Análisis: de los encuestados el 80% estiman que siempre se motiva a los maestros para que se preparen y desarrollen los contenidos relacionándolos con aspectos de su entorno y realidad familiar y social, mientras que un 20% dice que a lo hace a veces.

Interpretación: Las autoridades en su mayoría coinciden en señalar que siempre procuran orientar a los maestros, para que eduquen para la vida, para que los estudiantes se conviertan en multiplicadores de cambio, en solucionadores de problemas de su entorno natural, social y familiar.

14.- ¿Asesora a los maestros para que desarrollen su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula?

Tabla 37. Asesora maestros práctica docente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	03	60,00%
A veces	02	40,00%
Nunca	00	0%
TOTAL	05	100%

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

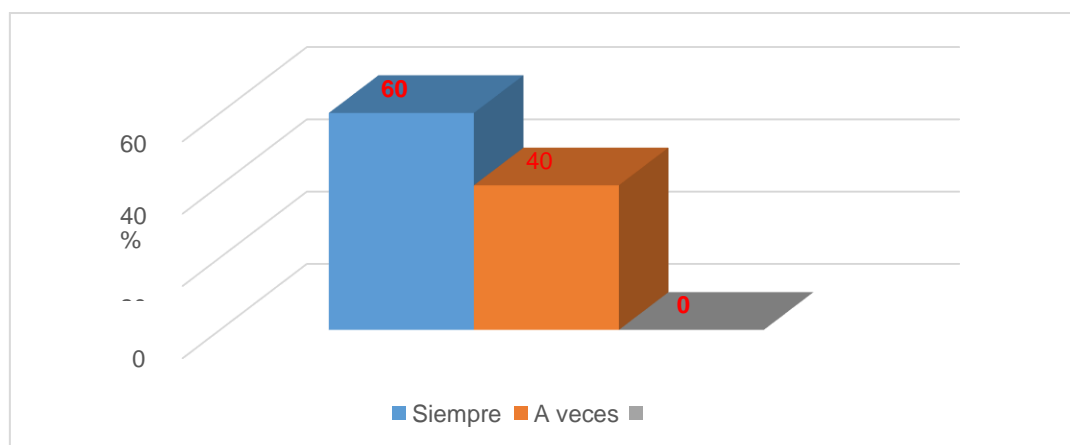


Figura 33. Asesora maestros práctica docente

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

Análisis: de los encuestados el 60% estiman que siempre asesora a los maestros en la práctica docente en la institución de acuerdo al currículo vigente, mientras que un 40% dice que a veces.

Interpretación: La mayor proporción de encuestados manifiesta ofrecer a los docentes asesoramiento en el conocimiento y puesta en marcha del currículo nacional, que implica capacitación continua en el trabajo de aula, en integración tecnológica, en resiliencia y ralentización. Preocupa el porcentaje importante del a veces que lo hace en ciertas ocasiones.

15.- ¿Capacita al equipo docente, a fin de que conozca la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula?

Tabla 38. Equipo docente enseñanza aula

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	02	40,00%
A veces	02	40,00%
Nunca	01	20,00%
TOTAL	05	100%

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

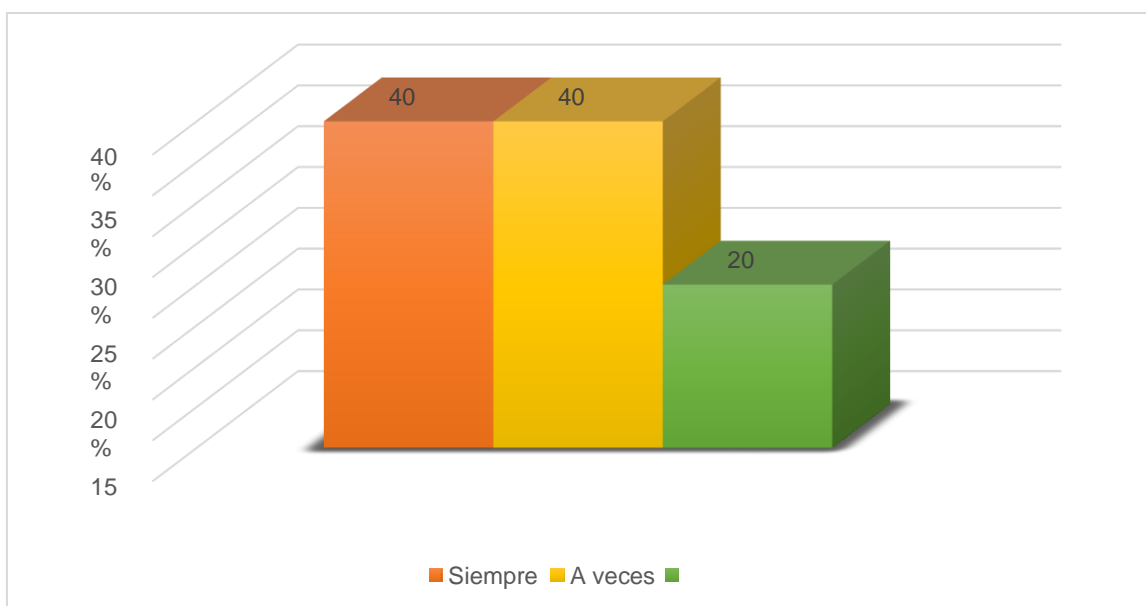


Figura 34. Equipo docente enseñanza aula

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

Análisis: de los encuestados el 40% estiman que siempre capacita al equipo docente en la función del currículo y sus implicaciones en el aula, mientras que un 40% dice que a veces, un 20% señala que nunca.

Interpretación: Hay opiniones divididas entre el siempre y el a veces respecto de asesorar a los docentes en lo relacionado a que el currículo es abierto y flexible, ajustable a los grupos de estudiantes, priorizando las destrezas imprescindibles, los contenidos básicos, sin perder de vista una sólida formación académica.

16.- ¿Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el dialogo e interés de los docentes, generando en ellos un sentido de pertenencia hacia la institución?

Tabla 39. Docentes pertenencia institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	05	100%
A veces	00	0%
Nunca	00	0%
TOTAL	05	100%

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

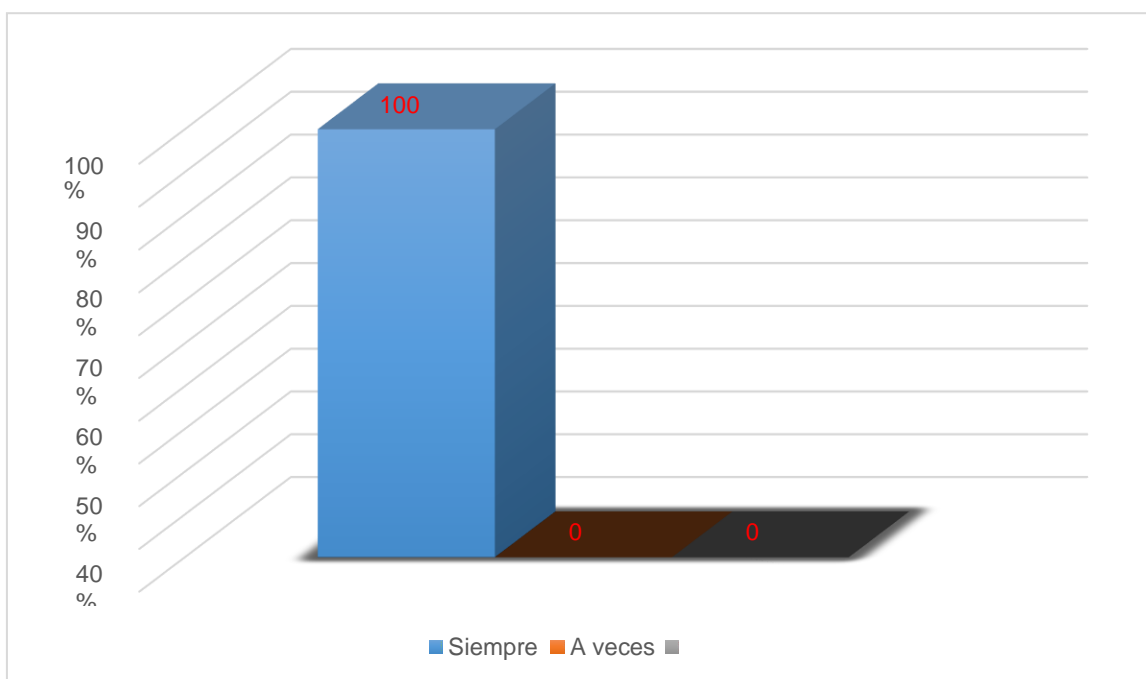


Figura 35. Docentes pertenencia institución

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

Análisis: de los encuestados el 100% estiman que siempre generan en los maestros positivismo, comprensión, diálogo y un sentido de pertenencia a la institución.

Interpretación: Hay un criterio unificado de todo el colectivo directivo, a fin de que los maestros tengan una convivencia escolar adecuada, puedan comunicarse con apertura y confianza, sin temor, y se involucren en todos los procesos educativos con un sentido de identificación con la filosofía y valores institucionales.

17.- ¿Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa?

Tabla 40. Convivencia institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	05	100%
A veces	00	0%
Nunca	00	0%
TOTAL	05	100%

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

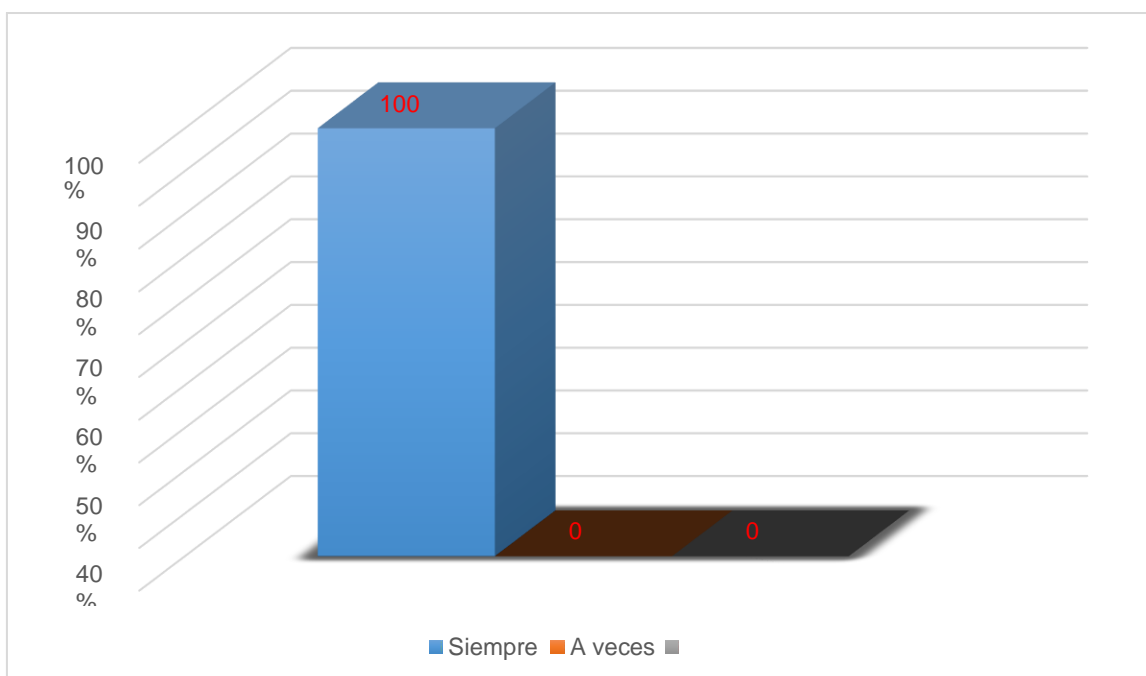


Figura 36. Convivencia institución

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

Análisis: de los encuestados el 100% estiman que siempre propician en los maestros acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en la institución.

