

# UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

**MAGÍSTER EN GESTIÓN EDUCATIVA MENCIÓN EN ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN E  
INNOVACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS**

**TEMA:**

LIDERAZGO EDUCATIVO COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA “DARÍO C. GUEVARA”, DE LA  
PARROQUIA EL SALTO.

**AUTOR:**

SOTOMAYOR DÍAZ GÉNESIS ZORAIDA

**TUTOR:**

**MSC. VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ QUIÑONEZ**

*MILAGRO, 2024*

## DERECHOS DE AUTOR

Sr. Dr.

**Fabricio Guevara Viejó**

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **Sotomayor Díaz Génesis Zoraida** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este ensayo académico, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de **Magister en Gestión Educativa mención en Organización, Dirección e Innovación de los Centros Educativos**, como aporte a la Línea de Investigación **Educación, cultura, tecnología en innovación para la sociedad** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Ensayo académico en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 07 de marzo del 2024.



**Génesis Zoraida Sotomayor Díaz**

1205258062

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Rodríguez Quiñonez Víctor Manuel en mi calidad de director del trabajo de titulación, elaborado por Sotomayor Días Génesis Zoraida, cuyo tema es Liderazgo Educativo como Herramienta de Gestión y su Influencia en el Desempeño Docente en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”, de la Parroquia El Salto, que aporta a la Línea de Investigación Educación, tecnología en innovación para la sociedad de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, previo a la obtención del Grado Magíster en Gestión Educativa Mención en Organización, Dirección e Innovación de los Centros Educativos. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación descriptiva y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Proyecto de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 29 de mayo de 2024



RODRIGUEZ QUIÑONEZ VICTOR MANUEL, Msc.  
C.I. 1203643372

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA**

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGISTER EN GESTIÓN EDUCATIVA CON MENCIÓN EN ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN E INNOVACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS**, presentado por **LIC. SOTOMAYOR DIAZ GENESIS ZORAIDA**, otorga al presente proyecto de investigación denominado "LIDERAZGO EDUCATIVO COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA "DARÍO C. GUEVARA", DE LA PARROQUIA EL SALTO", las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACIÓN	58.17
DEFENSA ORAL	39.67
PROMEDIO	97.83
EQUIVALENTE	Excelente



Firmado electrónicamente por:  
**GARDENIA ALEXANDRA  
RAMIREZ AGUIRRE**

Msc **RAMIREZ AGUIRRE GARDENIA ALEXANDRA**  
**PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL**



Firmado electrónicamente por:  
**VICENTA JUBIKA  
RIPALDA ASECIO**

Mgr. **RIPALDA ASECIO VICENTA JUBIKA**  
**VOCAL**



Firmado electrónicamente por:  
**GRACIELA JOSEFINA  
CASTRO CASTILLO**

Mgr. **CASTRO CASTILLO GRACIELA JOSEFINA**  
**SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL**

## AGRADECIMIENTO

Este trabajo de investigación ha sido posible gracias a la colaboración, apoyo y estímulo de diversas personas e instituciones, a quienes dedico este espacio de agradecimiento.

Primero y, ante todo, quiero expresar mi profunda gratitud hacia mi tutor de tesis, MSc. Víctor Quiñonez, por su orientación sabia y apoyo constante a lo largo de este arduo proceso. Su experiencia, paciencia y compromiso fueron fundamentales para dar forma y mejorar este trabajo.

Agradezco sinceramente a mis catedráticos, cuyas enseñanzas y conocimientos han sido una fuente inagotable de inspiración.

No puedo pasar por alto el invaluable respaldo brindado por mi esposo Jasmani Sánchez Bajaña. Su amor, confianza y sacrificios incondicionales me han motivado a alcanzar mis metas.

Quiero reconocer a mis amigos y compañeros de clase, quienes compartieron conmigo risas, discusiones y momentos difíciles. Su amistad y aliento fueron bálsamos en los momentos de tensión.

Agradezco a mi hermano MSc. Carlos Sotomayor, por siempre motivarme a ser mejor cada día, sus constantes consejos han sido fundamental para mi formación.

Finalmente, a todos aquellos que, de una forma u otra, contribuyeron a este trabajo, les agradezco sinceramente. Este logro no solo es mío, sino de todos ustedes que, de manera directa o indirecta, dejaron su marca en este viaje académico.

**Sotomayor Díaz Génesis Zoraida**

V

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a aquellos que han sido faros luminosos en mi  
travesía académica y personal.

A mi esposo, cuyo amor incondicional ha sido mi roca sólida. Su sacrificio y apoyo  
constante han sido la fuerza impulsora detrás de cada logro que hoy celebro.

A mis amigas y seres queridos, quienes han compartido risas, lágrimas y palabras  
alentadoras a lo largo de este viaje. Su presencia ha hecho que cada desafío sea  
más llevadero y cada victoria más significativa.

A la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”, la institución que me brindó las herramientas  
y conocimientos necesarios para explorar este fascinante campo de estudio.

Finalmente, a todos aquellos que, de una forma u otra, han dejado una huella en mi  
camino académico, mi sincero agradecimiento. Este logro no solo es mío, sino  
también de aquellos que han contribuido a mi crecimiento y aprendizaje.

Que este trabajo sirva como un pequeño tributo a la gratitud que siento hacia todos  
ustedes.

**Sotomayor Díaz Génesis Zoraida**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>DERECHOS DE AUTOR .....</b>	<b>ii</b>
<b>APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....</b>	<b>iii</b>
<b>APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....</b>	<b>v</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO.....</b>	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>xii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>xv</b>
<b>ÍNDICE DE ANEXOS .....</b>	<b>xvii</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>1</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>5</b>
1.1. Tema de Investigación .....	5
1.2. Contextualización de la Investigación.....	5
1.3. Descripción de la Realidad Problemática .....	9
1.4. Formulación del Problema .....	11
1.5. Preguntas de Investigación.....	11
1.6. Determinación del Tema .....	11
1.7. Objetivo General.....	11
1.8. Objetivos Específicos .....	11
1.9. Hipótesis.....	12
1.10. Declaración de Variables (Operacionalización) .....	12
1.11. Justificación .....	12
1.12. Alcance y Limitaciones.....	14
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....</b>	<b>15</b>
2.1 Teorías que Fundamenta la Investigación.....	15
2.2 Antecedentes.....	15
2.2.1 Tesis Internacionales.....	17
2.2.2 Tesis Nacionales .....	19

2.3 Bases Teóricas.....	20
2.3.1 Tipos de Liderazgo Educativo .....	20
2.3.1.1 <i>Liderazgo</i> .....	21
2.3.1.2 <i>Establecimiento de Metas</i> .....	21
2.3.1.3 <i>Trabajo en Equipo</i> .....	22
2.3.2 Influencia Positiva.....	23
2.3.2.1 Motivación del Equipo.....	23
2.3.2.2 Generación de Confianza.....	24
2.3.2.3 Impacto en el Clima Organizacional.....	24
2.3.3 Compromiso.....	25
2.3.3.1 Colaboración Activa.....	25
2.3.3.2 Sentido de Pertenencia .....	26
2.3.3.3 Autonomía Responsable .....	27
2.3.4 Nivel de Desempeño Docente.....	27
2.3.4.1 Desempeño docente.....	28
2.3.4.2 Prácticas Pedagógicas Efectivas .....	28
2.3.4.3 Participación en el Entorno Escolar.....	30
2.3.4.4 Desarrollo Profesional Continuó.....	31
2.3.5 Calidad Educativa.....	33
2.3.5.1 Aprendizaje Positivo.....	34
2.3.5.2 Participación de la Comunidad Educativa.....	35
2.3.5.3 Docentes Altamente Calificados.....	36
2.3.6 Desarrollo del Aprendizaje .....	38
2.3.6.1 Mejoramiento del Desempeño Docente por Medio del Liderazgo Educativo .....	38
2.3.6.2 Desarrollo de Habilidades Transversales.....	39
2.3.6.3 Autogestión del Aprendizaje .....	40
2.3.6.4 Estrategias de Liderazgo Educativo .....	41



2.3.6.5 Comunicación Efectiva .....	43
2.3.6.7 Colaboración entre Docentes .....	44
2.3.6.8 Inteligencia Emocional.....	44
2.4 Marco Legal .....	45
<b>CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO .....</b>	<b>47</b>
3.1 Enfoque de Investigación .....	47
3.1.1 Diseño .....	48
3.2 Nivel .....	48
3.3 Tipo .....	49
3.4 Población .....	50
3.4.1 Características de la Población .....	50
3.4.2 Delimitación de la Población.....	51
3.4.3 Muestra .....	51
3.4.3.1 Tipo de Muestra .....	51
3.4.3.2 Tamaño de la Muestra .....	51
3.4.3.3 Selección De La Muestra.....	52
3.4 Los Métodos y las Técnicas .....	53
3.4.1 Métodos.....	53
3.4.2 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	53
3.4.2.1 Técnica.....	53
3.4.2.2 Instrumento .....	54
3.4.3 Validación.....	54
3.4.3.1 Aplicación de la Técnica de Juicio de Expertos .....	55
3.5 Procesamiento de Datos .....	58
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>59</b>
4.1 Análisis de los Resultados.....	59
4.2 Análisis Correlacional De Resultados .....	95

4.2.1 Análisis de Fiabilidad de la Encuesta .....	95
4.2.2 Pruebas de Normalidad .....	98
4.2.3 Coeficiente de correlación de Spearman - Estadística no Paramétrica.....	99
4.2.4 Chi Cuadrado .....	102
4.3 Discusión de resultados .....	103
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>108</b>
5.1 Conclusiones .....	108
5.2 Recomendaciones .....	109
<b>CAPÍTULO VI: PROPUESTA.....</b>	<b>111</b>
6.1 Datos informativos .....	111
6.2 Introducción a la propuesta .....	111
6.3 Propuesta planteada.....	112
6.4 Alcance de la propuesta .....	112
6.5 Antecedentes de la propuesta .....	112
6.6 Objetivo General .....	113
6.7 Objetivos específicos.....	113
6.8 Diagnóstico actual de la institución educativa.....	113
6.9 Talleres para docentes .....	114
6.10 Recursos .....	115
6.11 Descripción Del Trabajo .....	115
6.12 Cronograma .....	117
6.13 Evaluación .....	119
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>120</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>128</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Población y muestra .....	52
<b>Tabla 2</b> Perfil de expertos .....	56
<b>Tabla 3</b> Validación general de la encuesta.....	57
<b>Tabla 4</b> Escala de Likert.....	59
<b>Tabla 5</b> Pregunta 1. ¿Estima que los tipos de liderazgo educativo por medio del trabajo en equipo están mejorando el desempeño docente?.....	60
<b>Tabla 6</b> Pregunta 2. ¿Considera que el desarrollo profesional está contribuyendo positivamente en el liderazgo educativo? .....	61
<b>Tabla 7</b> Pregunta 3. ¿El liderazgo educativo en su institución demuestra un compromiso efectivo en el establecimiento de metas que están impulsando el desempeño del personal docente? .....	63
<b>Tabla 8</b> Pregunta 4. ¿Cree que el liderazgo educativo está influyendo de manera positiva a los miembros del equipo de trabajo generando motivación al desempeño docente?.	64
<b>Tabla 9</b> Pregunta 5. ¿El desempeño docente está influyendo en la generación de confianza por parte del liderazgo educativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje?66	
<b>Tabla 10</b> Pregunta 6. ¿El liderazgo educativo está promoviendo un clima organizacional positivo en el desempeño docente de la unidad educativa? .....	67
<b>Tabla 11</b> Pregunta 7. ¿Cree que el liderazgo educativo está fomentando la colaboración activa entre los docentes para mejorar la enseñanza-aprendizaje?.....	69
<b>Tabla 12</b> Pregunta 8. ¿Considera que el liderazgo educativo está promoviendo un sentido de pertenencia en los docentes, haciéndolos sentir parte importante de la institución educativa?.....	71
<b>Tabla 13</b> Pregunta 9. ¿El liderazgo educativo está influyendo en la capacidad de los docentes para ejercer una autonomía responsable en su práctica educativa?.....	72
<b>Tabla 14</b> Pregunta 10. ¿Considera que el liderazgo educativo está promoviendo la implementación de prácticas pedagógicas efectivas que favorecen el aprendizaje de los estudiantes como al desempeño docente? .....	74

<b>Tabla 15</b> Pregunta 11. ¿Cree que el liderazgo educativo fomenta la participación activa de los docentes en el entorno escolar, promoviendo su involucramiento en actividades y decisiones relacionadas con la comunidad educativa? .....	76
<b>Tabla 16</b> Pregunta 12. ¿Cree que el liderazgo educativo está promoviendo oportunidades de desarrollo profesional continuo para el mejoramiento del desempeño docente? .....	78
<b>Tabla 17</b> Pregunta 13. ¿Considera que el desempeño docente está influyendo en el logro de un aprendizaje positivo por parte de los estudiantes? .....	79
<b>Tabla 18</b> Pregunta 14. ¿El desempeño docente está influyendo en la participación activa de la comunidad educativa, motivándolos a colaborar para trabajar en conjunto con padres, estudiantes en beneficio de la educación?.....	81
<b>Tabla 19</b> Pregunta 15. ¿Estima que el desempeño docente positivo de los miembros del equipo está contribuyendo significativamente a la reputación de la institución como un lugar que cuenta con docentes altamente calificados?.....	83
<b>Tabla 20</b> Pregunta 16. ¿El desempeño docente positivo de los miembros del equipo se refleja en un mejoramiento evidente del rendimiento académico general de los estudiantes en nuestra institución?.....	84
<b>Tabla 21</b> Pregunta 17. ¿El liderazgo educativo está influyendo en el desempeño docente positivo de los miembros del equipo que se traduce en el fortalecimiento y fomento de habilidades transversales clave entre los estudiantes, preparándose para enfrentar los desafíos del mundo actual?.....	86
<b>Tabla 22</b> Pregunta 18. ¿El desempeño docente positivo de los miembros del equipo está contribuyendo significativamente a desarrollar habilidades de autogestión del aprendizaje entre los estudiantes, permitiéndoles asumir un papel activo en su propio proceso educativo?.....	88
<b>Tabla 23</b> Pregunta 19. ¿El liderazgo educativo en su institución demuestra un compromiso efectivo en el establecimiento de canales de comunicación claros y transparentes, facilitando una comunicación efectiva entre todos los miembros de la comunidad educativa? .....	89