Interpretación: Hay una opinión generalizada de los directivos, respecto de generar consensos, participación activa en las tareas institucionales, por parte de los maestros, a fin de optimizar la convivencia escolar y el trabajo de aula en términos de brindar una educación que forme personas de calidad, profundamente humanos y justos.

Principales resultados

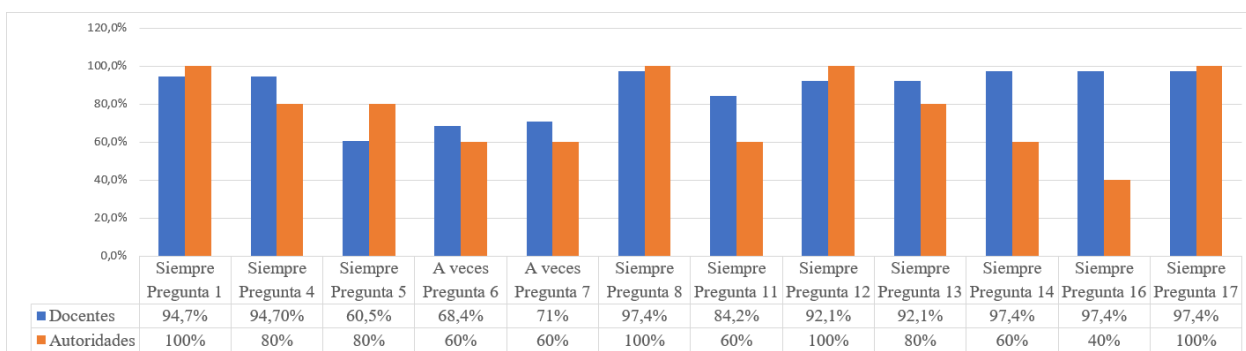


Figura 37. Principales resultados

Elaborado por: Joselito Guevara

Fuente: Encuesta a autoridades

Triangulación de resultados

La afirmación de que el liderazgo transformacional influye positivamente en el desempeño docente, de los profesores de básica superior de la Institución Educativa Fiscal “Amazonas” de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2020-2021, es la hipótesis sometida a prueba mediante el presente trabajo de investigación, la misma que se verifica por existir correspondencia entre las aseveraciones de los docentes y autoridades encuestadas, en las siguientes preguntas:

En las respuestas a las preguntas 1, 16 y 17 hay una alta correspondencia hacia la tendencia de siempre orientar a los estudiantes y maestros en el sentido de brindar una educación integral, que abarque los aspectos de formación moral, que facilite acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa, creando un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes, generando en ellos un sentido de pertenencia hacia la institución. Se concibe una educación humanística, que pretende formar personas íntegras y útiles para sí mismos y para la sociedad.

En las respuestas a las preguntas 4, 5 y 11 hay correlación en la tendencia mayoritaria hacia el siempre, en términos de que hay preocupación por mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes con un enfoque de equidad, creando un ambiente escolar organizado, y estructurado de manera apropiada, para que los estudiantes presenten conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de su vida cotidiana. Se puede notar predisposición e involucramiento por mejorar la organización y vida escolar.

En las respuestas a las preguntas 6 y 7 se presenta una elevada afirmación hacia el criterio de a veces, respecto de que el centro escolar cuenta con un equipamiento adecuado y suficiente (espacios físicos, mobiliario, instalaciones), que satisface las condiciones y que facilita el aprendizaje de niños y jóvenes, así como con los recursos humanos, financieros y tecnológicos necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo propuestas por el establecimiento. Esto no permite optimizar el trabajo de aula y desempeño de los docentes, como multiplicadores de un liderazgo transformacional proactivo.

En la respuesta a la pregunta 14, los dos grupos señalan mayoritariamente que se desarrolla la práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula. Sin embargo, se tratan de iniciativas propias institucionales, y de aportes principalmente del colectivo docente.

En la respuesta mayoritaria a la pregunta 8 hay una coincidencia de criterios entre maestros y autoridades respecto del dominio de la materia, secuenciación y preparación de las clases por parte de los maestros, mostrando experiencia, y con la suficiente apertura. Se puede evidenciar profesionalismo y responsabilidad intelectual en el equipo de docentes.

En las respuestas a las preguntas 12 y 13 hay correspondencia en los dos grupos de encuestados en lo referente a que se motiva a los estudiantes para que investiguen temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno familiar y social, respetando las ideas y diferencias individuales de los alumnos.

De lo anterior se puede deducir que la organización y vida escolar, bienestar de los alumnos y trabajo de aula, son adecuados, pese a que no se cuenta con las condiciones físicas óptimas para desarrollar una educación de calidad. Debe resaltarse la actitud significativa de docentes por realizar de la mejor manera su trabajo, aun cuando no cuentan con un liderazgo transformacional por parte de autoridades institucionales y ministeriales.

CAPÍTULO III

PRODUCTO

Título

“Guía metodológica para la aplicación del liderazgo transformacional en el desempeño docente de la básica superior de la Institución Educativa Amazonas PTEF”

Datos informativos

Nombre de la institución:	Institución Educativa Fiscal “Amazonas”
Creación:	Resolución Ministerial N°. 1242 de 14 de septiembre de 1961
Código AMIE:	17H00931
Dirección:	Lauro Guerrero 127 Oe2G y Luis Iturralde
Autoridades:	Rector: MSc. Alberto Bolívar Allauca Vicerrector 1: Dr. Marco Polo Enríquez Vicerrectora 2: MSc. Aida Zambrano Inspector General: Dr. Marco Alulema Sub Inspector General: MSc. Juan Jácome
E-mail:	colegioamazonasquito@gmail.com
Teléfono:	022611611
Provincia:	Pichincha
Cantón	Quito
Parroquia:	La Magdalena
Zona:	9 (SEDMQ)
Distrito:	17D06

Circuito:	C01-10
Coordenadas:	Latitud 0° 14' 44.69" Sur Longitud 78° 31' 31.81" Oeste
Régimen:	Sierra
Sostenimiento:	Público
Modalidad:	Presencial (En línea)
Jornada:	Matutina/Vespertina/Distancia
Niveles que oferta:	Básica Superior, Bachillerato General Unificado, Bachillerato Técnico en Contabilidad
Duración:	10 meses

Antecedentes

En la institución educativa fiscal “Amazonas” , ubicado en la parroquia la Magdalena de la ciudad de Quito, es el lugar en donde se realiza la investigación, la misma que necesita de un liderazgo educativo transformacional en el desempeño docente, el mismo que debe ser canalizado por los directivos que no actúan de una manera autónoma en beneficio de toda la comunidad educativa , sino que lo hacen cumpliendo al pie de la letra las disposiciones distritales, de la Subsecretaría y del Ministerio de Educación, sin analizarlas y cuestionarlas de ser el caso, convirtiéndose en meros ejecutores de disposiciones y no de verdaderos administradores educativos con independencia y poder de decisión.

Justificación

Se propone una guía metodológica sobre el liderazgo transformacional en el desempeño docente de la básica superior de la Institución Educativa Amazonas, en donde el docente tiene la capacidad su accionar en el aula; mediante diversas actividades lúdicas que llaman la atención al estudiante para poder conseguir un aprendizaje significativo de acuerdo a los estándares de calidad, que le sirvan para poder aplicar en su vida diaria.

El desarrollo social y económico conjuntamente con las crisis experimentado por el país en los últimos años, se encuentra en concordancia con la situación por la cual se

encuentra atravesando la sociedad contemporánea y globalizada, en la que se obliga a que cada miembro de este mercado mundial sea cada vez más eficaz y eficiente a objeto de competir al más alto nivel de productividad y calidad.

En este contexto el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa fiscal Amazonas, no puede sustraerse de una realidad en la cual se demanda de forma permanente una mejor preparación de sus integrantes, independientemente del nivel en el cual se lleva a cabo este proceso, puesto que el mismo pasa a ser considerado como un complemento dentro de la formación de los estudiantes, consecuentemente y de acuerdo al enfoque sistémico una falencia en cualquiera de sus procesos, incidirá de forma permanente en la calidad del servicio, situación que a su vez repercute sobre el sector educativo al cual sirve.

Esta propuesta basándonos en los resultados obtenidos a los largo de la investigación que han permitido realizar una evaluación, sobre la forma en la cual se encontraba siendo llevado a cabo el proceso de trabajo en equipo en la institución bajo estudio, debe permitir integrar dentro de sí el concepto de calidad, entendida esta como el desenvolvimiento del recurso humano como un grupo homogéneo que tiene siempre en mente un objetivo común, que coordina acciones para dar un servicio, que optimiza recursos que se lleva bien consigo mismo y con los demás, que su principal valor es el servicio a los demás.

Objetivos

Objetivo General

Mejorar el desempeño docente y lograr mayor efectividad en el trabajo de aula de los docentes de la Básica Superior de la Institución Educativa Amazonas, mediante la aplicación de la guía metodológica de liderazgo transformacional como estrategia didáctica relevante.

Objetivos específicos

- Elaborar el marco conceptual y metodológico de la propuesta y efectuar pilotajes en campos específicos seleccionados para corregir falencias y lograr perfeccionamientos
- Preparar al personal docente de la Básica Superior para la aplicación de la guía metodológica del liderazgo transformacional, para el desarrollo profesional, institucional y social.
- Diseñar talleres de aplicación de la propuesta del liderazgo transformacional, a fin de efectivizar esta estrategia metodológica en la formación integral de los estudiantes.
- Difundir la propuesta, motivar al personal docente, comprometer responsabilidades y aplicar el liderazgo transformacional en beneficio de la comunidad educativa
- Evaluar los procesos y resultados de la ejecución de la propuesta mediante la aplicación de los lineamientos de la evaluación de proyectos operativos

Estructura de la propuesta

La propuesta de innovación educativa se enfoca en la necesidad de cambio y orientación a los docentes en el aula de clases con los estudiantes de la básica superior es decir a octavos, novenos y décimos.

A la par y considerando el permanente avance de la ciencia y la tendencia a la generación de nuevos conocimientos en el campo del liderazgo educativo transformacional, se considera que es otro de los conceptos que debe ser integrado en el proceso institucional del colegio Amazonas de Quito, para de esta manera propender a la satisfacción de las diferentes necesidades sociales. De ahí la importancia de que esta propuesta sea articulada de tal manera que responda a los requerimientos de la sociedad actual.

Partiendo de los resultados obtenidos en la presente investigación que permiten establecer que no existe una aplicación real del trabajo en equipo, como valor corporativo que permita optimizar el desempeño laboral de los recursos humanos de la institución educativa fiscal Amazonas.

Fundamentación filosófica

El diseño de esta propuesta implica plantear un ideal, al cual deban converger una serie de aspectos, que efectivamente posibiliten su consecución y, esto demanda el asumir una posición filosófica que efectivamente dirija el proceso de tal manera que, al realizar el correspondiente seguimiento y evaluación, este se encuentre contextualizado dentro de la satisfacción de las necesidades sociales relacionadas con la calidad de los servicios que en ellas se ofertan.

Si la sociedad es cambiante, ya que está en permanente progreso, el desempeño laboral a través del trabajo en equipo es una consecuencia de este proceso por tanto cambiante y en evolución, en concordancia con lo que ocurre a nivel de la comunidad, consecuentemente es concebida como una práctica social. Coherentes con este enfoque los postulados críticos- propositivos permiten la comprensión de la realidad desde una perspectiva de totalidad social, son los que pretenden direccionar la formación de funcionarios capaces de construir una nueva institución Amazonas. Con pensamiento crítico que le permita en un determinado momento ser transformador de su realidad, todo esto englobado dentro de principios humanísticos.

Estos postulados se traducen a ideas que permitan direccionar el proceso de construcción de la propuesta, así es un hecho que al ser una realidad cambiante, no puede asumirse que la calidad del proceso de servidores públicos en educación es algo que se ha logrado y que no demanda de una permanente revisión en función de las diferentes necesidades que surgen del momento histórico porque atraviesa la sociedad actual, consecuentemente se exige una permanente actualización por parte de quienes deberán impartir dicho proceso, que en el presente caso son las autoridades y docentes de la institución educativa fiscal Amazonas, quienes al asumir el trabajo en equipo es parte de la calidad del proceso, demandan en convertirse en los gestores del mismo y que el papel que deben asumir es de posibilitar la satisfacción de todos los requerimientos, de tal manera que este no sea un obstáculo en su mejoramiento.

Análisis de factibilidad

En el desarrollo de la propuesta consta de un alto nivel de factibilidad en su proceso técnico de las investigaciones siguiendo las normas y requisitos solicitados por la institución. En lo referente a requisitos técnicos de la Institución Educativa cuenta con áreas para la ejecución del proyecto; ya que además cuenta con recursos didácticos y técnicos para su aplicación, que harán de la misma una idea novedosa e innovadora, tomando en cuenta los siguientes pasos:

Planificación y socialización

Para consolidar la propuesta se realizarán talleres de socialización sobre liderazgo transformacional para su desempeño en el aula de clases, una vez que los docentes hayan adquirido esta nueva experiencia puedan transmitir a sus estudiantes, esta nueva manera de impartir su cátedra y que sea más llamativa y cause participación activa por parte de los alumnos.

La socialización se llevará a cabo mediante reuniones presenciales un día a la semana con los docentes y autoridades, puesto que por el momento en la institución se encuentra trabajando de una manera virtual, esto es aún más interesante para el personal docente para llegar a la excelencia en la institución.

Ejecución

Una vez realizada la socialización de la guía metodológica “Profesores transformando la educación del futuro” al personal docente y autoridades de la Institución Educativa Fiscal Amazonas, por lo tanto, directivos y docentes podrán aplicar este contenido en la administración educativa y en las clases virtuales, hay que destacar que incluso mediante el uso de la planificación docente se podrá ver evidenciada la ejecución de la misma.

Evaluación

Para determinar la aplicación de la guía metodológica se evaluará la mejora de las autoridades y docentes en la orientación a la comunidad educativa y su accionar dentro y fuera de clases.

Plan de acción

Tabla 41. Plan de acción

N°	ACTIVIDADES	FIN	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
1. Planificación	Selección de fechas y horarios para las reuniones con las autoridades y personal docente de la institución educativa Amazonas y ejecución de la guía metodológica a partir de un cronograma establecido	Organizar y planificar talleres para impartir el liderazgo educativo transformacional en “PTEF”	Computador, internet, teléfonos celulares, proyector, herramientas virtuales.	Autor de la propuesta	Semana 1
2.Socialización	Socialización con autoridades y personal docente de la institución Amazonas sobre el uso de la guía metodológica	Recordar sobre los beneficios de la guía metodológica “PTEF”	Computador, internet, teléfonos celulares, proyector, herramientas virtuales.	Autor de la propuesta	Semana 2
3.Ejecución	Implementar la guía metodológica en las clases virtuales	Ejecutar las actividades de acuerdo al cronograma establecido	Computador, internet, teléfonos celulares, proyector, herramientas virtuales.	Autor de la propuesta	Semana 3
4.Evaluación	Realizar visitas en coordinación con las autoridades del plantel para verificar el uso de la guía metodológica “PTEF”		Computador, internet, teléfonos celulares, proyector, herramientas virtuales.	Autor de la propuesta	Semana 4

Elaborado por: Joselito Guevara

Guía metodológica:

“Guía metodológica para la aplicación del liderazgo transformacional en el desempeño docente de la básica superior de la Institución Educativa Amazonas PTEF”

DÍA 1			
TEMAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
<p>Liderazgo transformacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida • ¿Qué es el liderazgo? • Concepto y definición • ¿Por qué liderazgo transformacional? • Características 	<ul style="list-style-type: none"> • Ver video: “Todo comienza con un buen maestro”_ https://www.youtube.com/watch?v=P4h3xAJsYCC • Dinámica memorizar nombres (el que sigue repite los nombres de los anteriores) • Ver video: "El Arte de Liderar y Liderarse" - Roberto Pérez https://www.youtube.com/watch?v=7vywa0biP9w • Exposición magistral 	<p>Infocus Pizarra Zoom YouTube</p>	12:00-14:30
RECESO – PAUSA ACTIVA			14:45 –15:00
<p>Consideración individualizada</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión de conocimientos • Trato personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Cómo conservar la motivación. ¡Solo para maestros! https://www.youtube.com/watch?v=P1ISp-o6m8s • Ppt bienaventuranzas profesor (https://slideplayer.es/slide/2325417/) • Ppt. Etapas en la difusión de conocimientos • Exposición magistral • Ver video: Cómo motivar al personal de una empresa https://www.youtube.com/watch?v=OF_rEVrQHvI • Lluvia de ideas 	<p>Infocus Pizarra Zoom YouTube</p>	15:00
<p>Consideración individualizada</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo 	<ul style="list-style-type: none"> • Ver video: LA LEY DEL APOYO_ https://www.youtube.com/watch?v=cU4vrGa-EH0 • Exposición magistral • Formar grupos de Trabajo mediante la dinámica “mi otra mitad” 	<p>Infocus Pizarra Zoom YouTube</p>	17:00

RECESO- PAUSA ACTIVA			17:00 – 17:15
Taller y plenaria • Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> • Por media de actuación explicar los elementos de la consideración individualizada 	Infocus Pizarra Zoom YouTube	19:00
ACTIVIDAD EN CLASE PARA DOCENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Plantear dinámicas a los estudiantes para poner en práctica lo aprendido en el taller del día 1. • Ejemplo: El Lazarillo <p>Objetivo: Demostrar que el grupo funciona mejor con un solo líder.</p> <p>Tamaño del grupo: grupos de 10 personas.</p> <p>Lugar: mejor, al aire libre.</p> <p>Pasos a seguir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se crean dos grupos de cinco personas cada uno de ellos. 2. En un grupo, cuatro personas llevan los ojos tapados y el quinto es el líder. En el otro grupo, existen cuatro líderes (no se tapan los ojos) y el quinto, se tapa los ojos. 3. En un extremo, se colocan dos mesas con vasos y jarras de agua. En el otro, una mesa con las jarras vacías. 4. El líder o los líderes (en función del grupo) deben de guiar a los demás de un extremo a otro para, con el agua del vaso, llenar las jarras vacías. <p>Discusión: es muy importante la reflexión final en el que todos puedan expresar su opinión y el facilitador les haga ver cuál es la mejor forma de trabajo.</p>	5 antifaces, 3 mesas, vasos de agua, jarras de agua y agua.	20 minutos, aprox.

DÍA 2			
TEMAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
Influencia idealizada • Transmisión valores • Entusiasmo	<ul style="list-style-type: none"> • Ver video: Liderazgo basado en valores - ser ejemplo • https://www.youtube.com/watch?v=oH5T5GKH6aY • Exposición magistral • Ver video: Víctor Küppers: Actitud es pasión y entusiasmo • https://www.youtube.com/watch?v=I8S9nm1Ef78 • Exposición magistral Lluvia de ideas 	Infocus Pizarra Zoom YouTube	12:00-14:30
RECESO – PAUSA ACTIVA			14:45-15:00
Influencia idealizada • Implicación • Altruismo	<ul style="list-style-type: none"> • Ver video: Gran reflexión de lo que es trabajo en equipo. https://www.youtube.com/watch?v=gLEfiI8CbLQ • Exposición magistral • Ver video ¿Cómo ser altruista?_ https://www.youtube.com/watch?v=aZeePg8zdBM • Lluvia de ideas 	Infocus Pizarra Zoom YouTube	15:00
Influencia idealizada • Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Ver video: Como generar confianza en las personas. https://www.youtube.com/watch?v=cBJyQJEWTPo • Formar grupos de Trabajo mediante la dinámica “busca tu número” 	Infocus Pizarra Zoom YouTube	17:00
RECESO- PAUSA ACTIVA			17:00 -17:15
Taller y plenaria • Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Los grupos explican mediante el estudio de caso la influencia idealizada. https://www.youtube.com/watch?v=Ah54JmXXfeg 	Infocus Pizarra Zoom YouTube	19:00
ACTIVIDAD EN CLASE PARA DOCENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Plantear dinámicas a los estudiantes para poner en práctica lo aprendido en el taller del día 2. • Ejemplo: El Círculo <p>Objetivos: Identificar al (a los) líder(es) del grupo.</p>		20 minutos, aprox.

	<p>Identificar el tipo de liderazgo.</p> <p>Tamaño del grupo: resulta indiferente.</p> <p>Lugar: mejor, al aire libre.</p> <p>Pasos a seguir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se pedirá a los integrantes del grupo que se pongan en círculo y se tomen de las manos. 2. Después, se les dirá que vayan formando distintas figuras, estando unidos de las manos. Por ejemplo: un triángulo, una estrella, una casa, etc. <p>Discusión: lo realmente importante de esta dinámica no es el resultado de las figuras, sino cómo fluye la comunicación y cuáles son las personas que toman la iniciativa a la hora de realizar los ejercicios. Para finalizar, debe haber un espacio de reflexión en el que se aborden estos temas y todos los integrantes del grupo tengan la oportunidad de expresar su opinión.</p>		
DÍA 3			
TEMAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
<p>Auto liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la película “Joey” 	<ul style="list-style-type: none"> • Los grupos formados el día anterior exponen los aspectos importantes de la película “Joey”. https://www.youtube.com/watch?v=evXx86-W1TE • Luego comparan situaciones vistas con las situaciones de sus vidas. • Exposición magistral 	<p>Infocus Pizarra Zoom YouTube</p>	12:00-14:30
RECESO – PAUSA ACTIVA			14:45-15:00
<p>Auto liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento • Autoconfianza 	<ul style="list-style-type: none"> • Ver video Auto liderazgo: Gladiador “Mi nombre es Máximo Décimo Meridio” https://www.youtube.com/watch?v=DJ1Qf74mfgw 	<p>Infocus Pizarra Zoom YouTube</p>	15:00

	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición magistral • Lluvia de ideas 		
<p>Multiplicando liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creando líderes • Líderes transformacionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Ver video: En Busca de la Felicidad_ https://www.youtube.com/watch?v=Sw7-MLyW6Dk • Lluvia de ideas 	<p>Infocus Pizarra Zoom YouTube</p>	<p>17:00</p>
RECESO- PAUSA ACTIVA			<p>17:00-17:15</p>
<p>Taller y plenaria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Multiplicando liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos de Trabajo mediante la dinámica “arma el rompecabezas” Los grupos convierten a su líder en transformacional. 	<p>Infocus Pizarra Zoom YouTube</p>	<p>19:00</p>
<p>ACTIVIDAD EN CLASE PARA DOCENTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plantear dinámicas a los estudiantes para poner en práctica lo aprendido en el taller del día 3. • Ejemplo: El Líder Ideal <p>Objetivos: Recapacitar sobre las habilidades y cualidades para liderar un grupo.</p> <p>Tamaño del grupo: resulta indiferente.</p> <p>Lugar: habitación amplia y cómoda</p> <p>Pasos a seguir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se divide al grupo en tres subgrupos que tengan, como mínimo, cuatro integrantes. Si los grupos quedasen desequilibrados, se determina que todos tengan el mismo número de componentes y el resto, quede(n) como observador(es). 2. Cada grupo recibe un nombre y los materiales. 3. El facilitador explica que cada grupo representa una cultura diferente y que debe luchar por preservarla. 4. Se dan quince minutos para que los grupos se reúnan y elaboren el perfil sociocultural de su planeta siguiendo una serie de preguntas: 	<p>Cinta adhesiva, papelógrafo y rotuladores.</p>	<p>120 min, aprox.</p>