<b>Tabla 24</b> Pregunta 20. ¿El liderazgo educativo de la institución está demostrando un compromiso efectivo en la promoción de un ambiente que favorece la colaboración entre docentes, facilitando el intercambio de ideas y recursos? .....	91
<b>Tabla 25</b> Pregunta 21. ¿Considera que el liderazgo educativo en su institución muestra una comprensión y aplicación efectiva de la inteligencia emocional, fomentando un ambiente emocionalmente inteligente que impacta positivamente en el desempeño docente? .....	93
<b>Tabla 26</b> Intervalo de fiabilidad del Alfa de Cronbach.....	96
<b>Tabla 27</b> Procesamiento de casos .....	97
<b>Tabla 28</b> Estadística de fiabilidad de la encuesta .....	97
<b>Tabla 29</b> Prueba de normalidad Shapiro-Wilk.....	99
<b>Tabla 30</b> Interpretación del coeficiente de correlación.....	100
<b>Tabla 31</b> Coeficiente de correlación de Spearman .....	101
<b>Tabla 32</b> Estadístico prueba de Chi Cuadrado.....	102
<b>Tabla 33</b> Resumen del proceso estadístico .....	103
<b>Tabla 34</b> Recursos .....	115

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Pregunta 1. ¿Estima que los tipos de liderazgo educativo por medio del trabajo en equipo están mejorando el desempeño docente? .....	60
<b>Figura 2</b> Pregunta 2. ¿Considera que el desarrollo profesional está contribuyendo positivamente en el liderazgo educativo? .....	62
<b>Figura 3</b> Pregunta 3. ¿El liderazgo educativo en su institución demuestra un compromiso efectivo en el establecimiento de metas que están impulsando el desempeño del personal docente? .....	63
<b>Figura 4</b> Pregunta 4. ¿Cree que el liderazgo educativo está influyendo de manera positiva a los miembros del equipo de trabajo generando motivación al desempeño docente? .....	65
<b>Figura 5</b> Pregunta 5. ¿El desempeño docente está influyendo en la generación de confianza por parte del liderazgo educativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje? .....	66
<b>Figura 6</b> Pregunta 6. ¿El liderazgo educativo está promoviendo un clima organizacional positivo en el desempeño docente de la unidad educativa? .....	68
<b>Figura 7</b> Pregunta 7. ¿Cree que el liderazgo educativo está fomentando la colaboración activa entre los docentes para mejorar la enseñanza-aprendizaje?.....	69
<b>Figura 8</b> Pregunta 8. ¿Considera que el liderazgo educativo está promoviendo un sentido de pertenencia en los docentes, haciéndolos sentir parte importante de la institución educativa? .....	71
<b>Figura 9</b> Pregunta 9. ¿El liderazgo educativo está influyendo en la capacidad de los docentes para ejercer una autonomía responsable en su práctica educativa?.....	73
<b>Figura 10</b> Pregunta 10. ¿Considera que el liderazgo educativo está promoviendo la implementación de prácticas pedagógicas efectivas que favorecen el aprendizaje de los estudiantes como al desempeño docente? .....	74
<b>Figura 11</b> Pregunta 11. ¿Cree que el liderazgo educativo fomenta la participación activa de los docentes en el entorno escolar, promoviendo su involucramiento en actividades y decisiones relacionadas con la comunidad educativa?.....	76
<b>Figura 12</b> Pregunta 12. ¿Cree que el liderazgo educativo está promoviendo oportunidades de desarrollo profesional continuo para el mejoramiento del desempeño docente? .....	78
<b>Figura 13</b> Pregunta 13. ¿Considera que el desempeño docente está influyendo en el logro de un aprendizaje positivo por parte de los estudiantes?.....	80
<b>Figura 14</b> Pregunta 14. ¿El desempeño docente está influyendo en la participación activa de la comunidad educativa, motivándolos a colaborar para trabajar en conjunto con padres, estudiantes en beneficio de la educación?.....	81

<b>Figura 15</b> Pregunta 15. ¿Estima que el desempeño docente positivo de los miembros del equipo está contribuyendo significativamente a la reputación de la institución como un lugar que cuenta con docentes altamente calificados?.....	83
<b>Figura 16</b> Pregunta 16. ¿El desempeño docente positivo de los miembros del equipo se refleja en un mejoramiento evidente del rendimiento académico general de los estudiantes en nuestra institución? .....	85
<b>Figura 17</b> Pregunta 17. ¿El liderazgo educativo está influyendo en el desempeño docente positivo de los miembros del equipo que se traduce en el fortalecimiento y fomento de habilidades transversales clave entre los estudiantes, preparándolos para enfrentar los desafíos del mundo actual?.....	86
<b>Figura 18</b> Pregunta 18. ¿El desempeño docente positivo de los miembros del equipo está contribuyendo significativamente a desarrollar habilidades de autogestión del aprendizaje entre los estudiantes, permitiéndoles asumir un papel activo en su propio proceso educativo? 88	
<b>Figura 19</b> Pregunta 19. ¿El liderazgo educativo en su institución demuestra un compromiso efectivo en el establecimiento de canales de comunicación claros y transparentes, facilitando una comunicación efectiva entre todos los miembros de la comunidad educativa? .....	90
<b>Figura 20</b> Pregunta 20. ¿El liderazgo educativo de la institución está demostrando un compromiso efectivo en la promoción de un ambiente que favorece la colaboración entre docentes, facilitando el intercambio de ideas y recursos? .....	92
<b>Figura 21</b> Pregunta 21. ¿Considera que el liderazgo educativo en su institución muestra una comprensión y aplicación efectiva de la inteligencia emocional, fomentando un ambiente emocionalmente inteligente que impacta positivamente en el desempeño docente?.....	93

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1</b> Matriz de consistencia .....	128
<b>Anexo 2</b> Matriz de operacionalización de variables.....	129
<b>Anexo 3</b> Ficha de validación del instrumento de recolección de datos. Experto 1 .....	130
<b>Anexo 4</b> Ficha de validación del instrumento de recolección de datos. Experto 2 .....	132
<b>Anexo 5</b> Ficha de validación del instrumento de recolección de datos. Experto 3 .....	134
<b>Anexo 6</b> Ficha de validación del instrumento de recolección de datos. Experto 4 .....	136
<b>Anexo 7</b> Ficha de validación del instrumento de recolección de datos. Experto 5 .....	138
<b>Anexo 8</b> Oficio de solicitud para la ejecución del trabajo de investigación en la institución .....	140
<b>Anexo 9</b> Oficio de autorización .....	141
<b>Anexo 10</b> Docentes encuestados .....	142
<b>Anexo 11</b> Certificado antiplagio .....	144



## RESUMEN

El propósito de esta investigación es determinar la influencia del liderazgo educativo como herramienta de gestión para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”, de la Parroquia El Salto. La problemática se basa en las dificultades temporales en el desempeño docente, que posiblemente es causado por inconvenientes en el liderazgo educativo. La metodología utilizada sigue un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, utilizando un estudio de campo y tipo correlacional con un nivel de investigación descriptivo. La población de estudio incluyó a 45 docentes de la institución, la muestra abarcó a la totalidad de los 45 educadores debido a su tamaño inferior a 50 participantes. La validación del cuestionario se llevó a cabo mediante la técnica de juicio de expertos, y el análisis estadístico de los resultados se realizó utilizando los programas SPSS IBM 27 y Microsoft Excel. Tras revisar los resultados, se nota que los maestros perciben que el liderazgo educativo tiene un impacto beneficioso en el crecimiento profesional del docente al establecer objetivos y compromisos que impulsan su labor, generando un efecto positivo en la colaboración en equipo. Por consiguiente, el desempeño docente influye en el logro de un aprendizaje positivo por parte de los estudiantes. En el análisis estadístico, al verificar la hipótesis utilizando la prueba de Chi Cuadrado, arroja un valor de significancia asintótica de 0,005 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En síntesis, el liderazgo en el ámbito educativo tiene un impacto significativo en la mejora del rendimiento de los docentes, lo que establece una relación interdependiente entre ambas variables. Por consiguiente, se recomienda potenciar el crecimiento de las competencias de liderazgo entre los líderes educativos para que puedan brindar un respaldo efectivo a los profesores.

**Palabras claves:** Liderazgo educativo, estrategia, innovación, desempeño docente

## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of educational leadership as a management tool to improve teaching performance in the “Darío C. Guevara” Educational Unit, of the El Salto Parish. The problem is based on temporary difficulties in teaching performance, which is possibly caused by problems in educational leadership. The methodology used follows a quantitative approach with a non-experimental design, using a field and correlational study with a descriptive level of research. The study population included 45 teachers from the institution, the sample included all 45 educators due to its size of less than 50 participants. The validation of the questionnaire was carried out using the expert judgment technique, and the statistical analysis of the results was carried out using the SPSS IBM 27 and Microsoft Excel programs. After reviewing the results, it is noted that teachers perceive that educational leadership has a beneficial impact on the teacher's professional growth by establishing objectives and commitments that drive their work, generating a positive effect on team collaboration. Consequently, teacher performance influences the achievement of positive learning by students. In the statistical analysis, when verifying the hypothesis using the Chi Square test, it yields an asymptotic significance value of 0.005, which is why the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. In summary, leadership in the educational field has a significant impact on improving teacher performance, which establishes an interdependent relationship between both variables. Therefore, it is recommended to enhance the growth of leadership competencies among educational leaders so that they can provide effective support to teachers.

**Keywords:** Educational leadership, strategy, innovation, teaching performance

## INTRODUCCIÓN

En este contexto, el liderazgo educativo emerge como una herramienta esencial que moldea y dirige las prácticas pedagógicas en las instituciones educativas, es fundamental explorar la intersección entre el liderazgo educativo y el desempeño docente para comprender cómo las estrategias de liderazgo impactan directamente en la calidad de la enseñanza.

La investigación actual se concentra en determinar la influencia del liderazgo educativo como herramienta de gestión para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”, de la Parroquia El Salto. Esta problemática surge en función de la necesidad de comprender y abordar la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño docente en la mejora continua de la educación. En consecuencia, la estructura de la investigación se organiza de la siguiente manera:

Capítulo I. En esta sección se aborda la problemática de la investigación, englobando diversas secciones como la contextualización del estudio, una descripción detallada de la situación problemática, la formulación del problema, las preguntas de investigación, la delimitación del tema, la presentación de los objetivos general y específicos, la propuesta de hipótesis, la especificación de las variables, la justificación del estudio y la delimitación del alcance de la investigación.

Capítulo II. En esta sección se elabora el marco teórico de referencia, el cual se organiza tomando como base los antecedentes, donde se presentan las investigaciones nacionales e internacionales que han tratado problemáticas similares. También se exponen las fundamentaciones teóricas que respaldan la investigación, desglosando sus distintas dimensiones e indicadores relevantes. Además, se detalla el marco legal que respalda la viabilidad jurídica de la investigación.

Capítulo III. En esta sección se expone pormenorizadamente el diseño metodológico, dividido en diversas secciones. Se examinan el enfoque, el nivel y el tipo de investigación, proporcionando información detallada sobre la población de estudio, sus características y la pertinente delimitación. También se ofrece una descripción de los elementos relacionados con la muestra, abarcando el tipo, tamaño y el proceso de selección. Además, se detallan los métodos e instrumentos utilizados, junto con una explicación del proceso de procesamiento de datos.

Capítulo IV. En este segmento se lleva a cabo la evaluación e interpretación de la información recopilada. La estructura de esta sección comprende diversas partes, que abarcan el análisis de los resultados exhibidos mediante tablas y figuras. Asimismo, se profundiza en la evaluación correlacional de los resultados a través de pruebas de normalidad, el coeficiente de correlación de Spearman y el Chi cuadrado. Por último, se reserva una sección destinada a la deliberación de los resultados obtenidos.

Capítulo V. En esta sección se presentan conclusiones y sugerencias derivadas de la evaluación y los resultados obtenidos, todas relacionadas directamente con el objetivo general y los objetivos previamente establecidos. Ofrece una perspectiva detallada del estudio, proporcionando pautas claras para investigaciones futuras en este campo.

Capítulo VI. En esta sección se formula la propuesta, abordando aspectos fundamentales como la información relevante, la introducción, el tema de la propuesta y los antecedentes pertinentes. Además, se incorporan el objetivo general y los objetivos específicos, el diagnóstico actual de la institución, el perfil necesario del docente para implementar efectivamente la propuesta, las alternativas académicas sugeridos, un cronograma y la evaluación. Por último, se incluyen la bibliografía y los anexos.

## CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1. Tema de Investigación

Liderazgo educativo como herramienta de gestión y su influencia en el desempeño docente en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”, de la parroquia El Salto.

### 1.2. Contextualización de la Investigación

En la dinámica del entorno educativo, el liderazgo se presenta como una herramienta esencial de gestión que impacta directamente en el desempeño docente. La Unidad Educativa “Darío C. Guevara” se configura como un espacio donde la calidad de su liderazgo puede, por tanto, determinar la eficacia y el compromiso de los profesionales de la enseñanza. Sin embargo, a pesar de la relevancia evidente del liderazgo educativo, persisten interrogantes sobre su efectividad y su capacidad para influir positivamente en el desempeño docente.

A nivel mundial, según Hernández, (2021) en su artículo de la Revista EDUCRETAM, define “el liderazgo, permite identificar aquellas características que en determinado momento pueden conjuntar y orientar las fuerzas de las organizaciones hacia una meta en común, ya sea que se trate de una empresa, de un proyecto, o en este caso de una institución educativa, el papel que juega el líder será la carta fuerte para llegar al punto deseado” (pág. 133).

Esto representa que el liderazgo es la capacidad que tiene un individuo para poder dirigir y coordinar las fuerzas de una organización hacia un objetivo común, especialmente en todos los proyectos y en instituciones educativas, donde un líder debe ser capaz de inspirar y guiar a su equipo hacia el éxito, lo que manifiesta que el papel del líder en estos casos es fundamental para alcanzar los objetivos deseados.

Así mismo, según Quispe y Cubas (2023) manifiestan en la Revista de Investigación en Ciencia de la Educación, manifiestan “Uno de los factores relevantes para obtener resultados

positivos en la educación es el liderazgo de los directivos en las instituciones educativa, siendo este un factor que se considera en todo el mundo” (pág. 136). Lo que demuestra que el liderazgo en las instituciones educativas es de vital importancia para el desempeño docente y los resultados positivos, juegan un papel primordial los líderes para el éxito en las instituciones educativas.