	<p>aparición física, religión (espiritualidad), clima y paisaje, estructura socioeconómica, roles, etc.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Cada grupo elige un representante que exponga las características al resto de compañeros. 6. El facilitador del grupo debe evidenciar las diferencias y semejanzas que existen entre los grupos. 7. Se vuelven a reunir por grupos y, en 10 minutos, deben elaborar una lista con las cinco cualidades y habilidades que debe tener un buen líder. 8. Los portavoces lo presentan al resto del grupo. 9. En este punto, el facilitador promueve que exista consenso entre grupos. Añade que va a redistribuir a los grupos con motivo de una guerra intergaláctica. 10. Los integrantes de los nuevos grupos, deberán limar asperezas y dejar atrás sus diferencias culturales y definir el perfil de líder que es aceptado por las tres culturas. Contarán con 30 minutos. 11. Se elige un portavoz por grupo y el portavoz promoverá un nuevo debate en el que debe quedar resuelto: a). Un perfil de liderazgo aceptado por todos. b). Listado de elementos relacionados con el liderazgo que cambió de una situación a otra. <p>Discusión: en esta dinámica es muy importante el papel que juega el facilitador para que se respeten los tiempos y conducir, de manera adecuada, la dinámica.</p>		
--	---	--	--

DÍA 4			
TEMAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
Motivación inspiracional • Optimismo • Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Los grupos formados el día anterior exponen los aspectos importantes de la película “Joey”. https://www.youtube.com/watch?v=evXx86-W1TE • Luego comparan situaciones vistas con las situaciones de sus vidas. • Exposición magistral 	Infocus Pizarra Zoom YouTube	12:00-14:30
RECESO – PAUSA ACTIVA			14:45-15:00
Motivación inspiracional • Desarrollo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Ver video: Cómo desarrollar una actitud más OPTIMISTA_ https://www.youtube.com/watch?v=aVYn5T1noEo • Exposición magistral • Ver video: 5 consejos para tener empleados felices y productivos https://www.youtube.com/watch?v=hu7VTP2_T28 • Exposición magistral • Estudio de caso 	Infocus Pizarra Zoom YouTube	15:00
Motivación inspiracional • Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Ver video: Cómo motivar a los empleados y ejemplos para mejorar el ánimo del personal RRHH_ https://www.youtube.com/watch?v=FyajMe_3XNk • Exposición magistral • Formar grupos de trabajo mediante la dinámica “mi capital” • Lluvia de ideas 	Infocus Pizarra Zoom YouTube	17:00
RECESO- PAUSA ACTIVA			17:00-17:15
Taller y plenaria • Realizar el debate del video ¿Por qué motivan los que motivan?	<ul style="list-style-type: none"> • Los grupos mediante la técnica del debate exponen conclusiones. 	Infocus Pizarra Zoom YouTube	19:00
ACTIVIDAD EN CLASE PARA DOCENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Plantear dinámicas a los estudiantes para poner en práctica lo aprendido en el taller del día 4. • Ejemplo: El Alambre Pelado 		30 min. aprox

	<p>Objetivos: Lograr animar el grupo. Contribuir a la concentración en momentos de dispersión.</p> <p>Tamaño del grupo: Reducido, como máximo diez personas.</p> <p>Lugar: Espacio amplio en el que los integrantes del grupo puedan sentarse en círculo.</p> <p>Pasos a seguir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se le pide a un compañero que se vaya de la habitación. 2. El resto de los compañeros, se sientan en círculo y se cogen de las manos. El facilitador cuenta que el círculo funciona como un circuito eléctrico y que hay un alambre pelado. Entre todos, eligen quién funcionará como alambre pelado. 3. Cuando han tomado la decisión, se le pide al compañero que está fuera de la sala que entre. El facilitador de grupo le explica que el grupo es un circuito eléctrico y que en éste hay un alambre pelado. Deberá usar su ingenio para descubrir quién es. <p>Discusión</p> <p>No existe un resultado correcto o único en esta dinámica. El facilitador debe prestar atención a cómo se desarrolla la actividad y cómo es la participación de los distintos miembros del equipo. A modo de reflexión final, puede preguntarles cómo se han sentido cada uno a lo largo del ejercicio.</p>		
--	--	--	--

DÍA 5			
TEMAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
Motivación personal • Optimismo • Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Ver video: Cómo Ser un Buen líder 5 estrategias de Liderazgo. https://www.youtube.com/watch?v=16z28DjRTAA Luego comparan situaciones vistas en la vida real a través de socio dramas 	Infocus Pizarra Zoom YouTube	12:00-14:30
RECESO – PAUSA ACTIVA			14:45-15:00
Motivación personal • Generosidad- compañerismo • Motivarse a uno mismo	<ul style="list-style-type: none"> Ver video: Generosidad- compañerismo en el trabajo_ https://www.youtube.com/watch?v=VADR6RNTJmK Exposición magistral Ver video: La Motivación .Cómo Motivarse a uno mismo. https://www.youtube.com/watch?v=haSDDcvjn3k Exposición magistral Estudio de caso 	Infocus Pizarra Zoom YouTube	15:00
Motivación personal • Motivación laboral • Empleados ricos y empleados pobres	<ul style="list-style-type: none"> Ver video: Los 9 FACTORES de MOTIVACIÓN LABORAL MÁS IMPORTANTES_ https://www.youtube.com/watch?v=ZcHj9kiYZYU Que hacen los EMPLEADOS RICOS, que no hacen los Empleados POBRES https://www.youtube.com/watch?v=DTa8kfVgaR0 Exposición magistral Formar grupos de trabajo mediante la dinámica “mi capital” Lluvia de ideas 	Infocus Pizarra Zoom YouTube	17:00
RECESO- PAUSA ACTIVA			17:00-17:15
Taller y plenaria	<ul style="list-style-type: none"> Los grupos mediante la técnica del debate exponen conclusiones. Realizar el debate del video ¿7 tips para motivar equipos de trabajo? https://www.youtube.com/watch?v=9hX4oskJ5Bg 	Infocus Pizarra Zoom YouTube	19:00

<p>ACTIVIDAD EN CLASE PARA DOCENTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plantear dinámicas a los estudiantes para poner en práctica lo aprendido en el taller del día 5. • Ejemplo: Sondeo de Motivaciones <p>Objetivos: Comenzar a conocerse</p> <p>Conocer las motivaciones de los compañeros que conforman el grupo</p> <p>Tamaño del grupo: Reducido, como máximo diez personas.</p> <p>Lugar: Espacio amplio en el aire o cubierto.</p> <p>Pasos a seguir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador del grupo contextualizará, a modo de presentación, que cada vez que iniciamos una actividad nueva, la hacemos por un motivo. Les pedirá a los integrantes del grupo cuál ha sido la motivación que les ha hecho estar allí. 2. De manera individual, los integrantes del grupo responderán a una serie de preguntas de este tipo: ¿por qué he venido a esta actividad?, ¿cuál es mi estado de ánimo hoy?, ¿qué espero obtener en el día de hoy?, ¿qué estoy dispuesto a aportar en el día de hoy? 3. Todo el mundo comparte con el resto del grupo, sus inquietudes y qué ha respondido a las preguntas que planteó en un primer momento el facilitador del grupo. <p>Discusión</p> <p>Es importante que la persona que dirija la actividad, sepa gestionar de manera adecuada los comentarios de los distintos miembros del grupo.</p>	<p>Papel y esfero para cada persona</p>	<p>30 min. Aprox.</p>
--	--	---	-----------------------

DÍA 6			
TEMAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
Los Valores del líder • Empatía • Perseverancia	<ul style="list-style-type: none"> • Ver video: EMPATÍA: Cómo Ser Más Empático, Desarrollar la Empatía y Mejorar la Inteligencia Emocional y Social_ https://www.youtube.com/watch?v=3DEzlUbkFg8 • Ver video: ¡EL VALOR DE LA PERSEVERANCIA!! https://www.youtube.com/watch?v=GEBVNY7BewM • Luego comparan situaciones vistas en la vida real a través de socio dramas 	Infocus Pizarra Zoom YouTube	12:00 14:30
RECESO – PAUSA ACTIVA			14:45 - 15:00
Los valores del líder • Prudencia • Pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> • Ver video: El valor de la prudencia y la discreción. A punto con La 2 – A punto para vivir con Patricia Ramírez_ https://www.youtube.com/watch?v=tRMQQJZPvjs • Exposición magistral • Ver video: Sentido de Pertenencia Nicolás Mango M TEDxPuntaCana_ https://www.youtube.com/watch?v=GC2CB6lMUuM • Exposición magistral • Estudio de caso 	Infocus Pizarra Zoom YouTube	15:00
Los valores del líder • Disciplina • Actitud	<ul style="list-style-type: none"> • Ver video: El poder de la disciplina Gabriel Batistuta TEDxEstaciónEwald_ https://www.youtube.com/watch?v=R7wUI2hAgvU • Ver video: Sólo cambié mi actitud y todo cambió Juan Bautista Segonds TEDxSanIsidro_ https://www.youtube.com/watch?v=Fm_M5rej3eU • Exposición magistral • Formar grupos de trabajo mediante la dinámica “la taza” • Lluvia de ideas 	Infocus Pizarra Zoom YouTube	17:00
RECESO- PAUSA ACTIVA			17:00-17:15

Taller y plenaria	<ul style="list-style-type: none"> • Los grupos mediante la técnica del debate exponen conclusiones. • Realizar el debate de los videos: Aprende a perder tu tiempo/ Learn how to "waste" your time Belén Abad TEDxCuenca_ https://www.youtube.com/watch?v=RVaGYgUm4yI • Cambia tu mente, cambia tu vida Margarita Pasos TEDxManagua_ https://www.youtube.com/watch?v=uhZzB5hid6M 	Infocus Pizarra Zoom YouTube	19:00
ACTIVIDAD EN CLASE PARA DOCENTES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plantear dinámicas a los estudiantes para poner en práctica lo aprendido en el taller del día 6. 2. Ejemplo: Nudo de personas Objetivo: Potenciar la capacidad analítica del líder y su función de dar directrices al resto de compañeros. Tamaño del grupo: resulta indiferente. Lugar: sala amplia o al aire libre. Pasos a seguir: <ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor pedirá que uno de los miembros del grupo se sitúe en el centro y sus compañeros lo hagan en círculo alrededor de él. 2. Las personas que se encuentran en el círculo, deberán dar la mano a la persona que desean. Cuando lo hayan hecho y sin soltarse, deberán darle la mano a otro compañero. 3. En este momento, la persona que se encuentre en el centro del círculo deberá formar distintos círculos mientras que sus compañeros se mantienen cogidos de las manos. Deberá analizar qué interacciones han surgido y deberá dar las instrucciones necesarias para desenredar el nudo. 		30 min. Aprox.

	Discusión: en la reflexión, debe abordarse la capacidad analítica del líder y la capacidad para dar directrices a sus compañeros.		
--	--	--	--

Valoración de la propuesta

Para la valoración de la propuesta “Guía metodológica para la aplicación del liderazgo transformacional en el desempeño docente de la básica superior de la Institución Educativa Amazonas PTEF”, se ha tomado el criterio de dos especialistas con experticia en liderazgo transformacional y desempeño docente (Ver Anexo 9 y 10); en la cual se examinaron aspectos referentes a los tópicos relacionados con validez y pertinencia, de la propuesta antes mencionada en beneficio de docentes y autoridades de la Institución Educativa Fiscal “Amazonas”

- Validador 1: Lic. Rosa María Amelia Aguirre Becerra MSc.
- Validador 2: Lic. Rosa Elizabeth Albuja Quillupangui MSc.