En el ámbito nacional, según González et al., (2023) indican que:

El liderazgo directivo en el campo administrativo centra su rol dentro de las regulaciones, se limita a los aspectos técnicos y empresariales, el cumplimiento de requisitos y la realización de procedimientos administrativos. Por lo que, es necesario que esa labor se extienda al campo pedagógico como factor fundamental para el logro de los objetivos educativos institucionales, garantizando así un real desempeño directivo mediante la interiorización de metas individuales y colectivas, el acompañamiento al desempeño docente, la interacción con la comunidad y la aplicación de mecanismos y herramientas precisas para su gestión y el logro de resultados (págs. 116-140).

En este sentido los autores señalan que el liderazgo y el desempeño docente en el campo educativo extiendan su labor al campo pedagógico para lograr los objetivos educativos institucionales. Cómo lograr esto, los líderes deben internalizar tanto metas individuales como colectivas, acompañar el desempeño de los docentes, interactuar con la comunidad y aplicar herramientas precisas para la gestión y el logro de resultados. De esta manera, los líderes pueden garantizar un desempeño directivo efectivo en el campo educativo.

Por otro lado, según Monier et al., (2024), indican que:

La efectividad de la administración educativa impacta en el desempeño de los educadores al enfrentar la diversidad en el entorno escolar. Dentro de la institución

educativa, se espera que los docentes asuman la responsabilidad de lograr resultados satisfactorios y de alta calidad en su enfoque curricular, pedagógico, metodológico y administrativo durante el proceso de enseñanza. (págs. 77-86).

Lo que indica que el desempeño docente está estrechamente relacionado con la calidad de la gestión y la atención a la diversidad educativa. La organización en la institución educativa establece la responsabilidad de los docentes en la obtención de resultados satisfactorios y de calidad en la gestión curricular, pedagógica, metódica y administrativa en la enseñanza. En otras palabras, la organización de la institución educativa define los roles y responsabilidades de los docentes para asegurar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, tomando en cuenta su gestión en el aula y en aspectos administrativos.

En el contexto local, según Calderón (2023) expresa que:

En una institución de Babahoyo, el autor muestra una investigación en la que busca determinar si hay una correlación entre la gestión de liderazgo y el desempeño pedagógico que se está estudiando en la Unidad Educativa "Babahoyo". La finalidad del estudio es establecer la posible relación entre las variables, basándose en la premisa de que la planificación y las estrategias pedagógicas aplicadas por los docentes en la Unidad Educativa Babahoyo podrían estar asociadas, obteniendo como resultado se ha evidenciado que está pasando por un período de dificultades en cuanto administración del liderazgo, motivó que por el cual se ha observado las diferencias en la unidad educativa, tanto en el ámbito de la pedagogía, de tal manera que los educadores tienen poco interés en las acciones psicopedagógicas que se dan en la institución; por tal motivo hay un mínimo rendimiento académico en los educadores y de igual forma en los educandos. La ineficiente dirección del líder en la institución se refleja en una consecuencia negativa, deficiente compromiso efectivo en el cumplimiento de las metas

lo cual se evidencia en el bajo desempeño docente y en la posición más baja ocupada por la Unidad Educativa a nivel nacional en términos de liderazgo. (págs. 28-53).

Los resultados sugieren que la gestión deficiente del liderazgo ha causado problemas en la planificación y estrategias pedagógicas, afectando el interés de los educadores en acciones psicopedagógicas y resultando en un bajo rendimiento académico tanto para docentes como estudiantes. Esto se refleja en la baja posición nacional de la institución en términos de liderazgo.

Por otro lado, en la Unidad Educativa “Darío C”. Guevara”, actualmente se puede notar que el desempeño de los docentes se está viendo afectado debido a la escasez de liderazgo en la dirección escolar, lo que ha llevado a que los docentes y autoridades a tener diferencias en la parte pedagógica como el desempeño docente afecta el rendimiento y perfil de los educandos de tal manera que no permite el desarrollo de habilidades, destrezas y potencialidades de las diferentes partes para poder cumplir los objetivos en comunes y llegar al éxito total.

En consecuencia, los estudios revisados muestran que el liderazgo en las instituciones educativas es esencial para lograr resultados académicos satisfactorios. El líder debe tener la capacidad de dirigir y coordinar a su equipo hacia un objetivo común, inspirando y guiando a los miembros de su equipo hacia el éxito. También es importante que el liderazgo directivo se extienda al campo pedagógico para lograr los objetivos educativos institucionales. Los docentes también son responsables de la obtención de resultados satisfactorios y de calidad en la gestión curricular, pedagógica, metódica y administrativa en la enseñanza. La calidad del liderazgo directivo está estrechamente relacionada con el desempeño docente en el campo educativo, y la mala gestión de liderazgo puede llevar a un bajo rendimiento académico. En



resumen, el papel del líder en las instituciones educativas es fundamental para el éxito de los estudiantes y del equipo docente.

### **1.3. Descripción de la Realidad Problemática**

El presente trabajo se implementará en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”, la misma que pertenece al sector público del Ministerio de Educación del Ecuador, en esta se ofrece formación en los siguientes niveles educativos: Educación Inicial, Preparatoria, Básica Elemental, Básica media, Básica Superior y Bachillerato General Unificado en Ciencias Generales, se encuentra ubicada en la Parroquia El Salto, Calle Independencia y María Rosa Icaza de Olmedo, Cantón Babahoyo, Provincia Los Ríos. Se presentan diversos desafíos en el contexto educativo. Estos incluyen el liderazgo educativo como influencia en el desempeño docente entre otros desafíos. Lo que conllevan, a un incumplimiento de logros en el proceso de aprendizaje.

La unidad educativa mencionada anteriormente labora en dos jornadas: matutina y vespertina, la primera mencionada abarca desde el inicial hasta la básica media, en la que existen 23 aulas pedagógicas distribuidas con un total de 742 estudiantes y 22 docentes con nombramiento definitivos y 1 con contrato ocasional, la segunda se encuentra constituida desde la básica superior hasta el bachillerato general unificado con un total de 530 estudiantes y 20 docentes con nombramiento definitivo y 2 de contrato ocasional, dentro de la planta institucional se encuentran los profesionales del DECE y del DEPAI, donde los beneficiarios serán los docentes de la institución educativa.

Una de los principales orígenes encontrados en la investigación es la de inconvenientes con el Liderazgo Educativo, lo que claramente quiere decir que la cultura de colaboración limitada puede ser causada por varios factores: uno de ellos es la poca claridad en los valores y creencias, lo cual dificulta la alineación y el trabajo conjunto, otro elemento es la escasa socialización de decisiones institucionales, lo que puede generar falta de comunicación y comprensión entre los

miembros del equipo, por lo que estos factores pueden llevar a preferencias focalizadas y dificultar el trabajo en equipo. Es importante promover la claridad en los valores y creencias, así como fomentar la socialización de decisiones para fortalecer la cultura de colaboración en la institución educativa.

El ambiente educativo puede verse afectado por la desmotivación del compromiso docente, el desgaste en la salud física y mental, la baja calidad en la enseñanza y la disminución del rendimiento. Estos problemas pueden ser causados por la falta de apoyo y motivación, la disminución de la claridad en las expectativas y estilos de liderazgo débiles, y la falta de alineación entre las prácticas docentes y los objetivos institucionales. Es fundamental mejorar la calidad de la educación, promover un ambiente escolar positivo y brindar apoyo y motivación adecuados al personal docente para abordar estos problemas.

Como resultado de la realidad educativa descrita surge la problemática: Dificultades temporales en el desempeño docente, en la que se enfocará esta investigación es en la implementación de procesos adecuados de comunicación en la comunidad educativa y el fomento del trabajo colaborativo entre docentes y autoridades son elementos clave para promover un ambiente educativo efectivo y enriquecedor. Estas acciones permiten una mayor fluidez en la comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa, lo que facilita el intercambio de ideas, la resolución de conflictos y la toma de decisiones conjuntas. Además, el trabajo colaborativo entre docentes y autoridades fortalece la cohesión del equipo y contribuye a la mejora continua de la calidad educativa. Es fundamental promover y apoyar estas prácticas para garantizar el éxito y desarrollo integral de los estudiantes.

A partir de lo mencionado en los párrafos previos, surge como objeto de estudio el siguiente tema: El impacto del liderazgo educativo como instrumento de gestión en el rendimiento de los docentes en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” de la Parroquia El Salto. Este estudio se enmarca en la Línea de Investigación: Educación, Cultura, Tecnología e Innovación para la Sociedad, específicamente en la Sub-línea de Calidad Educativa. básica, media, bachillerato en

contextos pedagógicos y educativos diversos, a esto el objetivo según el Plan nacional de desarrollo en su eje 3: Más sociedad, mejor Estado: Fomentar la transparencia y la corresponsabilidad en aras de una ética social renovada.

#### **1.4. Formulación del Problema**

¿De qué manera influye el Liderazgo educativo como herramienta de gestión para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”, de la parroquia El Salto?

#### **1.5. Preguntas de Investigación**

- ¿Cuáles son los tipos de liderazgo educativo orientados al desempeño docente?
- ¿Cuáles son los niveles del desempeño docente en una institución?
- ¿Qué alternativas académicas se implementarán para mejorar el desempeño docente a través del liderazgo educativo?

#### **1.6. Determinación del Tema**

Liderazgo educativo como herramienta de gestión y su influencia en el desempeño docente en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”, de la Parroquia El Salto.

#### **1.7. Objetivo General**

Determinar la influencia del liderazgo educativo como herramienta de gestión para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”, de la Parroquia El Salto

#### **1.8. Objetivos Específicos**

- Identificar los tipos de liderazgo educativo orientados al desempeño docente.
- Establecer los niveles del desempeño docente en una institución.

- Proponer las alternativas académicas que se implementarán para mejorar el desempeño docente a través del liderazgo educativo.

### **1.9. Hipótesis**

El liderazgo educativo como herramienta de gestión, influye significativamente en el desempeño docente

### **1.10. Declaración de Variables (Operacionalización)**

En el presente estudio de investigación intervienen dos variables claramente identificadas y perfectamente definidas:

Variable Independiente: Liderazgo educativa

Variable Dependiente: Desempeño docente

### **1.11. Justificación**

El presente trabajo de investigación en general se justifica con relación a la necesidad de mejorar el desempeño docente mediante la implementación de procesos adecuados de comunicación en la comunidad educativa, que contribuyen en el trabajo colaborativo entre docentes y autoridades. Según Toledo (2020) expresa que:

El liderazgo desde esta óptica de desempeño implica guiar y motivar a un equipo para trabajar juntos hacia metas compartidas que impulsen el progreso y la expansión de una organización, ya que tanto el desarrollo y crecimiento forman parte o puntos cruciales en la eficacia de la labor docente. (págs. 76-99).

En este contexto es fundamental destacar que el liderazgo desde la perspectiva de desempeño implica guiar e influir en un grupo para alcanzar metas compartidas, fomentando el desarrollo y crecimiento de la organización. En el ámbito docente, la eficacia se fundamenta en

la promoción tanto del desarrollo individual como del avance global, siendo esenciales para el éxito educativo.

En la parte práctica, se justifica la importancia del proyecto al proponer las alternativas académicas que se implementarán para mejorar el desempeño docente a través del liderazgo educativo, sobre todo en el aspecto del desempeño docente. Como lo resalta Ccoto Tacusi (2023), “el desempeño docente corresponde a la acción, función, capacidad, práctica, rol, desarrollo profesional, todo ello inherente a la profesión docente.” (págs. 1361-1373). Debido a lo anteriormente mencionado, la labor del docente no se limita a una única faceta, sino que involucra múltiples aspectos y habilidades que son esenciales para el ejercicio efectivo de la profesión.

En relación con la contribución metodológica, este estudio implementará un cuestionario en línea como herramienta para la recopilación de datos, específicamente diseñado para los docentes. Previa a su aplicación, el cuestionario será sometido a la evaluación de cinco especialistas en el campo educativo, todos ellos poseedores de títulos de Maestría como cuarto nivel con al menos 10 años de experiencia. Es fundamental resaltar que los expertos encargados de validar el instrumento de investigación son profesionales altamente competentes en el ámbito del liderazgo educativo institucional.

Con respecto a la justificación social, el presente análisis aspira contribuir directamente a mejorar la calidad educativa al empoderar a los educadores, estimulando su desarrollo profesional y facilitando la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras, el liderazgo educativo no solo eleva el desempeño individual de los docentes, sino que también impacta positivamente en la experiencia de aprendizaje de los estudiantes, consolidando así su relevancia en el contexto educativo actual. Según Barrientos y López (2021), “La evaluación del desempeño docente en el ámbito educativo ha sido objeto de investigación constante, dada su condición como un factor determinante en la consecución de procesos de aprendizaje efectivos.” (págs. 1-16). Por consiguiente, se investiga con regularidad porque se reconoce que

la calidad del desempeño docente juega un papel crucial y es un factor determinante para lograr procesos de aprendizaje eficaces.

En conclusión, todos los autores mencionados, como Toledo, Coto, Barrientos, Rojas y López, abordan la importancia del desempeño docente en el contexto educativo, además destacan la relevancia de dirigir e influir en un grupo de manera efectiva para lograr objetivos comunes y hacen referencia al desarrollo y crecimiento como elementos cruciales para la eficacia en la labor docente.

### **1.12. Alcance y Limitaciones**

El alcance primordial de este estudio de investigación consiste en determinar la influencia en el liderazgo educativo como una herramienta de gestión destinada a potenciar el rendimiento docente en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara" ubicada en la parroquia El Salto. La finalidad última es optimizar el desempeño educativo en la institución mediante la aplicación estratégica del liderazgo como instrumento de gestión.

No obstante, es imperativo reconocer ciertas limitaciones inherentes a esta investigación. La restricción temporal para la recopilación y análisis de datos podría afectar la exhaustividad del estudio. Asimismo, las estrategias implementadas podrían presentar desafíos en la ejecución efectiva de procesos apropiados. La resistencia de los docentes frente a las alternativas académicas destinadas a mejorar el rendimiento docente mediante el liderazgo educativo, lo que representa un desafío potencial.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

### 2.1 Teorías que Fundamenta la Investigación

La investigación sobre liderazgo educativo y su influencia en el desempeño docente se fundamenta en varias teorías educativas que proporcionan marcos conceptuales para comprender y analizar este fenómeno complejo. A continuación, se presentan algunas de las teorías educativas relevantes que respaldan esta investigación:

Según Guerrero (2023) expresa que:

La teoría del conductismo vincula su filosofía en la relación de la conducta para la adquisición de nuevos aprendizajes, basándose en el condicionamiento como método de aplicación en la modificación de hábitos, siendo Watson el defensor del conductismo moderno dentro de un contexto histórico rezagado a teorías estructuralistas del siglo XX. (págs. 25-36)

Por su parte Venítez (2023), manifiesta en la teoría del constructivismo, que: “un paradigma en donde el proceso de enseñanza se percibe y se lleva a cabo como un proceso dinámico, participativo e interactivo del sujeto” (págs. 65-66).

Ambas teorías han influido en la educación y el diseño de programas de enseñanza, pero difieren en sus fundamentos filosóficos y enfoques metodológicos. Mientras que el conductismo se centra en la conducta observable y la modificación de hábitos, el constructivismo destaca la construcción activa del conocimiento por parte del sujeto a través de experiencias significativas. La elección entre estas teorías a menudo depende de la filosofía educativa y los objetivos de aprendizaje específicos.

### 2.2 Antecedentes

En relación con esta sección y en el marco de la presente investigación, se procederá a examinar los trabajos académicos anteriores vinculados con las variables clave del estudio, a saber, la variable independiente que se centra en el liderazgo

educativo y la variable dependiente enfocada en el rendimiento docente. En consecuencia, se pondrá énfasis en la revisión de los objetivos, la metodología empleada, la población objeto de estudio y, especialmente, en las conclusiones más significativas de dichos trabajos. Posteriormente, se llevará a cabo un análisis detallado de cada una de las tesis seleccionadas. Cabe resaltar que estas investigaciones desempeñarán un papel crucial en la deliberación de los resultados obtenidos.

A continuación, se trabajará con las dimensiones de la variable independiente y dependiente, para el efecto se ha considerado que la primera dimensión, tiene como base el primer objetivo específico, el mismo que corresponde a la fundamentación teórica de los tipos de liderazgo y las restantes son el resultado de las investigaciones compartidas en la variable independiente.

El liderazgo educativo se refiere a la capacidad de tomar decisiones relativas a la gestión de un centro educativo, el liderazgo recae principalmente en el director o directora de la institución, pero también beneficia a profesores y alumnos, “un buen líder educativo ejerce una influencia positiva sobre los profesores, manifestándose en sus actitudes y comportamiento a la hora de desempeñar sus funciones” Portilla et al., (2023).

Esto implica que el líder educativo debe comunicarse de manera efectiva y mantener una interacción continua con los profesores, con el fin de lograr los mejores resultados en el compromiso de la comunidad escolar. Además, el líder educativo debe representar los intereses de la comunidad y mantener una interacción constante con los miembros de la misma, para conocer sus motivaciones, ideas y objetivos.

Un buen desempeño docente se manifiesta en actitudes y comportamientos positivos, como la pasión por la enseñanza, la dedicación, la empatía, la capacidad de establecer relaciones de confianza con los estudiantes y la disposición para la mejora continua. Según Esquerre y Pérez (2021) manifiestan que: “El rendimiento de los



docentes es esencial en el contexto educativo, especialmente en lo que respecta al progreso del aprendizaje de los estudiantes.” Esto nos quiere indicar que, es importante destacar que el desempeño docente está estrechamente relacionado con el aprendizaje de los estudiantes. Un docente efectivo puede impactar positivamente en el desarrollo de los estudiantes y en la calidad educativa en general.

### **2.2.1 Tesis Internacionales**

El estudio de investigación realizado por Veramendi (2023) se centra en explorar la relación entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño de los docentes en la institución educativa. El estudio empleó un enfoque no experimental y contó con una muestra de 45 docentes. Y finalmente establece como conclusión:

Dentro de la Institución Educativa 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal-Puente Piedra, en relación al liderazgo directivo pedagógico, un 40% se reportó en un nivel "moderado", un 31,1% lo calificó como "bueno" y un 28,9% lo clasificó como "deficiente". Por otro lado, en cuanto al desempeño docente, un 60% lo consideró "regular", un 35,6% lo evaluó como "bueno" y solo un pequeño porcentaje del 4,4% lo clasificó como "bajo". En resumen, se ha determinado que no existe una relación significativa entre el liderazgo directivo pedagógico y la administración del rendimiento docente en la institución educativa mencionada. (págs. 17-90)

Por otro lado, en su estudio Escalante (2021), en su trabajo investigativo, realizado con el enfoque de la pesquisa fue cuantitativo, adoptando un diseño de investigación no experimental y transeccional, ya que no se realizó ninguna manipulación deliberada de variables y el instrumento se aplicó en un único momento. Además, se clasificó como investigación básica aplicada, con un nivel o alcance explicativo. Para llevar a cabo el estudio, se administró un cuestionario sobre liderazgo directivo y desempeño docente a una población total de 20 profesores pertenecientes a la institución educativa de Singa. En relación con la

conclusión se determinó lo siguiente:

Se observa una relación directa positiva entre el liderazgo directivo y el rendimiento docente, ya que el coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue de  $r= 0,676$ , con un nivel de significancia de  $0,001$  menor que el nivel crítico de  $0,05$ . Por lo tanto, se dedujo que a medida que aumenta el liderazgo directivo, mejora el desempeño docente de los maestros en una institución educativa en Singa, Huamalíes, Huánuco en el año 2021 (págs. 7-79).

Galvez Jayo (2024), a través de su investigación, se propuso examinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en educadores de educación primaria. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño de investigación no experimental transeccional correlacional de tipo básica. Los instrumentos empleados fueron un cuestionario y una ficha de observación, aplicados a una muestra de 49 docentes. Para el análisis estadístico, se empleó la prueba Tau b de Kendall con un nivel de significancia establecido en  $p=0,05$ . Y finalmente establece como conclusión:

Que los valores estadísticos son suficientes para afirmar que existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Chiara, Ayacucho 2021 ( $Tb=0,440$ ;  $p=0,024<0,05$ ). (págs. 10-85)

En resumen, los autores previamente mencionados en sus tesis de maestría destacan que un mayor nivel de liderazgo directivo está vinculado a un mejor desempeño docente. Los datos estadísticos sustentan la existencia de una correlación significativa entre el liderazgo directivo y el rendimiento de los docentes en las Instituciones Educativas.

### **2.2.2 Tesis Nacionales**

La investigación de Vargas (2021), se propuso establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las unidades educativas privadas del cantón Ambato, con el objetivo de contribuir al mejoramiento educativo. La metodología adoptada se fundamenta en un enfoque cuantitativo, utilizando la modalidad bibliográfica-documental para la construcción de las bases teóricas y conceptuales, así como la metodología de campo. El diseño de la investigación se define como descriptivo y correlacional, abarcando una población de 6 directivos y 88 docentes pertenecientes a las Unidades Educativas Privadas Atenas y Nuevo Mundo, localizadas en la parroquia Izamba de la ciudad de Ambato. Y finaliza con la conclusión de que:

Las valoraciones más bajas del análisis descriptivo de la variable liderazgo pedagógico se ubican xii con una puntuación similar de 2,36 en los parámetros capacidad de gestión institucional, competencia en la orientación de procesos pedagógicos y en prácticas eficaces de liderazgo; mientras que el valor más alto está en el parámetro competencia en la orientación de los procesos pedagógicos en un rango de 1 a 4. En la variable dependiente desempeño docente, en cambio se observó que la puntuación más baja se encuentra en programación curricular y la más alta en ambiente profesional. Existe una correlación alta y negativa ( $r = -0,710$ ) de lo que se interpreta que una disminución de liderazgo pedagógico incide ( $p < 0,05$ ) en un aumento del desempeño profesional docente en este estudio.

Por otra parte, en su investigación realizada en 2020, Rovira se propuso analizar la influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento docente a través de un estudio que combinó revisión bibliográfica y trabajo de campo para desarrollar un plan de formación con características similares. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo-cualitativo, de diseño no experimental, correlacional transversal y descriptivo basado en un estudio de caso. Se utilizó una encuesta

como instrumento, la cual fue administrada tanto a los docentes como a los directivos, con una muestra total de 40 participantes (37 docentes y 3 directivos).

En cuanto a la conclusión se estableció la siguiente:

Se confirma una fuerte conexión entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, y se recomienda la implementación de un plan de capacitación específico en liderazgo transformacional. (págs. 13-75)

El trabajo de investigación trabajo de investigación de Quintero (2018), tiene como objetivo principal, analizar la influencia del liderazgo Directivo en el desempeño laboral mediante la aplicación de un Instrumento de Evaluación a los docentes de la Escuela General Básica “Quito”; con la participación de 33 actores educativos (directivos y docentes). Las particularidades de este estudio se ajustan a un diseño no experimental, transversal, que permitió la recopilación de información sobre las acciones de los directivos y docentes. Se utilizaron métodos descriptivos, analíticos, sintéticos, inductivos, deductivos y estadísticos, junto con técnicas e instrumentos de investigación como la observación directa, encuestas de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. Finalmente concluye que:

El liderazgo empleado por las autoridades no cumple con las expectativas de los docentes, pues lo catalogan como un liderazgo autoritario, además que a los docentes falta brindar la confianza para crear un clima laboral motivador y entusiasta. (págs. 10-84).

## **2.3 Bases Teóricas**

### **2.3.1 Tipos de Liderazgo Educativo**

Existen varios tipos de liderazgo educativo que pueden influir en la gestión y el desempeño docente y que a su vez promueven la colaboración y la toma de decisiones compartida entre los miembros del equipo educativo. Según (Maya et al., (2019) mencionan que:

Es especialmente notable en lo que concierne al estilo de liderazgo en las interacciones con los subordinados. Esta es la razón principal de la presencia de líderes con estilos autoritarios, pusilánimes, democráticos y situacionales, que representan las formas más prominentes de liderazgo en una organización. Debido a esta diversidad, los líderes aplican diferentes estilos en el desempeño de sus funciones, lo que lleva a la presencia de líderes autoritarios en las organizaciones, pusilánimes o laissez faire, democrático o situacional. (págs. 114-129).

Entonces la existencia de diferentes estilos de liderazgo, como autoritario, pusilánime, democrático y situacional, se debe a la divergencia en el tipo de estilo en las relaciones con los subordinados, lo cual influye en el ejercicio del liderazgo dentro de una organización.

#### **2.3.1.1 Liderazgo**

La capacidad para tomar decisiones no solo se limita a la elección entre opciones, sino que también incluye la habilidad para resolver problemas, gestionar riesgos, adaptarse a cambios y asumir responsabilidades por las decisiones tomadas. Según Segovia (2019) expresa que: Cuando poseen habilidades de liderazgo educativo, tienen la capacidad de influir positivamente en la calidad educativa de cada institución escolar. Esto nos indica que, aquellas personas que poseen habilidades de liderazgo específicas relacionadas con la pedagogía (la teoría y práctica de la enseñanza) tienen el potencial y la capacidad para influir de manera positiva en el sistema educativo de una organización.

#### **2.3.1.2 Establecimiento de Metas**

Cuando se habla de poder establecer metas se refiere al proceso de definir claramente los objetivos que se desean alcanzar y que se tienen en relación con el desempeño y los resultados. Según Diaz (2023) nos instruye indicando que:

La labor clave del liderazgo educativo es comprometerse en conjunto con todo el

personal, dividir las metas planteadas y enfatizar en lo académico como prioridad. Los objetivos establecidos marcan la dirección que la Institución Educativa debe tomar, al mismo tiempo que ayudan a establecer expectativas claras sobre su rendimiento y logros. Podemos indicar que la labor clave del liderazgo educativo radica en la colaboración activa con todo el personal, dividiendo metas de manera estratégica y enfocándose en lo académico como prioridad. Al comprometerse conjuntamente, se establece un rumbo claro para la institución educativa a través de metas definidas, lo que no solo orienta su camino, sino que también consolida expectativas sobre el desempeño y los resultados esperados.

### **2.3.1.3 Trabajo en Equipo**

Este indicador se refiere a la promoción de la cooperación y la interacción efectiva entre los miembros de un grupo o una organización para lograr objetivos comunes, esta práctica contribuye al desarrollo de habilidades sociales, mejora el rendimiento y fortalece la cultura organizacional.

Martínez y Galindo (2023) nos hablan acerca del trabajo en equipo e indican que:

El trabajo en equipo es una situación constante en todos los contextos sociales, ya sea de aprendizaje o laborales, el resultado de estas experiencias son generadoras de innovación, eficiencia y colaboración. Por ello, se hace necesario que en toda relación de trabajo en equipo se pongan en equilibrio todas las habilidades ya sean las blandas como las técnicas y cognitivas, a fin de regular la capacidad necesaria para trabajar con otros en muchos contextos diferentes (págs. 368-378).

Entonces la colaboración y el trabajo en equipo es una constante en diversos contextos sociales, desde entornos de aprendizaje hasta situaciones laborales. Los resultados de estas experiencias destacan como generadores de innovación, eficiencia y colaboración. Es imperativo reconocer que el éxito en el trabajo en equipo requiere un equilibrio armonioso entre

habilidades blandas, técnicas y cognitivas.

### **2.3.2 Influencia Positiva**

La influencia positiva de un líder es un elemento fundamental en la eficacia y cohesión de un equipo. Líderes que inspiran, motivan y fomentan un entorno ético y colaborativo no solo impulsan el rendimiento, sino que también contribuyen al bienestar y desarrollo de sus seguidores. Según Pérez et al., (2023) nos indican que:

A lo largo de la historia, se ha tenido conciencia de la importancia de una gestión efectiva, sin embargo, para comprender su verdadero significado, se requiere de un individuo destacado que pueda tomar decisiones acertadas en beneficio del grupo, equipo u organización. Esta persona debe poseer inspiración y motivación que pueda transmitirse al resto del grupo para poder alcanzar una meta en común, lo cual a esto le llamaremos ser un buen líder (págs. 38-39).

En pocas palabras para lograr una buena administración se requiere de un líder inspirador y motivador que pueda tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización. Es necesario contar con esa persona para alcanzar una meta en común. Desde tiempos primitivos, se tiene conocimiento de lo que es un buen líder y su influencia en el éxito de la organización.

#### **2.3.2.1 Motivación del Equipo**

La motivación del equipo son piedras angulares para el éxito organizacional. Un líder eficaz comprende la importancia de nutrir las habilidades individuales y colectivas, creando así un entorno propicio para el crecimiento y el logro de metas compartidas. En este contexto, el desarrollo y la motivación se entrelazan para impulsar el rendimiento y la cohesión dentro del equipo. Por su parte según Zurita et al., (2023) manifiestan que:

La mayoría de las empresas están en la búsqueda de estrategias innovadoras para garantizar la satisfacción de sus empleados, ya que al introducir elementos motivadores

no solo benefician a su personal sino también a la organización como tal, esas formas de satisfacción ayudan a determinar que los comportamientos no siempre son iguales y nunca generarán el mismo impacto en las personas (pág. 12). Entonces el trabajo en equipo se revela como un catalizador indispensable para el progreso tanto a nivel individual como organizacional.