Resultados de la valoración de la propuesta

Los criterios de las dos especialistas consideran que la guía planteada consigue un nivel muy aceptable en relación al indicador “Estructura de la propuesta”. Así también, el indicador “Claridad de la redacción (Lenguaje sencillo)” el criterio de las expertas concuerda en un nivel muy aceptable. Por otra parte, en el criterio “Pertinencia del contenido de la propuesta” la valoración por parte de las expertas logra un nivel muy aceptable. Finalmente, el indicador “Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados” logra un nivel de valoración muy aceptable. En conclusión, la propuesta que titula “Guía metodológica para la aplicación del liderazgo transformacional en el desempeño docente de la básica superior de la Institución Educativa Amazonas PTEF” alcanzó niveles altos de apreciación planteados en la ficha de valoración realizado por las especialistas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La organización escolar y las exigencias de la sociedad del conocimiento, encajan bien con un enfoque de liderazgo transformacional, ya que, como se ha expuesto en el desarrollo de presente trabajo, éste promueve un tipo de influencia basada en aspectos recíprocamente interdependientes con una fuerte base humanística.

En la actualidad lo que se busca es ejercer un liderazgo que sea capaz de generar nuevos líderes en las instituciones educativas, que se promueva un liderazgo compartido, en definitiva, que cualquier individuo pueda ser líder y aportar al desarrollo de la misión de la escuela.

En relación al cumplimiento de investigación, es decir, analizar la incidencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente de la básica superior de la institución educativa Amazonas, se realizó una investigación bibliográfica y de campo llegando a un análisis descriptivo estableciendo que el liderazgo transformacional influye en el desempeño docente (80% de los encuestados).

En relación con la necesidad de un plan de capacitación en liderazgo transformacional las respuestas del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Fiscal Amazonas encuestado determinaron la necesidad de desarrollo de un plan de capacitación en liderazgo transformacional, dirigido al equipo de trabajo de la institución, en forma elevada (52,60% de los encuestados).

De acuerdo a los resultados de caracterizar el liderazgo educativo de los docentes, de compromiso a sus competencias pedagógicas podemos manifestar que los docentes de la Institución están prestos a las diversas capacitaciones por parte del Ministerio de Educación y de manera particular.

Luego de los resultados de diagnosticar el desempeño docente a través de los estándares de calidad diseñados por el Ministerio de Educación; podemos determinar que los docentes están prestos a mejorar para bienestar de la Comunidad Educativa.

Con respecto del diseño de una guía de liderazgo transformacional educativo para directivos y docentes, que optimice la calidad de la educación en la institución para poder ser una institución pionera en innovaciones en el sur de la ciudad de Quito.

Recomendaciones

Los líderes educativos propongan alternativas para solucionar problemas, que estimulen el trabajo y esfuerzo de su equipo, con el propósito de mejorar el desarrollo de las habilidades de sus seguidores.

Los líderes de los centros educativos deben exponer los beneficios de alcanzar las metas institucionales, y que logre motivar e inspirar confianza.

Los líderes educativos transformacionales deben continuar demostrando e inculcando principios y valores a la comunidad educativa con la finalidad que los docentes, estudiantes y padres de familia puedan seguir confiando en la gestión del líder.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguado, J. (2012). Clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanillas según la perspectiva de los docentes. Lima, Perú.
- Amazonas, C. E. (2018). *Código de Convivencia Amazonas*. Quito: Amazonas.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi - Manabí: Editora Nacional.
- Bernal, J. (2001). Liderar el cambio: El Liderazgo Transformacional. *Anuario de Educación*, 47.
- Bracho Parra, O., & García Guilianny, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 2(15), 165-177.
- Chere-Quiñónez, B. F. (2018). Liderazgo transformacional para la transformación social del Ecuador. *FIPCAEC*.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. *Editorial McGraw Hill*.
- Cuellar, K. (2015). *Factores de Educación Escolar Asociados al Aprendizaje de Alumnos del Sistema de Telesecundaria en México*. México.
- Delgado, M. (2000). El Liderazgo Educativo en los Centros Docentes. *Universidad de Carmelo José Cela. Departamento de Sociología*. España.
- Elacqua G., H. E. (2018). Profesión: Profesor en América Latina. *¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?*
- Fernandez, V. (2014). *Evaluación de la salud laboral docente : estudio psicométrico del cuestionario de salud docente* . Barcelona- España.
- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia*, 9(41), 596-604.
- García, M., Pantoja, M., & Duque, L. (2011). El liderazgo Transformacional en las organizaciones: Un análisis descriptivo. *JEL*(19), 12-14.


- González, O. (2011). Modelo de desempeño laboral del docente universitario. *Telos*, 355-371.
- Gutiérrez, M. (2003). El liderazgo Transformacional en el Docente Universitario. *Revista Virtual de educación Superior*, 1(1).
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional (12a. ed.)*. México: CENGAGE Learning.
- Hermosilla, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las .
- Hernández-Sampier, R. (2018). *Metodología de la investigación-Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Lema, M. (2019). Estrategias de desarrollo de Liderazgo Docente para mejorar la convivencia escolar en la Unidad Educativa Valencia Herrera. Ambato, Ecuador.
- Macías, R., & Ramírez, A. (2015). Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la República de Ecuador. *REFCALE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 2(3), 109-120.
- Martínez, Y. (2014). El Liderazgo transformacional en una institución educativa pública. *44*, 7-28.
- Martins, F. (30 de Agosto de 2009). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA . *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*. San Pedro de Montes De Oca, Costa Rica .
- Maureira, O., & Rojas, A. (2013). Características del Liderazgo Transformacional en Docentes de Lenguaje y Comunicación en una Muestra de Establecimientos Escolares de Vulnerabilidad Social. *Estudios Pedagógicos*, XXXIX(1), 115-127.
- Medina, M. (2015). Influencia de la interacción alumno-docente en el proceso enseñanza-aprendizaje. *Paakat: Revista de Tecnología y Sociedad*, 1-15.
- Ministerio de Educación [MINEDUC]. (2011). Estandáres de desempeño profesional docente. *Estándares de calidad educativa*.
- Ministerio de Educación [MINEDUC]. (2017). Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa. Quito, Ecuador: Medios públicos.

- Montenegro, I. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Coop. Magisterio.
- Ochoa, G. (2019). La capacitación en Liderazgo y su impacto en el estilo de liderazgo Transformacional en Líderes de la Provincia del Azuay. Azuay, Ecuador.
- Parra, R. (2017). Gestión del Clima social desde el liderazgo educativo. *Iberoamericana de Educación*, 119.
- Portela, S. (2016). *El Liderazgo Transformacional en la Gestión de la Calidad*. Alicante - España.
- Registro Oficial N°417. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Editora Nacional.
- Robalino, M. (2005). Actor o protagonista. *PRELAC*, 6.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. *Editorial Prentice Hall*.
- Robbins-Timothy. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: PEARSON.
- Rodríguez, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo Pedagógico en los centros de enseñanza. *Revista educación y Educadores*, 4(2), 253-267.
- Rojas, A. (2012). *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana*. Santiago.
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para instituciones educativas que aprenden? *Uni-Revista 1-12*.
- Sierra Villamil, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela De Administración De Negocios*(81), 111-128.
- Triolo, M. (2017). Trabajo docente y entorno laboral saludable en universidades públicas. *Salud de los trabajadores*, 87-92.
- UNESCO. (2019). *Aprendizaje a través de la tecnología móvil*. Ginebra: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Obtenido de <https://es.unesco.org/themes/tic-educacion/aprendizaje-movil>

- Uribe, M. (2005). El Liderazgo Docente en la construcción de la cultura escolar. *PRELAC*, 108.
- Valdés, H. (2002). *La evaluación del desempeño docente*. La Habana, Cuba.
- Villa, A. (2019). Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 301-326.
- Weitzman, J. (2015). Estrategias metodológicas. *Educrea: Centro de comunicación*, 1-29.

ANEXOS

Anexo 1. Autorización para realizar la investigación

 **UNIVERSIDAD
INDOAMERICA**
Viva la Excelencia

Quito, agosto, 30 de 2021

Señor Magister
Bolívar Allauca Armas
RECTOR DE LA I.E. FISCAL AMAZONAS
Presente.-

Estimado Rector:

Yo, Guevara Fuentes Joselito Patricio, tengo a bien comunicarle que estoy culminando mis estudios previos a la obtención del título de **MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO**, por lo que estoy elaborando la siguiente Tesis de investigación:

TEMA: "El Liderazgo Educativo Transformacional en el Desempeño Docente de la Básica Superior de la Institución Educativa Fiscal Amazonas"

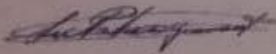
OBJETIVO: Analizar la incidencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente de la básica superior de la institución educativa Amazonas.


Con estos antecedentes, me dirijo a usted muy respetuosamente con la finalidad de solicitar autorización para aplicación de encuestas a los estudiantes de octavos años de educación básica superior y a los docentes de la Institución Educativa de la sección vespertina, así como para realizar el análisis respectivo de los documentos de PCI, ficha de observación áulica y matrices de resultados de evaluación institucional que servirán de base para la elaboración de esta investigación que tiene un fin académico y por lo tanto se manejarán los datos con la confidencialidad requerida.

Por todo lo expuesto, agradezco de antemano toda la cooperación que pueda prestar al respecto y felicito su predisposición para apoyar la aplicación de prácticas educativas innovadoras en nuestra querida institución, ya que a futuro podemos ampliar esta innovación pedagógica a toda la Institución Educativa, que tan acertadamente dirige.

Sin más que tratar, me despido y agradezco la disposición que dé a esta solicitud.

Atentamente,


Realizado por:
Joselito Patricio Guevara Fuentes
C.C. 1712686136
Fecha: agosto, 30 de 2021


Aprobado por:
Alberto Bolívar Allauca Armas
C.C. 701011502
Fecha: 30/08/2021

Anexo 2. Encuesta para directivos – Liderazgo Transformacional

Link de acceso: <https://forms.gle/cWDF77Y3a8ZTiA5D7>

Encuesta para directivos - Liderazgo Transformacional

OBJETIVO: El presente instrumento tiene como objetivo recabar información de la aplicación de Liderazgo Transformacional

INSTRUCCIONES :

Este cuestionario esta diseñado para ayudar a reflexionar sobre el liderazgo transformacional en los docentes de la Básica Superior de la Institución Educativa "Amazonas" ; la encuesta es anónima.