### **2.3.2.2 Generación de Confianza**

Se refiere al proceso de establecer y fortalecer un ambiente en el cual los miembros de un equipo, organización o cualquier grupo de personas confíen entre sí y se respeten mutuamente.

Según Calderón (2023), nos indica que:

Un buen líder genera confianza y genera un clima distendido y de eficacia laboral, haciendo sentir que los trabajadores, que, a su lado, aunque algún punto por encima en jerarquía, hay una persona que trabaja con él codo con codo y que además le tiende la mano. Lo que quiere decir es que un líder, al trabajar codo con codo con los empleados, demuestra empatía y colaboración, eliminando barreras jerárquicas y fomentando un sentido de equipo. Esta dinámica contribuye a fortalecer los lazos entre el liderazgo y el personal, promoviendo un clima laboral positivo y propicio para el rendimiento efectivo.

### **2.3.2.3 Impacto en el Clima Organizacional**

Con un enfoque centrado en el bienestar y el clima organizacional, se busca destacar la importancia de crear entornos de trabajo que promuevan la salud mental, el equilibrio personal y la colaboración.

Según Yaulilahua-Huacho (2023) expresa lo siguiente:

El clima organizacional desempeña un papel muy importante en las empresas, es curioso saber las convicciones en términos conceptuales y analíticos de los factores que



influyen en él, es un paradigma en el cual se busca identificar si estos dos conceptos de clima y desempeño en las organizaciones se correlacionan y guardan un nivel de significancia entre ellos (págs. 25-38).

Este análisis busca desentrañar la conexión intrínseca entre el clima organizacional y el rendimiento, identificando así vías estratégicas para fortalecer la productividad y el bienestar en las organizaciones.

### **2.3.3 Compromiso**

Como profesional comprometido, valoro la importancia del compromiso organizacional como pilar fundamental en el logro de metas y el crecimiento mutuo. Mi enfoque se centra en fomentar un ambiente donde la dedicación y la identificación con los objetivos de la organización sean elementos clave para alcanzar el éxito conjunto.

Según Peralta-Vera et al., (2023) nos indican que:

Los empleados encuentran atractivo el compromiso organizacional ya que les brinda una sensación de seguridad laboral. Esta percepción de estabilidad permite a los empleados prever ventajas derivadas de su presencia continua en la empresa, sirviendo como motivador para contribuir activamente con sus esfuerzos en la búsqueda de beneficios a largo plazo (págs. 94-102).

Esta apreciación no sólo motiva a los empleados a contribuir activamente, sino que también establece las bases para la búsqueda de beneficios a largo plazo, consolidando así una relación mutuamente gratificante entre el empleado y la empresa.

#### **2.3.3.1 Colaboración Activa**

En el dinámico entorno actual, la participación activa y la colaboración se erigen como pilares esenciales para el éxito en cualquier ámbito. Al fomentar una cultura donde cada individuo contribuye de manera proactiva y trabaja en conjunto, se generan sinergias que

impulsan la innovación y el logro de metas colectivas. Según el Ministerio de Educación (2023) expresa que: “es importante comprender que la participación y la colaboración es un proceso voluntario que debe ser previamente informado y consultado, teniendo en cuenta el respeto a la libertad y autonomía individual. En última instancia, la participación y colaboración deben ser entendidas como procesos voluntarios, basados en la comunicación y la consulta previa. Respetar la libertad y autonomía de las personas en estos procesos no solo fortalece la cohesión y la eficacia, sino que también establece bases sólidas para relaciones laborales saludables y equitativas. La clave radica en la comprensión mutua y la construcción de consensos que promuevan la colaboración de manera ética y respetuosa.

### **2.3.3.2 Sentido de Pertenencia**

Según Amaya (2019) manifiesta que:

El sentido de pertenencia y el orgullo son elementos fundamentales en el liderazgo, ya que contribuyen a mejorar la motivación, el compromiso, el desempeño y la retención del personal. De acuerdo con un reporte de LinkedIn, para que los individuos se sientan parte de algo, es fundamental que sus logros sean apreciados, tengan la libertad de expresarse, sientan que sus aportes son reconocidos y experimenten comodidad, consiste en que se muestren tal y como son, que haya una comunicación abierta y honesta, y que se sientan apreciados como individuos.

Entonces el sentido de pertenencia y el orgullo son elementos esenciales en el liderazgo, estos contribuyen a mejorar la motivación, el compromiso y el desempeño del personal, los líderes desempeñan un papel fundamental en la generación de sentido de pertenencia y orgullo, al reconocer los logros de las personas, fomentar la comunicación abierta y transparente, y crear un ambiente de trabajo inclusivo y valoración de las contribuciones individuales.

### **2.3.3.3 Autonomía Responsable**

La autonomía responsable es una cualidad clave que refleja la capacidad de tomar decisiones proactivas y asumir responsabilidad en la ejecución de tareas, estas habilidades fomentan la independencia y la autorregulación, impulsando el éxito personal y profesional al empoderar a individuos para enfrentar desafíos con determinación y responsabilidad. Por su parte Hernández (2021) nos menciona que:” la iniciativa y la autonomía responsable son aspectos clave en el liderazgo, ya que permiten a los líderes tomar decisiones, asumir responsabilidades y fomentar la participación activa de los miembros del equipo. Estos elementos contribuyen a la eficacia y el éxito del liderazgo en diferentes contextos organizacionales. Lo que nos indica que la conjunción de iniciativa y autonomía responsable potencia la efectividad del liderazgo al cultivar un entorno donde la toma de decisiones proactiva y la asunción de responsabilidades son fundamentales para el crecimiento y la cohesión del equipo.

### **2.3.4 Nivel de Desempeño Docente**

Considerando que el nivel de desempeño docente se refiere a la capacidad del profesorado para cumplir eficazmente con las tareas y responsabilidades que se le asignan en el ámbito de la educación.

Según el Ministerio de Educación Ecuador (2017) expresa que:

Un docente de calidad es aquel que proporciona oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes, contribuyendo a la construcción de una sociedad deseada. Los Estándares de Desempeño Profesional Docente se centran en fomentar una enseñanza que permita a todos los estudiantes alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para Educación General Básica y Bachillerato.

Esta información nos indica que, un docente de calidad es aquel que tiene el compromiso de brindar las mismas oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes, contribuyendo en el lineamiento de una sociedad más justa y equitativa.

#### **2.3.4.1 Desempeño docente**

El desempeño docente es uno de los principales factores que influyen en la calidad de la educación. La evaluación y mejora continua del desempeño docente es esencial para garantizar una educación equitativa, inclusiva y de calidad para los estudiantes.

Estrada y Mamani (2020) nos mencionan acerca del desempeño docente que:

El desempeño docente implica la activación de las habilidades profesionales, la disposición personal y la responsabilidad social del docente para establecer conexiones significativas entre los elementos que influyen en la educación de los alumnos. Esto incluye participar en la gestión educativa, fortalecer una cultura institucional democrática y contribuir al diseño, implementación y evaluación de políticas educativas a nivel local y nacional. Todo esto con el objetivo de fomentar el aprendizaje y el desarrollo de competencias y habilidades para la vida en los estudiantes (págs. 132-146).

En este sentido, el desempeño docente no se trata solo de la transmisión de conocimientos, sino de la capacidad de movilizar todas las capacidades profesionales, la disposición personal y la responsabilidad social para establecer relaciones significativas entre todos los componentes que influyen en la formación de los estudiantes.

#### **2.3.4.2 Prácticas Pedagógicas Efectivas**

Las "prácticas pedagógicas efectivas" se refieren a métodos y enfoques de enseñanza que han demostrado ser exitosos en lograr el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. Estas prácticas van más allá de la simple transmisión de información y buscan involucrar a los

estudiantes de manera significativa, fomentar el pensamiento crítico, promover la participación y adaptarse a las necesidades individuales de los alumnos.

Según Martínez-Maldonado et al. (2019) mencionan en la revista de estudios y experiencia en educación que:

Según Burgos y Cifuentes (2015), en la práctica pedagógica se destaca el dominio del conocimiento disciplinario por parte del docente, sus estrategias de enseñanza, las dinámicas de poder en las interacciones y los principios que guían su labor. Por otro lado, Hoyos (2014) plantea que la práctica pedagógica implica la interacción de diversos agentes: el docente en constante formación, los estudiantes y la institución educativa. Además, se considera un espacio para la reflexión donde se establecen pautas que orientan al docente en la construcción del conocimiento.

En ese contexto, la cita destaca dos perspectivas sobre la práctica pedagógica. Según Burgos y Cifuentes (2015), la práctica pedagógica abarca el conocimiento disciplinar del profesor, sus estrategias de enseñanza, las dinámicas de poder en las interacciones y los ideales que guían su labor educativa. Por otro lado, Hoyos (2014) sostiene que la práctica pedagógica implica la interacción entre diversos agentes, como el profesor en constante formación, los estudiantes y la institución educativa. Además, destaca la importancia de un espacio de reflexión donde se establecen directrices que guían al docente en la construcción de conocimiento. En resumen, estas perspectivas enfatizan la complejidad y la diversidad de factores involucrados en la práctica pedagógica, desde el saber disciplinar hasta las interacciones y la reflexión constante (págs. 55-74).

Además, se pueden indicar algunos ejemplos de prácticas pedagógicas efectivas pueden incluir:

Aprendizaje activo: Involucrar a los estudiantes en actividades prácticas, discusiones y proyectos que los hagan participar activamente en el proceso de aprendizaje. Diferenciación: Adaptar la enseñanza para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes, reconociendo y respondiendo a sus estilos de aprendizaje y niveles de habilidad. Retroalimentación constructiva: Proporcionar retroalimentación específica y constructiva para guiar a los estudiantes en su progreso y mejorar su desempeño. Uso de la tecnología de manera efectiva: Incorporar herramientas tecnológicas de manera que mejoren la enseñanza y el aprendizaje. Promover la colaboración entre los estudiantes para que puedan aprender mutuamente y mejorar sus habilidades sociales. Las prácticas pedagógicas efectivas están respaldadas por la investigación y tienden a tener un impacto positivo en el logro académico y en el desarrollo integral de los estudiantes.

#### **2.3.4.3 Participación en el Entorno Escolar**

Este tema se refiere a la implicación activa y colaborativa de los diversos miembros de la comunidad educativa en las actividades y procesos relacionados con la escuela. Esto incluye a estudiantes, padres, docentes, personal administrativo y otros actores relevantes. La participación en el entorno escolar va más allá de la asistencia física a la escuela; implica contribuir de manera positiva y constructiva al ambiente educativo y al desarrollo de la comunidad escolar.

Es así que según Barrios et al. (2020) mencionan que:

La participación de los padres en la educación de sus hijos es crucial, por lo tanto, es fundamental identificar si hay algún factor motivador que los anime a mantener una conexión con la escuela o, en su defecto, si muestran indiferencia, investigar las razones concretas que puedan llevar a la disminución de esta relación. Así mismo cita que: La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UNESCO, considera fundamental la articulación familia-escuela en función de tres razones: valorar el papel de los padres como los principales guías en la formación de sus hijos; los beneficios de una educación inicial de alta calidad en el progreso y enseñanza de los pequeños; y destacar a la familia como el entorno ideal para promover una mayor inclusión en la educación de los niños en sus primeros años(UNESCO, 2004) (págs. 4-26).

En este contexto el texto destaca la importancia del papel de los padres en los procesos educativos y subraya la necesidad de comprender qué motivaciones pueden llevar a las familias a mantener o no una relación activa con la escuela. Se plantea la pregunta de si existe algún impulso que motive a la familia a participar en la educación de sus hijos o si, por el contrario, muestran indiferencia, y se busca identificar las razones objetivas detrás de la posible desaparición de esta relación. En resumen, se enfatiza la relevancia de la participación activa de los padres en la educación de sus hijos y cómo esta colaboración beneficia el desarrollo y aprendizaje de los niños desde las primeras etapas.

#### **2.3.4.4 Desarrollo Profesional Continuo**

Este apartado se refiere al proceso continuo de aprendizaje, crecimiento y perfeccionamiento de habilidades y conocimientos que los profesionales llevan a cabo a lo largo de su carrera. Este concepto implica que la formación y el desarrollo no se limitan a la etapa inicial de la carrera, sino que son un compromiso constante a lo largo del tiempo.

El Desarrollo Profesional Continuo abarca diversas actividades y enfoques, que pueden incluir:

Formación adicional: Participación en cursos, talleres, seminarios y conferencias para actualizar conocimientos y adquirir nuevas habilidades. Mentoría: Colaboración con colegas más experimentados que pueden brindar orientación y compartir conocimientos. Lectura y

estudio independiente: Mantenerse informado sobre avances en el campo a través de la lectura de libros, revistas académicas y otros recursos relevantes. Participación en comunidades profesionales: Involucrarse en grupos o asociaciones relacionados con la profesión para intercambiar ideas, experiencias y buenas prácticas. Reflexión y autoevaluación: Analizar y evaluar constantemente el propio desempeño, identificando áreas de mejora y estableciendo metas de desarrollo. El Desarrollo Profesional Continuo es esencial en entornos laborales que evolucionan rápidamente, ya que permite a los profesionales mantenerse actualizados, adaptarse a cambios y ofrecer un rendimiento óptimo en sus roles. Además, contribuye al crecimiento personal y al enriquecimiento de la práctica profesional a lo largo del tiempo.

En la Revista De La Educación Fundación Médica, según Nolla-Domenjó y Palés-Argullós (2020) mencionan que:

Extender el enfoque del crecimiento del docente más allá de la enseñanza hacia el desarrollo académico, ampliar la perspectiva del desarrollo docente para abarcar la capacitación entre colegas y el aprendizaje en el entorno laboral, emplear un enfoque basado en competencias para diseñar programas de desarrollo docente, respaldar las identidades profesionales de los docentes mediante su desarrollo profesional, enfocarse en el desarrollo organizacional y el cambio, y fomentar activamente la investigación y el avance académico (págs. 1-3).

Este fragmento destaca varios aspectos relacionados con la ampliación y mejora del desarrollo profesional de los docentes: Desde la enseñanza al desarrollo académico: Se refiere a la idea de ampliar el enfoque del desarrollo docente más allá de la enseñanza básica, abarcando aspectos más amplios y académicos relacionados con la profesión. Inclusión del entrenamiento entre pares y aprendizaje en el lugar de trabajo: Sugiere la importancia de involucrar a los docentes en procesos de aprendizaje colaborativo, donde puedan compartir



conocimientos y habilidades entre ellos, así como aprender en contextos reales de trabajo. Uso de un marco basado en competencias: Aboga por la implementación de un enfoque estructurado y basado en competencias al diseñar programas de desarrollo docente, lo que implica identificar y desarrollar habilidades y conocimientos específicos necesarios para la excelencia en la enseñanza. Apoyo a las identidades profesionales de los docentes: Reconoce la importancia de fomentar y respaldar la identidad profesional de los docentes como parte integral del desarrollo profesional. Enfoque en el desarrollo organizacional y el cambio: Destaca la necesidad de considerar el contexto organizacional y estar abiertos al cambio como parte del desarrollo docente, reconociendo que las transformaciones efectivas pueden requerir ajustes a nivel institucional. Promoción rigurosa de la investigación y el desarrollo académico: Sugiere la importancia de fomentar la investigación y la participación en actividades académicas como parte del desarrollo profesional de los docentes, lo que contribuye a la mejora continua de la práctica educativa. En conjunto, estas ideas apuntan a una perspectiva integral y orientada al crecimiento en el desarrollo profesional de los docentes, buscando no solo mejorar las habilidades de enseñanza, sino también fortalecer el contexto organizacional y apoyar la identidad y crecimiento académico de los educadores.

### **2.3.5 Calidad Educativa**

La calidad educativa se refiere al conjunto de procesos y estrategias utilizadas para brindar una educación de alta calidad a los estudiantes, lo que implica asegurarse de que los docentes estén altamente capacitados, los materiales educativos sean adecuados y actualizados, y se empleen metodologías efectivas de enseñanza y evaluación. Mientras que, según Carpio et al., (2021) exponen que: “La Calidad Educativa no es fija, sino que representa la evolución, el avance y el cumplimiento de objetivos en la excelencia de las cosas.” (págs. 192-200). En este sentido es importante comprender que la calidad educativa no se refiere a la perfección absoluta, sino a la búsqueda constante de mejorar y alcanzar los objetivos educativos.

### 2.3.5.1 Aprendizaje Positivo

En el contexto educativo el aprendizaje positivo se refiere a un enfoque educativo que se centra en la promoción de experiencias de aprendizaje positivas y en el desarrollo integral de los estudiantes. Se basa en la idea de que el entorno educativo debe ser estimulante, motivador y centrado en el bienestar de los alumnos. Algunos aspectos clave del Aprendizaje Positivo incluyen:

**Enfoque en Fortalezas:** Identificar y cultivar las fortalezas individuales de los estudiantes, centrándose en sus habilidades y capacidades. **Clima Escolar Positivo:** Crear un entorno escolar que fomente la seguridad, la inclusión, la empatía y la participación activa. **Desarrollo Socioemocional:** Integrar el desarrollo de habilidades socioemocionales, como la inteligencia emocional, la resiliencia y las habilidades sociales, en el currículo educativo. **Aprendizaje Experiencial:** Proporcionar oportunidades para el aprendizaje práctico, la resolución de problemas y la participación activa de los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje. **Promoción del Bienestar:** Enfocarse en el bienestar físico, mental y emocional de los estudiantes, así como en el desarrollo de hábitos saludables. **Apoyo a la Diversidad:** Reconocer y celebrar la diversidad en el aula, promoviendo un ambiente inclusivo que valore las diferencias individuales.

El Aprendizaje Positivo busca no solo transmitir conocimientos académicos, sino también cultivar un ambiente que fomente el crecimiento personal y la formación integral de los estudiantes. Este enfoque se centra en el desarrollo de habilidades y actitudes positivas que contribuyen al éxito a largo plazo de los estudiantes en diversos aspectos de sus vidas.

La educación positiva introduce un enfoque innovador que resalta las emociones positivas, las cualidades favorables del individuo, el sentido y la finalidad del aprendizaje, así como la motivación personalizada para estimular el desarrollo académico y personal del

estudiante, proporcionándole las habilidades necesarias para disfrutar de una vida plena tanto en el ámbito educativo como en otros aspectos de su vida. Según Negre y Carrión (2020) expresan en el manual práctico para llevar los juegos de escape educativos a clase que:

Cuando potenciamos la motivación extrínseca para realizar una tarea estamos dando una oportunidad al alumnado de que afronte esa actividad desde una perspectiva positiva y, por tanto, al crear un ambiente propicio para fomentar la motivación interna, indudablemente se habrán adquirido conocimientos significativos, al mismo tiempo que se estará cultivando un entorno educativo positivo que favorecerá el surgimiento de una motivación intrínseca hacia el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En pocas palabras, cuando fomentamos la motivación externa para realizar una tarea, estamos brindando a los estudiantes la oportunidad de abordar esa actividad de manera positiva. Este enfoque crea un ambiente propicio para que surja la motivación interna, lo que puede llevar a aprendizajes valiosos. Al mismo tiempo, al generar un entorno de aprendizaje positivo, se facilita la aparición de una motivación intrínseca hacia el proceso de enseñanza-aprendizaje. En resumen, al inicialmente utilizar la motivación externa, se establece la base para que los estudiantes encuentren un interés genuino y personal en el aprendizaje.

### **2.3.5.2 Participación de la Comunidad Educativa**

La Participación de la Comunidad Educativa se refiere a la involucración activa y colaborativa de los diversos miembros de la comunidad en los asuntos y procesos relacionados con la educación. Esta comunidad educativa suele incluir a padres, maestros, estudiantes, personal administrativo, y otros actores relevantes que contribuyen al entorno escolar. Fundamental para el éxito escolar y el bienestar de los estudiantes. Fomenta un sentido de comunidad, apoyo mutuo y mejora continua en el entorno educativo. Además, ayuda a crear una red de apoyo en la que todos los miembros trabajan en conjunto para lograr objetivos comunes.

Según Cabello y Giró (2020) en la Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social expresan que:

La plena participación requiere canales de comunicación bidireccionales, abiertos y eficientes, ya que la ausencia de estos canales establecería limitaciones y obstáculos. De manera similar a la participación, la comunicación entre las familias y la escuela está influida por diversas variables interrelacionadas (Harris & Goodall, 2008). Participar de manera efectiva implica acceder a la información de manera clara y tener la capacidad de interpretarla (Macià, 2016). En este sentido, "la comunicación continua en ambas direcciones es clave para el éxito académico de los alumnos" (Garreta & Llevot, 2015, p. 32).

Bajo este contexto, la participación plena depende de canales de comunicación bidireccionales, abiertos y eficientes, ya que su ausencia impone limitaciones. La comunicación entre familias y escuela, al igual que la participación, se ve afectada por diversas variables interrelacionadas. Participar de manera efectiva implica acceder y entender la información de manera clara. En consecuencia, la comunicación constante en ambas direcciones es esencial para el éxito académico de los estudiantes.

### **2.3.5.3 Docentes Altamente Calificados**

En este sentido estamos hablando de educadores que poseen un conjunto excepcional de habilidades, conocimientos y competencias que los destacan en su profesión. Estas características suelen incluir:

**Excelente Formación Académica:** Los docentes altamente calificados han completado una sólida formación académica, generalmente con títulos avanzados en su campo de estudio.  
**Experiencia en la enseñanza:** Han acumulado una experiencia significativa en la enseñanza, lo que les brinda una comprensión profunda de las dinámicas educativas y las necesidades de los

estudiantes. **Habilidades Pedagógicas Avanzadas:** Poseen habilidades pedagógicas avanzadas para planificar y ofrecer lecciones efectivas, adaptadas a diversos estilos de aprendizaje. **Capacidad para Motivar e Inspirar:** Tienen la capacidad de motivar e inspirar a sus estudiantes, fomentando un entorno de aprendizaje positivo y estimulante. **Actualización Continua:** Están comprometidos con el aprendizaje continuo y se mantienen actualizados con las tendencias y avances en educación y su campo de especialización. **Habilidades Interpersonales:** Exhiben habilidades interpersonales excepcionales al colaborar con colegas, involucrar a los padres y establecer relaciones efectivas con los estudiantes. En resumen, los docentes altamente calificados no solo poseen una base académica sólida, sino que también demuestran habilidades pedagógicas avanzadas, experiencia en la enseñanza y un compromiso constante con su propio desarrollo profesional. La presencia de docentes altamente calificados se considera crucial para ofrecer una educación de calidad y promover el éxito académico de los estudiantes.

Según Torres (2020) en su blog manifiesta que:

Un maestro cualificado suele ser descrito como aquel que cuenta con los títulos académicos necesarios para enseñar ciertas materias en un nivel educativo específico, de acuerdo con los requisitos establecidos en un país determinado. Sin embargo, esta definición no abarca a los maestros formados, quienes han recibido al menos la capacitación pedagógica estructurada mínima (inicial y continua) necesaria para enseñar en un nivel específico. Esto implica que, en ocasiones, los maestros pueden tener los títulos académicos requeridos, pero carecer de formación pedagógica, o viceversa. Algunos maestros pueden no contar ni con los títulos académicos ni con la formación pedagógica necesaria. El texto señala que, en algunos casos, los docentes pueden tener los títulos académicos necesarios, pero carecer de la formación

pedagógica requerida, o viceversa. Además, destaca que hay situaciones en las que los docentes carecen tanto de los títulos académicos como de la formación pedagógica.

En resumen, nos brinda una comprensión más completa de la calificación de un docente al considerar tanto los títulos académicos como la formación pedagógica, y destaca que ambas son fundamentales para proporcionar una educación efectiva. Además, subraya la diversidad de situaciones que pueden surgir en términos de la preparación de los docentes.

### **2.3.6 Desarrollo del Aprendizaje**

El desarrollo del aprendizaje es un proceso en constante evolución que busca promover la adquisición de conocimientos y habilidades a través de diferentes líneas de aprendizaje, fomentando la colaboración, la exploración y el crecimiento. Por otro lado, según Espinoza et al., (2020) nos mencionan que: “El aprendizaje significativo constituye un proceso a través del cual se asimila el nuevo conocimiento, relacionándolo con algún aspecto relevante ya existente en la estructura cognitiva individual.” (págs. 1-8).

En consecuencia, el desarrollo del aprendizaje para que sea significativo se basa en la relación y conexión de nuevos conocimientos con los conocimientos previos, lo que permite una comprensión más profunda y duradera del contenido aprendido.

#### **2.3.6.1 Mejoramiento del Desempeño Docente por Medio del Liderazgo Educativo**

El mejoramiento del desempeño docente a través del liderazgo educativo es un enfoque que busca promover la colaboración y el trabajo en equipo entre los miembros del personal docente.

Según Toledo (2020) nos habla acerca del liderazgo y el desempeño docente manifestando que:

El liderazgo y el desempeño docente se complementan en sí como un compendio para formar una sola unidad. Desde esta óptica de rendimiento, el liderazgo implica guiar y

motivar a un equipo hacia metas compartidas que impulsen el progreso y la expansión de una organización, siendo aspectos fundamentales para la efectividad del trabajo educativo, dado que ambas facetas están estrechamente relacionadas (págs. 76-99).

En consecuencia, se infiere que el liderazgo y el desempeño docente son complementarios entre sí, y juntos forman una entidad que trabaja en armonía. Desde esta perspectiva, el liderazgo educativo se basa en dirigir e influir en un grupo para movilizarse hacia objetivos comunes, generando desarrollo y crecimiento en una organización, aspectos cruciales para la eficacia de la labor docente.

### **2.3.6.2 Desarrollo de Habilidades Transversales**

Cuando hablamos de este tipo de desarrollos se refiere a la adquisición y mejora de habilidades que son aplicables en una variedad de contextos, tanto personales como profesionales. Estas habilidades, a menudo llamadas habilidades blandas o habilidades socioemocionales, son fundamentales para el éxito en diversas áreas de la vida y el trabajo. A diferencia de las habilidades técnicas específicas de una disciplina, las habilidades transversales son transferibles y pueden aplicarse en diferentes situaciones.

Algunas habilidades transversales comunes incluyen:

**Comunicación:** La capacidad de expresarse claramente, escuchar efectivamente y utilizar diferentes formas de comunicación. **Trabajo en equipo:** La habilidad para colaborar y trabajar de manera efectiva con otros para alcanzar metas comunes. **Habilidad para reconocer, examinar y solucionar problemas de forma innovadora y efectiva.** **Pensamiento Crítico:** La habilidad para analizar información de manera objetiva, cuestionar, evaluar y tomar decisiones fundamentadas. **Adaptabilidad:** La capacidad de ajustarse y prosperar en entornos cambiantes, ser flexible y aprender de nuevas experiencias. **Gestión del Tiempo:** La habilidad para planificar y organizar eficientemente el tiempo para maximizar la productividad. **Inteligencia Emocional:** La capacidad de reconocer y gestionar las propias emociones y las de los demás, así como establecer relaciones interpersonales saludables.

Estas habilidades transversales son esenciales en el mundo laboral actual y son cada vez más valoradas por empleadores y en entornos educativos. Además de contribuir al éxito profesional, también son cruciales para el desarrollo personal y la adaptabilidad en la sociedad actual.

Según Fernández (2021) en su página web expresa que:

Las competencias transversales se refieren a las capacidades, habilidades o aptitudes que ofrecen beneficios adicionales en el ámbito laboral. Estas competencias pueden derivar de valores personales o rasgos individuales, así como de conocimientos adquiridos. Son habilidades que son relevantes para cualquier puesto de trabajo, en cualquier sector, lo que las convierte en altamente apreciadas por las empresas, independientemente de la profesión, ya que influyen tanto en la productividad como en las relaciones interpersonales.

En resumen, las competencias transversales son capacidades, habilidades o aptitudes que brindan beneficios adicionales en el trabajo. Pueden basarse en valores personales, rasgos o conocimientos adquiridos. Estas competencias son valoradas universalmente en cualquier sector laboral, ya que impactan en la productividad y las relaciones interpersonales.