A continuación, conteste diversas afirmaciones respecto a las cuales debe indicar si está de acuerdo con ellas teniendo en cuenta que: 1= Siempre 2= A veces 3=Nunca

Maestría en Liderazgo e Innovación



Sexo *

Hombre

Mujer

Experiencia *

+ de 5 años

+ de 10 años

+ de 15 años

+ de 20 años

+ de 25 años

+ de 30 años

1.- ¿Orienta al equipo de docentes para que brinden a los estudiantes una educación integral, que abarque los aspectos de formación moral, física, emocional e intelectual? *

Siempre

A veces

Nunca

2.- ¿Las actitudes compartidas entre los miembros de la Institución Educativa, sus conocimientos, creencias, mitos, sentimientos, palabras, comportamientos y acciones, son adecuadas? *

Siempre

A veces

Nunca

3.- ¿Proporciona orientación al docente respecto a los contenidos que debe impartir, la forma en que tiene que desarrollar su actividad de enseñanza y los objetivos a conseguir? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

4.- ¿Recomienda a los docentes que incrementen la calidad de los aprendizajes de los estudiantes con un enfoque de equidad? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

5.- ¿El ambiente escolar es organizado, y se estructura de manera apropiada la acción educativa durante la jornada estudiantil? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

6.- ¿El centro escolar cuenta con un equipamiento adecuado y suficiente (espacios físicos, mobiliario, instalaciones), que satisface las condiciones mínimas para prestar un servicio que facilita el aprendizaje de niños y jóvenes? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

7.- ¿La institución cuenta con los recursos humanos, financieros y tecnológicos necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo propuestas por el establecimiento? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

8.- ¿Motiva a los docentes para que dominen su materia, la ordenen y están preparados para comunicarla, mostrando experiencia, y con la suficiente apertura? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

9.- ¿Capacita al equipo docente para que se conviertan en guías de sus alumnos, en la construcción de sus proyectos de vida, para que luego sean capaces de ejecutarlos? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

10.- ¿Asesora a los docentes para que ayuden a construir conocimientos. Ofrezcan criterios, muestren estilos, susciten motivaciones, estimulen respuestas y lo hagan con camaradería, sin imponer nada? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

11.- ¿Orienta a los docentes para que presenten conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

12.- ¿Recomienda a los docentes que respeten las ideas y diferencias individuales de los alumnos? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

13.- ¿Motiva a los docentes para que se actualicen en temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno y el de sus estudiantes? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

14.- ¿Asesora a los maestros para que desarrollen su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

15.- ¿Capacita al equipo docente, a fin de que conozca la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

16.- ¿Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los docentes, generando en ellos un sentido de pertenencia hacia la institución? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

17.- ¿Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

Anexo 3. Encuesta para docentes- Liderazgo Transformacional

Link de acceso: <https://forms.gle/wS4n6s2NHdVHRgPJ6>

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO - CUESTIONARIO PARA DOCENTES

OBJETIVO: El presente instrumento tiene como objetivo recabar información de la aplicación de Liderazgo Transformacional

INSTRUCCIONES :

Este cuestionario esta diseñado para ayudar a reflexionar sobre el liderazgo transformacional en los docentes de la Básica Superior de la Institución Educativa "Amazonas"; la encuesta es anónima.

A continuación, conteste diversas afirmaciones respecto a las cuales debe indicar si está de acuerdo con

Sexo *

Hombre

Mujer

Experiencia *

+ de 5 años

+ de 10 años

+ de 15 años

+ de 20 años

+ de 25 años

+ de 30 años

1.- ¿Brinda al estudiante una educación integral que abarque los aspectos de formación moral, física, emocional e intelectual? *

Siempre

A veces

Nunca

2.- ¿Las actitudes compartidas entre los miembros de la Institución Educativa, sus conocimientos, creencias, mitos, sentimientos, palabras, comportamientos y acciones, son adecuadas? *

Siempre

A veces

Nunca

3.- ¿Recibe orientación pedagógica de las autoridades respecto a los contenidos que debe impartir, la forma en que tiene que desarrollar su actividad de enseñanza y los objetivos a conseguir? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

4.- ¿Incrementa la calidad de los aprendizajes de los estudiantes con un enfoque de equidad? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

5.- ¿El ambiente escolar es organizado, y se estructura de manera apropiada la acción educativa durante la jornada escolar? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

6.- ¿El centro escolar cuenta con un equipamiento adecuado y suficiente (espacios físicos, mobiliario, instalaciones), que satisface las condiciones mínimas para prestar un servicio que facilita el aprendizaje de niños y jóvenes? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

7.- ¿La institución cuenta con los recursos humanos, financieros y tecnológicos necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo propuestas por el establecimiento? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

...

8.- ¿Sintetiza su materia, la ordena y está preparado para comunicarla, mostrando experiencia, compaginando las preguntas y las respuestas; y lo hace con la suficiente apertura? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

9.- ¿Es capaz de poner a los alumnos frente al futuro de su vida ayudándoles a construir acertadamente su proyecto de vida, para que luego sean capaces de ejecutarlo? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

...

10.- ¿Ayuda a construir conocimientos. Ofrece criterios, muestra estilos, suscita motivaciones, estimula respuestas y lo hace todo invitando gustosamente, sin imponer nada? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

11.- ¿Presenta conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

...

12.- ¿Usa las ideas de los alumnos e indaga sobre sus comentarios? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

13.- ¿Se actualiza en temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno y la de sus estudiantes? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

14.- ¿Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

15.- ¿Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

16.- ¿Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

17.- ¿Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

Anexo 4. Ficha de validación del instrumento #1

PROYECTO DE INVESTIGACION: **EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA BÁSICA SUPERIOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMAZONAS**



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA

Autor: Joselito Patricio Guevara Fuentes; **Tutor:** Dr. Paredes Bahamonde, Juan Cristóbal., MSc.

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO: Encuesta destinada a determinar si la correcta aplicación el Liderazgo Transformacional en el Desempeño de Docentes de la población investigada.

Nombre del validador /a: Lic. Cecilia Chacón Castillo Mg. Fecha: septiembre, 25 del 2021

Objetivo: El presente instrumento tiene como objetivo recabar información de la aplicación de Liderazgo Transformacional en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Amazonas.

Instrucciones: Luego de revisar con detenimiento el instrumento encuesta con escala de Likert. Llène la matriz siguiente de acuerdo con su criterio de experto. Su aporte es muy valioso en el contexto de la investigación que se lleve a cabo.



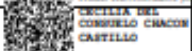
Ítem	Criterios a evaluar											Se recomienda eliminar o modificar el ítem	
	Claridad en la redacción		Presenta coherencia interna		Libre de inducción a respuestas		Lenguaje culturalmente pertinente		Mide la variable de estudio		SI		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
1	x		x		x		x			x		x	
2	x		x			x	x			x		x	
3	x		x		x		x		x				x
4	x		x		x		x		x				X
5		x		x	x		x		x		X		
6	x		x		x		x			x		X	
7	x		x		x		x		x				X
8	x		x		x		x		x				X
9	x		x		x		x		x				X
10	x		x		x		x		x				X
11	x		x		x		x		x				x
12	x		x		x		x		x				X
13	x		x		x		x		x				X
14	x		x		x		x		x				X
15	x		x		x		x		x				X
16	x		x		x		x		x				X
17	x		x		x		x		x				X
18													
19													
20													
Criterios generales											SI	NO	Observaciones
1. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para su llenado												x	Existen ítems que podrían ser dos preguntas. Otras no son pertinentes y es mejor eliminarlas y brindarle profundidad a la indagación del liderazgo transformacional. No hay preguntas que cuestionen o

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA BÁSICA SUPERIOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMAZONAS**



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA

Autor: Joselito Patricio Guevara Fuentes; **Tutor:** Dr. Paredes Bahamonde, Juan Cristóbal., MSc.

			indaguen si existe liderazgo natural o adquirido.
2. La escala propuesta para medición es clara y pertinente		x	Se recomienda que la escala de Likert para mayor confiabilidad sea de cinco escalas
3. Los ítems permiten el logro de los objetivos de investigación		x	Los primeros ítems no generan el reconocimiento del objeto de estudio. Parecen más preguntas de inventario y pueden dar resultados en negativo que perjudiquen la encuesta y no indague en el objeto de estudio
4. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		x	Los primeros ítems no generan esa coherencia lógica o de menor complejidad a mayor complejidad.
5. El número de ítems es suficiente para la investigación		x	Hay que agregar ítems que pregunten directamente sobre la pertinencia del liderazgo.
Validez (marque con una X en el casillero correspondiente a su criterio			
Aplicable		No aplicable	Aplicable atendiendo a las observaciones
			x
Validado por	Cecilia Chacón Castillo	Cédula	0501873756
		Fecha	25-9-2021
Firma		Teléfono	0999624258
		Mail	cecychacon@yahoo.com

Anexo 5. Ficha de validación del instrumento #2

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA BÁSICA SUPERIOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMAZONAS**



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA

Autor: Joselito Patricio Guevara Fuentes; **Tutor:** Dr. Paredes Bahamonde, Juan Cristóbal., MSc.

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO: Encuesta destinada a determinar si la correcta aplicación el Liderazgo Transformacional en el Desempeño de Docentes de la población investigada.

Nombre del validador /a: Diana Cevallos Benavides Fecha: septiembre, 25 del 2021

Objetivo: El presente instrumento tiene como objetivo recabar información de la aplicación de Liderazgo Transformacional en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Amazonas.

Instrucciones: Luego de revisar con detenimiento el instrumento encuesta con escala de Likert. Llene la matriz siguiente de acuerdo con su criterio de experto. Su aporte es muy valioso en el contexto de la investigación que se lleve a cabo.

Ítem	Criterios a evaluar												
	Claridad en la redacción		Presenta coherencia interna		Libre de inducción a respuestas		Lenguaje culturalmente pertinente		Mide la variable de estudio		Se recomienda eliminar o modificar el ítem		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X		X		X		X				X
2		X		X		X		X		X		X	
3	X		X		X		X		X				X
4	X		X		X		X		X				X
5	X		X		X		X		X				X
6	X		X		X		X		X				X
7	X		X		X		X		X				X
8	X		X		X		X		X				X
9	X		X		X		X		X				X
10		X			X		X		X		X		
11	X		X		X		X		X				X
12		X	X		X		X		X		X		
13	X		X		X		X		X				X
14	X		X		X		X		X				X
15		X		X	X			X		X	X		
16	X		X		X		X		X				X
17	X		X		X		X		X				X
Criterios generales										SI	NO	Observaciones	
1. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para su llenado										X			
2. La escala propuesta para medición es clara y pertinente										X			
3. Los ítems permiten el logro de los objetivos de investigación										X			
4. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										X			
5. El número de ítems es suficiente para la investigación										X			
Validez (marque con una X en el casillero correspondiente a su criterio													

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA BÁSICA SUPERIOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMAZONAS**



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA

Autor: Joséito Patricio Guevara Fuentes; **Tutor:** Dr. Paredes Bahamonde, Juan Cristóbal., MSc.

Aplicable		No aplicable		Aplicable atendiendo a las observaciones	SUGERIDAS EN EL INSTRUMENTO
Validado por	Diana Cevallos	Cédula	1716035166	Fecha	28-09-2021
Firma	 	DIANA CEVALLOS BENAVIDES	0959044892	Mail	dcevallos@indoamerica.edu.ec

HOJA DE VIDA

Lic. Cecilia Chacón Castillo Mg.
cecychacon@yahoo.com
 0999 62 42 58



EDUCACIÓN

Candidata a Doctor por la Universidad de Córdoba – España 2020 - 2023

CUARTO NIVEL

Título Magister en Gerencia Pública
Universidad Universidad Técnica de Ambato

ESPECIALIDAD

Universidad Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO - Ecuador
Especialización Planificación para el Desarrollo Territorial.
Categoría de la especialización: Curso superior

Universidad Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO.
Especialización Planificación con enfoque de Desarrollo Económico.

TERCER NIVEL

Universidad Universidad Técnica de Ambato
Título Licenciada en Comunicación Social
Registro CONESUP 1010-09-890389

LUGAR DE RESIDENCIA PERMANENTE

Ambato – Tungurahua - Ecuador de manera permanente

CONOCIMIENTO DEL TERRITORIO

Conozco mi país de manera importante y las provincias de sierra centro como Tungurahua, Cotopaxi, Chimborazo, Bolívar, Pastaza las conozco perfectamente tanto en la zona urbana como rural.

IDIOMAS

Español 100%

Excelente habilidad para manejo de informes y comunicaciones.

Inglés: comprensión importante de textos en inglés.

RELACIONES CON ACTORES LOCALES

Conozco perfectamente el trabajo con el SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS DE TUNGURAHUA y de las provincias de la zona centro de Ecuador.