### **2.3.6.3 Autogestión del Aprendizaje**

Cuando se habla acerca de la autogestión del aprendizaje, se manifiesta en que es la capacidad de los estudiantes para tomar la responsabilidad de su propio proceso de aprendizaje. Implica que los estudiantes sean capaces de planificar, monitorear y evaluar su propio progreso académico de manera independiente. La autogestión del aprendizaje implica una serie de habilidades y comportamientos que permiten a los estudiantes ser más eficientes y efectivos en su aprendizaje. Algunos aspectos clave de la autogestión del aprendizaje incluye: Establecer Metas: Los estudiantes deben ser capaces de establecer metas claras y realistas para su aprendizaje, identificando qué quieren lograr. Planificación: Implica la



capacidad de crear un plan de estudio o estrategia para alcanzar las metas establecidas, incluyendo la organización del tiempo y los recursos necesarios. Monitoreo del Progreso: Los estudiantes deben evaluar de manera continua su progreso, identificando áreas de mejora y ajustando su enfoque según sea necesario. Autorreflexión: La capacidad de reflexionar sobre el propio proceso de aprendizaje, identificar fortalezas y debilidades, y considerar diferentes enfoques para mejorar. Autocorrección: Implica la habilidad de realizar ajustes y cambios en el enfoque de aprendizaje según sea necesario, sin depender en gran medida de la dirección externa. Autoevaluación: Los estudiantes deben ser capaces de evaluarse a sí mismos de manera objetiva, identificando sus logros y áreas que necesitan desarrollo.

La autogestión del aprendizaje es esencial para el desarrollo de la autonomía y la capacidad de aprendizaje a lo largo de toda la vida. Además, prepara a los estudiantes para enfrentar desafíos académicos y profesionales de manera independiente.

### **2.3.7 Estrategias de Liderazgo Educativo**

El liderazgo educativo es fundamental para el éxito de instituciones educativas y el desarrollo de estudiantes. Aquí hay algunas estrategias clave para el liderazgo educativo efectivo:

**Visión y Misión Claras:** Desarrollar una visión y misión claras para la institución educativa. Estas deben ser comprensibles, motivadas y orientadas hacia metas educativas específicas. **Comunicación Abierta:** Fomentar una comunicación abierta y transparente con todos los miembros de la comunidad educativa, incluyendo estudiantes, padres y personal. La información clara y constante promueve la confianza y la cooperación. **Desarrollo Profesional:** Invertir en el desarrollo profesional del personal docente y administrativo. Proporcionar oportunidades de formación continua para mantenerse actualizado en las mejores prácticas educativas. **Cultura Escolar Positiva:** Crear y mantener una cultura escolar positiva y colaborativa. Fomentar un entorno en el que todos los miembros se sientan valorados, respetados y motivados para contribuir al éxito educativo. **Liderazgo Distribuido:** Fomentar un

enfoque de liderazgo distribuido en el que se empodere a los miembros del equipo para asumir roles de liderazgo según sus fortalezas y habilidades. Innovación Pedagógica: Promover la innovación en métodos de enseñanza y aprendizaje. Estar abierto a la integración de nuevas tecnologías y enfoques pedagógicos que mejoren la calidad educativa. Monitoreo y Evaluación: Implementar sistemas efectivos de monitoreo y evaluación para evaluar el rendimiento de los estudiantes, el personal y los programas educativos. Utilizar datos para tomar decisiones informadas. Involucramiento de los Padres: Fomentar la participación activa de los padres en el proceso educativo. Establecer canales de comunicación efectivos y crear oportunidades para la colaboración entre la escuela y los padres. Adaptabilidad y Resiliencia: Ser adaptable y resiliente frente a los desafíos. Estar dispuesto a ajustar las estrategias según sea necesario y aprender de las experiencias. Liderazgo Inspirador: Inspirar a los demás mediante un liderazgo positivo y motivador. Comunicar una visión inspiradora y mostrar un compromiso genuino con el éxito de cada estudiante.

Al adoptar estas estrategias, los líderes educativos pueden contribuir significativamente al desarrollo integral de los estudiantes y al éxito a largo plazo de la institución educativa.

En este contexto según Cantos et al. (2023) expresan acerca de estrategias para un buen liderazgo que:

Involucrar a los padres en la educación de sus hijos y en los procesos de avance y mejora de las instituciones es esencial; la colaboración con los tutores legales es fundamental, ya que estos individuos están conectados con la realidad y pueden aportar ideas valiosas y cambios significativos para su transformación. Otra estrategia clave para un liderazgo educativo efectivo es respaldar proyectos innovadores y no temer a los cambios, lo cual permite una transformación constante para evitar la rutina y evitar que estas gestiones obstaculicen el progreso de la organización. El trabajo en equipo también es parte integral de estas estrategias, siendo una metodología activa muy

eficaz para lograr los resultados deseados al unir esfuerzos y alcanzar los objetivos establecidos a corto y largo plazo (págs. 8-16).

En resumen, las estrategias para un buen liderazgo educativo se centran en involucrar a los padres en la educación, considerando su participación vital en el progreso de las instituciones. Trabajar en equipo con los representantes legales es esencial, ya que aportan perspectivas realistas y pueden generar ideas valiosas para transformar la educación. Además, se destaca la importancia de aprobar proyectos innovadores y no temer a los cambios, ya que esto evita la rutina y permite una transformación constante para avanzar. La colaboración en equipo se presenta como una metodología activa y efectiva para lograr resultados tanto a corto como a largo plazo.

#### **2.3.7.1 Comunicación Efectiva**

La comunicación efectiva es fundamental para lograr una comprensión clara y mutua entre las personas. Se trata de transmitir información de manera clara, precisa y comprensible, asegurándose de que el mensaje sea recibido y entendido como se pretende. Además, implica escuchar activamente, mostrando interés en las ideas y opiniones de los demás. En la comunicación efectiva, se busca evitar malentendidos, fomentar la empatía y construir relaciones sólidas. Utilizar un lenguaje claro, adaptarse al público y ser consciente de la expresión no verbal son aspectos clave para garantizar que la comunicación cumpla su propósito de manera eficaz.

Según Pérez (2023) en su trabajo de investigación cita a Marcos (2020) quien indica que:

La comunicación efectiva es un proceso activo y continuo en el que se produce el procesamiento de la información y continúa el ciclo de la comunicación, y se basa en transferir pensamientos, ideas, opiniones, sentimientos de una persona a otra persona receptora del mensaje, este proceso es básico para desarrollar el trabajo en equipo, por

lo que es imperativo que las personas sepan hablar y escuchar atentamente a quienes brindan información.

En este sentido, la comunicación efectiva es un proceso dinámico donde se intercambia información y se mantiene un ciclo constante. Su fundamento radica en transmitir pensamientos, ideas, opiniones y sentimientos de manera clara de una persona a otra. Es esencial para el trabajo en equipo, por lo que resulta crucial que las personas sean competentes tanto en expresarse como en escuchar con atención a quienes comparten información.

### **2.3.7.2 Colaboración entre Docentes**

Cuando nos referimos a la colaboración entre docentes se refiere a la cooperación activa y continua entre profesionales de la educación. Implica trabajar juntos para compartir conocimientos, recursos y experiencias con el objetivo de mejorar la enseñanza, el aprendizaje y el entorno educativo en general. La colaboración entre docentes fortalece el trabajo en equipo, fomenta la innovación y contribuye al éxito académico de los estudiantes.

Según Ortega et al. (2023) “la cooperación entre docentes puede impulsar la mejora escolar al facilitar el intercambio de recursos y habilidades para perfeccionar las prácticas en el aula, lo que a su vez puede influir en el progreso de los estudiantes” (págs. 1-21).

Por lo tanto, la cooperación entre docentes impulsa el progreso escolar al favorecer el intercambio de recursos y habilidades. Este intercambio se enfoca en perfeccionar las prácticas en el aula, lo que resulta en un efecto positivo en el desarrollo de los estudiantes.

### **2.3.7.3 Inteligencia Emocional**

La inteligencia emocional abarca la habilidad de identificar, comprender y controlar nuestras propias emociones, así como la capacidad de reconocer, comprender e impactar en las emociones de los demás. Esta habilidad implica un conocimiento profundo de las emociones, la empatía, la autorregulación emocional y la capacidad de manejar las relaciones

interpersonales de manera efectiva. La inteligencia emocional es crucial en diversos aspectos de la vida, incluyendo el bienestar personal, las relaciones sociales, el desempeño académico y laboral, y el liderazgo efectivo. Desarrollar la inteligencia emocional puede contribuir a una vida más equilibrada y a relaciones más saludables.

En este sentido Soriano y Jiménez (2023) expresan que: “la inteligencia emocional se define como la habilidad de una persona para percibir y comprender sus propios sentimientos, lo que le permite ofrecer una respuesta constructiva a los distintos desafíos emocionales que puedan surgir” (págs. 1-16).

En este sentido, la inteligencia emocional se centra en la capacidad de reconocer y comprender nuestras propias emociones, permitiéndonos responder de manera positiva a los desafíos emocionales y a las situaciones que surgen de los sentimientos.

## **2.4 Marco Legal**

La evaluación del liderazgo educativo como una herramienta de administración y su impacto en el rendimiento docente se sitúa dentro de un marco normativo que incluye leyes, reglamentos y disposiciones legales. El marco vigente facilita la comprensión y da viabilidad legal a la problemática del estudio. Según la Constitución de la República del Ecuador (2008):

Art. 26.- establece que la educación es un derecho esencial de las personas a lo largo de su existencia y una obligación ineludible e irrenunciable por parte del Estado. Es un sector fundamental de la política pública y de la inversión estatal, esencial para asegurar la igualdad, la inclusión social y un requisito fundamental para una vida plena y satisfactoria. Individuos, familias y comunidad tienen el derecho y el deber de involucrarse en la educación (pág. 17).

Este artículo destaca la importancia fundamental de la educación como un derecho inherente a lo largo de toda la vida de las personas y subraya que es un deber ineludible e inexcusable por parte del Estado. Destaca la importancia de que la

educación sea una prioridad en la política pública y en la inversión estatal. Además, se presenta como una garantía esencial para promover la igualdad, la inclusión social y como una condición indispensable para lograr una buena calidad de vida.

Art. 44.- Los menores tendrán el derecho a experimentar un desarrollo completo, que implica su crecimiento, maduración y la realización de su intelecto y habilidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno afectivo y seguro en el ámbito familiar, escolar, social y comunitario. Este entorno favorecerá la satisfacción de sus necesidades sociales, emocionales y culturales, respaldado por políticas nacionales y locales intersectoriales. (pág. 23).

Según el Artículo 44 de la Constitución de la República del Ecuador, los infantes y adolescentes, de acuerdo con las leyes en vigor, ostentan un derecho incontestable al acceso de un desarrollo integral. Este proceso ha de englobar la totalidad de los entornos en los que se desenvuelven cotidianamente. En consecuencia, las instituciones educativas tienen la responsabilidad imperativa de abordar de manera apropiada las necesidades sociales, emocionales y culturales de los educandos.

Asimismo, con el propósito de asegurar la excelencia educativa, resulta imperativo obtener una comprensión detallada del rendimiento académico de los estudiantes mediante diversas evaluaciones. Este enfoque facilita la implementación de estrategias pedagógicas más eficaces y adaptadas, impulsando de este modo un proceso continuo de mejora en el ámbito educativo. En concordancia con el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2023), ampliamente reconocido como LOEI:

Artículo 44: Responsabilidades del Director o Rector. Las responsabilidades del Rector o Director incluyen las siguientes: 1. Garantizar el cumplimiento de los principios, metas y objetivos del Sistema Nacional de Educación, así como de las normativas y políticas educativas, y los derechos y deberes de sus miembros; 4. Gestionar la

institución educativa y ser responsable de su operatividad; 8. Estimular la creación y participación efectiva de los órganos escolares; 9. Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados; 12. Validar la distribución de tareas de los docentes, supervisar y guiar continuamente su planificación y desempeño, así como monitorear la puntualidad, disciplina y cumplimiento de responsabilidades por parte de los docentes; 15. Crear vías de comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa con el fin de fomentar y mantener relaciones positivas, así como un entorno de comprensión y paz que asegure el adecuado desarrollo de los procesos educativos (págs. 15-16).

Estos artículos establecen los principios y derechos fundamentales relacionados con la educación, así como las responsabilidades del Estado y de los directores o rectores de las instituciones educativas para asegurar un desarrollo integral de los individuos en un entorno educativo adecuado.

### **CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Enfoque de Investigación**

La orientación de la investigación delinea la trayectoria a seguir durante todas las fases del proceso de investigación. Este elemento fundamental no solo define claramente los límites y la estructura integral del estudio, sino que también determina la elección del instrumento metodológico a emplear. En esta situación, la investigación actual se fundamenta en el enfoque cuantitativo, el cual resulta adecuado cuando se busca medir la magnitud o frecuencia de los fenómenos y validar hipótesis. El investigador plantea, en un contexto específico, un problema de estudio delimitado sobre el fenómeno de interés (qué), aunque en constante evolución. Sus preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas.

Según Calle Mollo (2023) expresa que, como ya se ha explicado, la investigación cuantitativa, responde a expresiones ¿Cómo?, ¿Cuánto?, ¿Hasta qué punto?, ¿Hay

alguna relación?, etc. Para desarrollarlo parte de las variables independientes y dependientes, estos a su vez se los conoce como la causa y el efecto (págs. 11-15)

En este sentido, este método se centra en la recopilación y análisis de datos numéricos para comprender y cuantificar fenómenos observados. En la investigación cuantitativa, se trabaja con variables, las cuales se dividen en independientes y dependientes.

### **3.1.1 Diseño**

El diseño de investigación seleccionado se apoya en un esquema no experimental, enfocado en la observación, recolección y análisis de los datos obtenidos sin intervenir o modificar directamente las variables involucradas en el estudio. Según Jain (2023) en su sitio web manifiesta que:

Un diseño de investigación se describe como el esquema o marco general que dirige la ejecución de la investigación. Es un elemento fundamental en el proceso de investigación y actúa como un patrón para establecer la forma en que se llevará a cabo un estudio, incluyendo los métodos y técnicas empleados para recolectar y analizar los datos.

En resumen, el diseño de investigación es el plan que guía cómo se llevará a cabo un estudio, incluyendo los métodos y técnicas para recopilar y analizar datos. Es esencial para el proceso de investigación y determina la estructura general del estudio.