Excelente manejo de las relaciones con las autoridades locales, excelente conocimiento de la condición socio política y económica del territorio. Conocimiento de los actores locales tomadores de decisión para promover alianzas y articulación de esfuerzos

EXPERIENCIA

- ✓ **Profesional** con 23 años de experiencia en la comunicación, gestión y servicio público, gerenciando proyectos, liderando equipos, promoviendo la formación ciudadana, participación ciudadana, la interculturalidad, la formulación y aplicación del presupuesto participativo y la generación de diálogos abiertos con incidencia en las políticas públicas locales y nacionales entre las organizaciones sociales y gobiernos seccionales. Activista por los derechos humanos de los niños, niñas y mujeres y conferencista sobre comunicación y género, desarrollo, descentralización, género y rol de la mujer en la gestión pública, política pública y derechos humanos en varios países y universidades.
- ✓ **Secretaría de Derechos Humanos del Ecuador 2019 – 2021** Promoviendo el acompañamiento del Estado al acceso de la política pública por parte de la sociedad civil organizada a través del cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención y Erradicación de la Violencia, la promoción de los derechos humanos, el cumplimiento de las medidas amistosas y resoluciones del Sistema Universal de Derechos Humanos y de la gestión abierta a la política pública que promueva y debata sobre el Estado Plurinacional e intercultural con pueblos y nacionalidades. Trabajo en territorio especialmente en situación de emergencia COVID19 en la frontera norte especialmente con personas en situación de movilidad humana y trata. Además de promover la institucionalidad del servicio público transparente y eficiente.
- ✓ Jefa de misión en Ginebra a fin de presentar los informes país sobre derechos humanos por parte el Estado Ecuatoriano. Jefa de misión a los eventos internacionales al Mecanismo Jurídico de la Mujer antes las Naciones Unidas y a los eventos de CSW65 Naciones Unidas.
- ✓ Presidenta de la Comisión Mixta de Acceso a la Justicia para las mujeres.

✓ **Viceprefectaje de la Provincia de Tungurahua 2014 - 2019**
Actividades desarrolladas: Presidenta de la Comisión Permanente de Igualdad y Género del Consejo Provincial. Responsable del fortalecimiento de la participación ciudadana en la provincia. Coordinadora del desarrollo y gestión del Centro de Formación Ciudadana de Tungurahua. Facilitadora y capacitadora en liderazgo ciudadano y gestión. Metodóloga y facilitadora del Presupuesto Participativo en la provincia. Impulsora de la Ruta de Acceso a la Justicia por parte de mujeres, niñas y niños víctimas de violencia.

Desde 2014 hasta 2019

✓ **Institución** H. Gobierno Provincial de Tungurahua.

Cargo Coordinadora del Centro de Formación Ciudadana de Tungurahua (13 años)

Actividades desarrolladas: Diseño e implementación de procesos de formación ciudadana. Desarrollo de mallas curriculares y contenidos. Facilitadora de Comunicación, Políticas Públicas, Género, Participación ciudadana, Interculturalidad, Desarrollo y Gobernabilidad.

✓ **Institución** H. Gobierno Provincial de Tungurahua.

Cargo Asesora en Gestión Humana.

Actividades desarrolladas: Asesoramiento a los grupos de interés del Parlamento Gente del Gobierno Provincial de Tungurahua. Asesoramiento en la gestión de recursos técnicos y financieros para las propuestas de los Parlamentos del Gobierno Provincial.

Desde 2005 hasta 2007

✓ **Institución** I. Municipio de Cotacachi - Imbabura

Cargo Técnica de Desarrollo Humano

Actividades desarrolladas: Desarrollo e implementación de estrategias de participación ciudadana, implementación de la herramienta de presupuesto participativo.

Desde 2001 hasta 2004.

✓ **Institución** Medios de Comunicación Prensa Escrita y Radio del país. (La Hora, Radio Latacunga, Revistas Nacionales.)

Cargo. Corresponsal y reportera

Principal actividad desarrollada Investigación periodística.

EXPERIENCIA DOCENTE

✓ **Institución** Universidad Tecnológica Indoamérica UTI

Docente de Posgrado hasta la actualidad: Unidad de Posgrados 1) Maestría en Administración de las Empresas de la Economía Popular y Solidaria y 2) Maestría de Educación, mención en Innovación y Liderazgo Educativo.

Años 2014 - 2015 - 2016 - 2017 - 2018 - 2019 - 2020 - 2021

Cátedras: Interculturalidad en la Economía Popular y Solidaria, Proyecto Intercultural Educativo y Género, Ciudadanía e Interculturalidad

Tutora de tesis y presidenta ocasional de los tribunales de predefensa y defensa de Posgrado.

✓ **Institución** Universidad Técnica de Ambato.

Facultad de Auditoría y Contabilidad.

Docente de Posgrado: 1) Maestría en Finanzas Públicas y 2) Maestría en Gestión Tributaria

Cátedras: Políticas Públicas y Sociales, Gerencia Pública

Año 2016

✓ **Institución** Pontificia Universidad Católica Sede Ambato. Escuela de Jurisprudencia.

Cátedras: Realidad Local, Nacional y Mundial. Categorías conceptuales relacionadas al derecho.

Años 2011 y 2012.

✓ **Institución** Universidad Técnica de Ambato.

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Carrera de Comunicación Social y Carrera de Trabajo Social

Cátedras: Antropología Urbana y Rural y Antropología Cultural, Epistemología del conocimiento.

Años 2010 y 2011.

✓ **Institución** H. Gobierno Provincial de Tungurahua. Nueve cantones de la provincia.

Docente en procesos formativos alternativos para adultos

Temáticas: Comunicación, Políticas Públicas, Género, Participación ciudadana, Gobernabilidad.

Desde 2008 hasta la actualidad.

✓ **Institución** Municipios de la sierra y oriente del país. "Proyecto Líderes y Ciudadanía"

Facilitadora de talleres de participación ciudadana con enfoque de género e interculturalidad en los procesos de desarrollo local.

Temáticas Realidad Local y Género.

Desde 2001 hasta 2004.

ASESORÍA Y CONSULTORÍA

Entidad Organización Panamericana de la Salud. OPS

Trabajo realizado Sistematización para el diagnóstico del Perfil Epidemiológico del Cantón

Cotacachi. Publicación: Plan Cantonal de Salud. 2003

Cargo Consultora

Desde octubre 2001 hasta diciembre 2001

Entidad Servicio de Cooperación Alemán DED

Trabajo realizado Evaluación de la Cooperación durante el Pos- grado "Género y Desarrollo la Universidad de Cuenca."

Cargo Consultora

Desde 13 diciembre 1999 hasta 23 diciembre 1999

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Universidad / Institución / Organización Cooperación Alemana al Desarrollo.

Temática "Redes de Capacitación" - PERU

Duración (horas) 62 horas.

Desde abril y mayo del 2013

Universidad / Institución / Organización Universidad Técnica de Ambato - Cooperación Técnica Alemana - H. Gobierno Provincial de Tungurahua.

Temática Formación de Facilitadores/as con Pedagogía para adultos para escuelas de Liderazgo Ambiental.

Duración (horas) 64 horas.

Desde octubre y noviembre de 2012

Universidad / Institución / Organización Banco Interamericano de Desarrollo BID y el Instituto Interamericano para el Desarrollo Económico y Social INDES.

Ciudad (País) Ecuador

Temática Gestión Integral del Desarrollo Económico Territorial.

Duración (horas) 100 horas.

Desde 30 de agosto hasta el 07 de noviembre de 2011

Universidad / Institución / Organización Institutos de Altos Estudios Nacionales IAEN

Ciudad (País) Ambato - Ecuador

Temática: Planificación del Desarrollo y Ordenamiento Territorial

Duración (horas) 32 horas.

Desde Agosto de 2011

Universidad / Institución / Organización Institutos de Altos Estudios Nacionales IAEN

Ciudad (País) Ambato - Ecuador

Temática: Ética y Transparencia en la Gestión Pública"

Duración (horas) 32 horas.

Desde Julio de 2011

Universidad / Institución / Organización Universidad Técnica de Ambato

Ciudad (País) Ambato - Ecuador

Temática Curso de Docencia Universitaria

Duración (horas) 80 horas.

Desde Febrero de 2010

Universidad / Institución / Organización H. Gobierno Provincial de Tungurahua

Ciudad (País) Ambato - Ecuador

Temática Manejo de Herramienta de Planificación - Metodología SINFONIA

Duración (horas) 48 horas.

Desde Febrero de 2010

Universidad / Institución / Organización La Sociedad Alemana de Cooperación Técnica GTZ

Ciudad (País) Manabí - Ecuador

Temática Manejo de Herramienta de Planificación - Metodología SINFONIA

Duración (horas) 32 horas.

Desde Octubre 2007

Universidad / Institución / Organización Universidad Politécnica Salesiana

Ciudad (País) Quito - Ecuador

Temática Sistematización de experiencias con enfoque de participación e interculturalidad.

Duración (horas) 70 horas.

Desde septiembre hasta diciembre de 2006

Universidad / Institución / Organización BID, UNIFEM, Comisión Interamericana de Mujeres,

OEA-UPD

Ciudad (País) Quito - Ecuador

Temática Gobernabilidad Democrática

Duración (horas) 48 horas.

Desde 18 de agosto 2003 hasta 23 de agosto de 2003

Universidad / Institución / Organización Fundación Holística Ecuatoriana

Ciudad (País) Quito - Ecuador

Temática Desarrollo Humano

Duración (horas) 400 horas pedagógicas

Desde Abril 2001 hasta 5 Abril 2002

Universidad / Institución / Organización Coordinadora Política del Ecuador y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD.

Ciudad (País) Quito - Ecuador

Temáticas Plan Integral de Formación y Capacitación de Mujeres Líderes Políticas

Duración (horas) 112 horas

Desde 2001 hasta 2002

Universidad / Institución / Organización PNUD - Naciones Unidas

Ciudad (País) Quito - Ecuador

Temática Capacitación para capacitadoras

Duración (horas) 40 horas

Marzo 2001

PUBLICACIONES Y PONENCIAS

- Sus exposiciones sobre Calidad Democrática, Descentralización, Formación Ciudadana, Género, Salud e Interculturalidad han sido presentadas en Ecuador, Argentina, Perú, en varias universidades y gobiernos locales. Ha sido invitada por el proyecto 20 - 30 de SINPISIS con las Naciones Unidas a presentar la experiencia de Tungurahua en Salud Intercultural.
- Sus artículos y estudios sobre *Descentralización y Gobiernos Intermedios y La reforma política de la lucha de género y su incidencia en el rol de los gobiernos intermedios* han sido publicados en el 2017 y 2019 presentados por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y CONGOPE como parte de un estudio compartido de docentes e investigadores en el Ecuador.

• **Ponencia:** Género e inclusión. Universidad Técnica de Ambato. 2018

• **Publicación.** El nivel intermedio de gobierno, una necesidad de articulación. En Gobiernos Intermedios entre lo local y lo nacional. Serie Territorios en Debate. 2017. ISBN978-9942-09-470-4

• **Ponencia:** Los factores de éxito del desarrollo territorial de Tungurahua. Foro organizado por UNASUR capítulo Tungurahua. PUCESA 2017.

• **Ponencia:** Retos de la Descentralización en Ecuador y América Latina. Quito. Facultad de Ciencias Sociales del Ecuador, GIZ y FES ILDIS. 2017.

• **Ponencia:** La Gestión de Desarrollo de Tungurahua y el modelo de Gestión en ciudades intermedias. Argentina, Provincia de Santa Fe, en el marco del Congreso de Ciudades Intermedias de América Latina, el Caribe y África. 2016

• **Ponencia** "Vinculación Universitaria y el Centro de Formación Ciudadana en la Provincia de Tungurahua". Congreso Iberoamericano organizado por la UTA 2009.

• **Ponencia** "Presupuesto Participativo y Género" en el Seminario Internacional sobre Planificación y Presupuestos Públicos organizado por la Comisión de Transición de las Mujeres y la Igualdad de Género. Quito. 2009.

• Trabajos de Comentarios, noticias, reportajes publicados en prensa nacional

• **Revista de circulación Nacional "Entre voces"** Número especial 3. Análisis sobre la gestión de riesgos en Tungurahua. Octubre 2006.

• **Revista Poblacional. Publicación de CEPAR** Descentralización de la Salud.

• **Revista QUE FUE** Temas investigados en:

- a) Riesgos de trabajo y la responsabilidad del Estado.
- b) Movimientos Sociales y su postura social entre otros.

TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

1.- **Tema** Experiencia de los Productores agroecológicos de Tungurahua en Seguridad Alimentaria

Rol de la Investigación Aportar al conocimiento y a la recuperación de las prácticas agroecológicas propias de la zona

Objetivos Identificar los conceptos y prácticas de los productores agroecológicos de PACAT sobre seguridad alimentaria

Resultados básicos Uso y manejo de conceptos locales en relación a los conceptos académicos. Identificación de las principales prácticas y formas organizativas al interior de PACAT.

Duración 60 días abril 2006 a junio 2006.

Documento presentado sin publicación. Biblioteca de la Universidad Salesiana

Auspiciante Cooperación Técnica Alemana GIZ.

2.- Tema Sistematización de la experiencia de vida de Mujeres Líderes del cantón Cotacachi. Asamblea de Unidad Cantonal de Cotacachi. Publicación 2006.

Rol de la Investigación Aportar con el reconocimiento de nuevas experiencias de vida locales para el enriquecimiento de la identidad de hombres y mujeres del cantón Cotacachi.

Objetivos Identificar los liderazgos locales femeninos y que inciden positivamente en los cambios sociales del cantón.

Resultados básicos Historias de vida de mujeres líderes urbanas y rurales de Cotacachi identificadas y socializadas a través de una publicación en escuelas y colegios del cantón.

Duración 4 meses (febrero 2006 – mayo 2006)

Publicación Primera edición 2006, Quito - Ecuador.

Auspiciante Fundación Esquel. Responsable Dolores Padilla y Asamblea de Unidad Cantonal de Cotacachi.

RECOMENDACIONES

Monteerrate Cramer. Ex Ministra de Educación del Ecuador. 0999818955

Bibiana Aldo. Ex Representante de Ecuador para ONU Mujeres

Anexo 7. Cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach (Docentes)

	Item 1 ¿Brinda al estudiante una educación integral que abarque los aspectos de formación moral, física, emocional e intelectual?	Item 2 ¿Las actividades compartidas entre los miembros de la institución Educativa, sus docentes, alumnos, padres de familia, promueven el respeto, la tolerancia, la solidaridad y el compañerismo?	Item 3 ¿Recibe orientación pedagógica de los tutores respecto a las actividades que debe impartir, las formas en que tiene que desarrollar la actividad de enseñanza y las estrategias de evaluación?	Item 4 ¿Incrementa la calidad de la enseñanza con un enfoque de equidad?	Item 5 ¿El ambiente escolar es organizado, y se estructura de manera apropiada la acción educativa durante la jornada escolar?	Item 6 ¿El centro escolar cuenta con un equipamiento adecuado y suficiente (aparcamiento, mobiliario, instalaciones), que facilite la condición mínima para prestar un servicio que facilite el aprendizaje de niños y jóvenes?	Item 7 ¿La institución cuenta con los recursos humanos, financieros y tecnológicos necesarios para alcanzar los metas de aprendizaje y desarrollo propuestas por el currículo institucional?	Item 8 ¿Sintetiza y resume la información necesaria para comunicarla, manteniendo la experiencia, el conocimiento y el respeto por la diversidad de la institución?	Item 9 ¿Es capaz de poner a los alumnos frente a los retos de la vida futura de modo que los prepare para afrontar los desafíos de la vida?	Item 10 ¿Ayuda a construir el conocimiento. Ofrece criterios, muestra ejemplos, motiva, estimula, respalda y hace que el aprendizaje sea un proceso activo, significativo y permanente?	Item 11 ¿Presenta conceptos, teorías y valores disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes?	Item 12 ¿Les brinda a los alumnos la oportunidad de expresar sus opiniones?	Item 13 ¿Se actualiza en temas que tienen directa relación con la calidad de la enseñanza y la de los estudiantes?	Item 14 ¿Desarrolla la práctica docente en el marco del currículo nacional y su implementación en el aula?	Item 15 ¿Conoce la función que cumple el currículo en la enseñanza en el aula?	Item 16 ¿Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueva el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje?	Item 17 ¿Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción en el aula y en la institución educativa?
1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2
2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4
3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3
4	3	3	2	2	1	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	1
5	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
6	1	1	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3
7	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
8	2	3	1	3	1	1	3	1	2	3	2	3	2	1	1	1	2
9	3	1	3	3	3	2	1	2	1	2	3	3	3	1	3	3	3
10	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3
11	2	3	1	2	1	1	1	3	1	3	1	2	2	1	1	1	2
12	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	1	1
13	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
14	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1
15	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1
16	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
17	2	1	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2
19	3	1	3	2	1	1	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	2
20	2	3	1	1	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
21	1	1	3	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3
22	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	2
23	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1
24	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2
25	3	1	1	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	3	3	3	1
26	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
27	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	3	2	1	1	1	1	2
28	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2
29	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1
30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2
31	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3
32	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
33	2	1	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3
34	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
35	2	3	1	2	1	2	1	3	3	3	1	2	2	1	1	1	2
36	3	3	1	1	3	1	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	3
37	2	1	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3
38	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3
VARIANZA	0,631979	0,546399	0,554017	0,354571	0,789003	0,462604	0,744543	0,337950	0,497756	0,247230	0,548476	0,522846	0,430055	0,604571	0,448753	0,628009	0,493767
Σ	5,794																
Σ Item	39	38	36	34	32	29	27	24	21	19	17	14	12	9	6	3	2
VT	143,50																

k =

17

k = número de ítems

a =

$$\frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{VT} \right]$$

a =

$$\frac{17}{16} \left[1 - \frac{8,794}{143,50} \right]$$

a =

0,991

Anexo 8. Cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach (Autoridades)

	Item 1 ¿Orienta al equipo de docentes para que brinden a los estudiantes una educación integral, que abarque los aspectos de formación moral, física, emocional e intelectual?	Item 2 ¿Las actitudes compartidas entre los miembros de la Institución Educativa, sus conocimientos, creencias, mitos, sentimientos, palabras, comportamientos y acciones, son adecuadas?	Item 3 ¿Proporciona orientación al docente respecto a los contenidos que debe impartir, la forma en que tiene que desarrollar su actividad de enseñanza y los objetivos a conseguir?	Item 4 ¿Recomienda a los docentes que incrementen la calidad de los aprendizajes de los estudiantes con un enfoque de equidad?	Item 5 ¿El ambiente escolar es organizado, y se estructura de manera apropiada la acción educativa durante la jornada estudiantil?	Item 6 ¿El centro escolar cuenta con un equipamiento adecuado y suficiente (espacios físicos, mobiliario, instalaciones), que satisfacen las condiciones mínimas para prestar un servicio que facilita el aprendizaje de niños y jóvenes?	Item 7 ¿La institución cuenta con los recursos humanos, financieros y tecnológicos necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo propuestas por el establecimiento?	Item 8 ¿Motiva a los docentes para que dominen su materia, la ordenen y están preparados para comunicarla, mostrando experiencia, y con la suficiente apertura?	Item 9 ¿Capacita al equipo docente para que se conviertan en guías de sus alumnos, en la construcción de sus proyectos de vida, para que luego sean capaces de ejecutarlos?	Item 10 ¿Asesora a los docentes para que ayuden a construir conocimientos. Ofrezcan criterios, muestren estilos, susciten motivaciones, estimulen respuestas y lo hagan con camaradería, sin imponer nada?	Item 11 ¿Orienta a los docentes para que presenten conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes?	Item 12 ¿Recomienda a los docentes que respeten las ideas y diferencias individuales de los alumnos?	Item 13 ¿Motiva a los docentes para que se actualicen en temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno y el de sus estudiantes?	Item 14 ¿Asesora a los maestros para que desarrollen su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula?	Item 15 ¿Capacita al equipo docente, a fin de que conozca la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula?	Item 16 ¿Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los docentes, generando en ellos un sentido de pertenencia hacia la institución?	Item 17 ¿Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa?
1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2
2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	1	3	3	1	1	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2
4	1	3	1	2	1	1	1	3	3	3	1	2	2	1	1	1	2
5	2	3	1	1	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3
VARIANZA	0,560	0,560	0,800	0,640	0,640	0,800	0,800	0,240	0,160	0,640	0,640	0,400	0,240	0,560	0,400	0,800	0,240
ΣV_i	9,120																
Σ Item	42,000																
VT	146,443																

k = 17

k = número de ítems

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{VT} \right]$$

$$\alpha = \frac{17}{16} \left[1 - \frac{9,120}{146,44} \right]$$

α = 0,996

Anexo 9. Ficha de valoración del especialista #1

FICHA DE VALORACIÓN DEL ESPECIALISTA

GUIA METODOLÓGICA PARA LA APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA BÁSICA SUPERIOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMAZONAS PTEF

1. Datos Personales del Especialista

Nombres y apellidos: Lic. Rosa María Amelia Aguirre Becerra C.I. # 1708483712
 Grado académico: Magister en Estudios Avanzados en Literatura Española e Hispanoamericana

2. Autovaloración del especialista

Marcar con una "X"

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta	X		
Experiencias en el trabajo profesional relacionadas con la propuesta	X		
Referencias de propuestas similares en otros contextos	X		
Observaciones:			

3. Valoración de la propuesta

Marcar con una "X"

Criterios	MA	BA	A	PA	I
Estructura de la propuesta	X				
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)	X				
Pertinencia del contenido de la propuesta	X				
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados	X				
Observaciones:					

MA: Muy aceptable; BA: Bastante aceptable; A: Aceptable; PA: Poco aceptable; I: Inaceptable



Firma del validador

Anexo 10. Ficha de valoración del especialista #2

FICHA DE VALORACIÓN DEL ESPECIALISTA

GUIA METODOLÓGICA PARA LA APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA BÁSICA SUPERIOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMAZONAS PTEF

1. Datos Personales del Especialista

Nombres y apellidos: Lic. Rosa Elizabeth Albuja Quillupangui C.I.#1717621591

Grado académico: Magister en Ciencias de la Educación mención Gerencia Educativa

2. Autovaloración del especialista

Marcar con una "X"

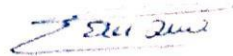
Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta	X		
Experiencias en el trabajo profesional relacionadas con la propuesta	X		
Referencias de propuestas similares en otros contextos	X		
Observaciones:			

3. Valoración de la propuesta

Marcar con una "X"

Criterios	MA	BA	A	PA	I
Estructura de la propuesta	X				
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)	X				
Pertinencia del contenido de la propuesta	X				
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados	X				
Observaciones:					

MA: Muy aceptable; BA: Bastante aceptable; A: Aceptable; PA: Poco aceptable; I: Inaceptable



Firma del validador

Anexo 11. Propuesta digital



Link de acceso:

https://www.canva.com/design/DAE1L0sumqo/share/preview?token=o8jIttG6eKXwhctKmEWOiw&role=EDITOR&utm_content=DAE1L0sumqo&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=sharebutton