### **3.2 Nivel**

Dentro del ámbito de la investigación, el nivel descriptivo constituye una metodología esencial que facilita la comprensión, caracterización y análisis de diversos fenómenos, situaciones o poblaciones objeto de estudio. Por ende, el presente estudio se sustenta en el enfoque descriptivo, respaldado por la afirmación de Hernández et al. (2014), quienes destacan que el nivel descriptivo:

Los estudios descriptivos tienen como objetivo identificar las características significativas de individuos, grupos, comunidades u otros fenómenos sujetos a



análisis. En esencia, se enfatiza la conexión entre la descripción detallada de los elementos estudiados y el proceso de medición rigurosa de dichos elementos para obtener una comprensión más completa y precisa del fenómeno en cuestión (págs. 71-497)

En efecto, el presente estudio tiene como objetivo primordial ofrecer un análisis exhaustivo y profundo de las diversas variables de estudio, centrándose particularmente en el liderazgo educativo como herramienta de gestión y su influencia en el desempeño docente. Además, se contempla proponer las alternativas académicas que se implementarán para mejorar el desempeño docente a través del liderazgo educativo.

### **3.3 Tipo**

La naturaleza de la investigación se sustenta en la modalidad de estudio de campo y correlacional, dos enfoques metodológicos de gran utilidad para analizar relaciones y fenómenos en entornos naturales. El método de campo implica la obtención de datos en situaciones y escenarios auténticos, permitiendo una aproximación más cercana a la realidad de los fenómenos estudiados, como será en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”, donde se recolectarán datos para este estudio. Según Müggenburg y Pérez Cabrera(2007), recalcan que los estudios de campo son aquellos que se llevan a cabo en el lugar de ocurrencia del fenómeno (pág. 37)

La modalidad correlacional se centra en identificar conexiones entre las variables que forman parte del fenómeno investigado. Según Cauas (2015) la investigación de tipo correlacional: este tipo de estudios se utilizan para determinar en qué medida dos o más variables están relacionadas entre sí. Consiste en determinar cómo las modificaciones en una variable afectan los valores de otra variable (pág. 9).

Por ende, la intención de este proyecto de titulación consiste en examinar la conexión entre la variable independiente, representada por el liderazgo educativo, y la

variable dependiente, que se refiere al desempeño docente. En otras palabras, se pretende comprobar, mediante técnicas estadísticas, la naturaleza de la relación entre estas variables en el ámbito específico de la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”, abordando así los aspectos distintivos de los estudios correlacionales y de campo.

### **3.4 Población**

#### **3.4.1 Características de la Población**

La importancia de la población en un proyecto de investigación radica en que constituye el grupo de individuos que serán objeto de estudio, aportando sus conocimientos y experiencias para obtener respuestas a las hipótesis formuladas. Es esencial definir con precisión este conjunto, teniendo en cuenta que estos sujetos exhiben características que pueden ser observadas y medidas. Como señala Arias (2021)

La población finita se caracteriza por tener un número conocido de individuos, mientras que la población infinita se refiere a aquella cuya cantidad de sujetos no se conoce exactamente. También se puede considerar una población infinita cuando supera los cien mil individuos (pág. 122).

Tomando en consideración lo expuesto previamente, el estudio se enfoca en el conjunto de profesionales de la educación que llevan a cabo sus responsabilidades tanto en la jornada matutina, como en la vespertina de la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”, ubicada en la provincia de Los Ríos, cantón Babahoyo. Este conjunto está compuesto por maestros con una extensa trayectoria laboral, lo cual refleja su dedicación y ética profesional al participar en esta investigación.

### **3.4.2 Delimitación de la Población**

El grupo objetivo de este proyecto es limitado y consiste en 45 docentes, de los cuales 39 son mujeres y 6 son hombres. Estos profesionales de la educación desempeñan sus labores tanto en la mañana como en la tarde en la Unidad Educativa “Darío C”. Guevara”. Para recopilar información, se empleó un cuestionario que contenía preguntas cerradas y se utilizó la escala de Likert como herramienta de evaluación.

### **3.4.3 Muestra**

#### **3.4.3.1 Tipo de Muestra**

La selección de la muestra en una investigación desempeña un papel crucial para garantizar la representatividad de los resultados. En este análisis, se utilizará un método de muestreo probabilístico, en el cual cada individuo de la población tiene igual posibilidad de ser incluido en el estudio.

Según Arias (2021), en una muestra probabilística:

Implica elegir unidades de manera que todas tengan la misma posibilidad de ser seleccionadas, asegurando que sean representativas desde el punto de vista estadístico, lo cual se logra mediante el uso de una fórmula estadística. La fórmula estadística se aplica también, solo cuando la población está conformada por personas (pág. 123)

En resumen, el uso de la muestra probabilística garantizó que los 45 docentes de la institución educativa tuvieran una igual oportunidad de involucrarse en el estudio. Esto, a su vez, fortalecerá la capacidad de derivar conclusiones y recomendaciones más robustas y aplicables a diversas situaciones en la educación que busquen comprender el liderazgo educativo y su influencia en el desempeño docente.

#### **3.4.3.2 Tamaño de la Muestra**

La selección de la muestra en la investigación se basa en la totalidad de la población del estudio, dada su dimensión reducida, e involucra a los 45 docentes de las jornadas

matutina y vespertina. Este grupo de muestra abarca a educadores de diversas áreas complementarias dentro del centro educativo, como se ilustra en la Tabla 1 adjunta.

**Tabla 1** Población y muestra

Grupo	Población	Muestra	Porcentaje
Docentes	45	45	100%
TOTAL	45	45	100%

*Nota.* \*Datos obtenidos del Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE) de la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

### 3.4.3.3 Selección De La Muestra

Durante la elección de la muestra para la investigación, se decidió considerar a la totalidad de la población del estudio debido a su pequeño tamaño, evitando así la aplicación de un cálculo estadístico, ya que Pineda y Alvarado (2008) mencionan que para muestras superiores a 500 se debe aplicar la siguiente fórmula tradicional:  $N = Z_{pq}/d$ , donde 'n' representa la muestra, 'Z' la desviación de la distribución normal, 'p' la estimación de la población del estudio, 'q' es  $1 - p$  y 'd' es el grado de precisión deseada.

Según lo expresado por Hernández et al. (2014) en investigaciones regionales, el tamaño de las muestras suele variar en función del número de subgrupos, siendo común encontrar muestras que oscilan entre 50 y 200 individuos cuando se aborda un solo grupo o un número limitado de subgrupos. Por otro lado, Balestrini (2006) argumenta que, en situaciones donde se trata con universos o poblaciones reducidas, no es necesario especificar una muestra para llevar a cabo la investigación. Por el contrario, Hernández y colaboradores, mencionados por Castro en 2003, indican que cuando la cantidad de individuos en la población es menor a cincuenta, esta misma población se considera como la muestra. En consecuencia, en el caso particular de los 45 docentes de ambas jornadas de la institución educativa, la muestra representa de manera precisa a toda la población de interés.

### **3.4 Los Métodos y las Técnicas**

#### **3.4.1 Métodos**

En el ámbito de la investigación, los métodos son herramientas fundamentales para explorar, analizar y comprender fenómenos complejos. En este estudio, se utilizó el enfoque analítico-sintético, el cual, de acuerdo con Rodríguez (2007) nos hace conocer acerca de que: "analiza los eventos a partir de la división del objeto de estudio en sus componentes individuales para evaluarlos por separado (análisis), y posteriormente se unen estas partes para examinarlas de forma completa y global (síntesis) (pág. 15).

Por lo tanto, este enfoque posibilita un examen exhaustivo de la literatura y un análisis pormenorizado tanto del liderazgo educativo como del desempeño docente.

De la misma manera, se empleó el método deductivo, que, según Rodríguez (2007), "comienza con el análisis de postulados, teoremas, leyes, principios, etc., de aplicación universal y comprobada validez, para luego aplicarlos a soluciones o hechos particulares" (pág. 14). Así, este método contribuyó a exponer de manera precisa la problemática tratada en la investigación mediante la referencia a teorías y conceptos conexos. En síntesis, esta conjunción permitió cimentar un fundamento robusto para comprender a fondo la influencia del liderazgo educativo en el desempeño docente.

#### **3.4.2 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos**

##### **3.4.2.1 Técnica**

La encuesta emerge como una herramienta esencial en la investigación al posibilitar la obtención directa de información desde la población en estudio, brindando así una perspectiva completa y detallada sobre diversos temas.

Según López y Fachelli (2015) muestran en su estudio que:

La encuesta es una técnica comúnmente utilizada en la investigación social dentro del ámbito de la Sociología, la cual ha pasado a formar parte de nuestra vida diaria, trascendiendo su uso exclusivo en investigaciones científicas. Existe la percepción

generalizada de que las encuestas son herramientas propias de los sociólogos y que estos son expertos en su aplicación (pág. 11).

Es así, que se utilizará la técnica de la encuesta a través de un cuestionario como herramienta, posibilitando la recopilación requerida de información para la investigación y facilitando la obtención de perspectivas detalladas y significativas acerca del liderazgo educativo y su influencia en el desempeño docente.

### **3.4.2.2 Instrumento**

En la investigación, se utilizará un cuestionario en línea con preguntas cerradas como instrumento, dirigido a los docentes de la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”. El objetivo es recopilar información sobre la influencia del liderazgo educativo en el desempeño docente. Este cuestionario se elaborará utilizando Google Forms y se distribuirá a través de la aplicación de WhatsApp entre los 45 docentes de la institución educativa, según lo indicado por Arias (2021):

El cuestionario es una herramienta empleada frecuentemente en investigaciones científicas para recopilar información. Se refiere a un grupo de interrogantes organizados y listados en un formato tabular, acompañados de diversas opciones de respuesta que el encuestado debe seleccionar. No existen respuestas correctas o incorrectas, todas las respuestas llevan a un resultado diferente y se aplican a una población conformada por personas (págs. 21-22).

En consecuencia, conforme a los requisitos de esta investigación, el cuestionario estará compuesto por 21 ítems. La evaluación de las respuestas se llevará a cabo mediante una escala de tipo Likert, posibilitando así la identificación del grado de acuerdo o desacuerdo de los docentes de la institución educativa con respecto al tema planteado.

### **3.4.3 Validación**

La validez del instrumento está vinculada a su capacidad para medir con precisión lo que se busca evaluar. Es un componente esencial para garantizar la exactitud y confiabilidad de los datos recopilados. Según Villasís et al. (2018) Afirman que: "la validez en investigación

se relaciona con la veracidad o aproximación a la verdad. Se establece que los hallazgos de una investigación son válidos cuando el estudio se encuentra libre de fallos"(pág. 415).

En otras palabras, la validez en la investigación implica que los hallazgos reflejan de manera fidedigna la realidad o fenómeno que se está investigando, sin distorsiones significativas. Dentro del marco de esta investigación, la validación del instrumento tiene como objetivo garantizar que las preguntas formuladas capturen de manera exacta las opiniones de los docentes acerca del liderazgo educativo y su influencia en el desempeño docente.

#### **3.4.3.1 Aplicación de la Técnica de Juicio de Expertos**

La aplicación de la técnica de juicio de expertos implica solicitar la evaluación y opiniones de personas con experiencia y conocimientos específicos en el área relevante de estudio. Este método busca aprovechar la experiencia y perspectiva de expertos para mejorar la calidad y validez de decisiones o evaluaciones en un determinado contexto. Según Herrera et al., (2022) afirma que:

Un experto es alguien con conocimientos actualizados y habilidades que le permiten tener un alto nivel de competencia profesional para ofrecer evaluaciones fundamentadas sobre un tema específico; en otras palabras, es alguien reconocido por su extraordinaria destreza en un campo particular de conocimiento (pág. 2).

En consecuencia, en este análisis, se aplicó la técnica de juicio de expertos para validar la encuesta. Con este propósito, se eligieron cinco profesionales con una sólida trayectoria en el campo específico del tema: MSc. Gaibor Mestanza Rubén Darío, MSc. Campuzano Amat Patsy Noemí, MSc. Sotomayor Díaz Carlos Alberto, MSc. Amaiquema Márquez Francisco Alejandro y MSc. Morante Burgos Luis Fulton, quienes cumplían con los requisitos establecidos en cuanto a experiencia profesional.

**Tabla 2** Perfil de expertos

Expertos	Grado Académico	Área de Experiencia Profesional	Puesto de Trabajo Actual	Años de experiencia en docencia e investigación	Grado de conocimiento en el tema (1-10)	Nivel de experiencia en el área de investigación (1-10)
Gaibor Mestanza Rubén Darío	4 <sup>to</sup> Nivel: Magíster	Educación	Rector de la Unidad Educativa "Aurora Estrada y Ayala"	27	10	9
Campuzano Amat Patsy Noemí	4 <sup>to</sup> Nivel: Magíster	Educación	Rectora de la Unidad Educativa "Babahoyo"	29	10	9
Sotomayor Díaz Carlos Alberto	4 <sup>to</sup> Nivel: Magíster	Educación	Director de la Escuela de Educación Básica "Francisco Robles"	18	10	9
Amaiquema Márquez Francisco Alejandro	4 <sup>to</sup> Nivel: Magíster	Educación	Rector de la Unidad Educativa "Réplica Eugenio Espejo"	32	10	10
Morante Burgos Luis Fulton	4 <sup>to</sup> Nivel: Magíster	Educación	Rector de la Unidad Educativa "Carlos Alberto Aguirre Avilés"	34	10	9

*Nota.* Datos tomados del instrumento de validación de expertos. Fuente: Sotomayor Díaz Génesis (2024).

Por lo tanto, a cada uno de los expertos se les proporcionó la ficha de validación del instrumento, en la cual se les pidió realizar una evaluación objetiva de los ítems. Su responsabilidad consistió en asignar calificaciones a las preguntas utilizando una escala de Likert que abarca del uno al cinco (1 a 5). El propósito fue garantizar que el cuestionario esté



alineado con los objetivos establecidos en la investigación y sea coherente con las variables, dimensiones e indicadores del estudio.

Así pues, a partir de las evaluaciones realizadas por los expertos, se consiguió consenso en varios aspectos cruciales: el uso adecuado del lenguaje, la conexión entre las variables del estudio, la coherencia de las ideas, la alineación con los objetivos e hipótesis de la investigación, así como la respuesta al problema planteado en el estudio. Como resultado, tras la validación de los expertos se mostró confianza en la viabilidad de la aplicación del instrumento

**Tabla 3** Validación general de la encuesta.

<b>Criterio para evaluar</b>	<b>EXPERTO 1 Gaibor Mestanza Rubén Darío</b>	<b>EXPERTO 2 Campuzan o Amat Patsy Noemí</b>	<b>EXPERTO 3 Sotomayor Díaz Carlos Alberto</b>	<b>EXPERTO 4 Amaique María Márquez Francisco Alejandro</b>	<b>EXPERTO 5 Morante Burgos Luis Fulton</b>	<b>Valoración</b>
<b>Está formulado en el lenguaje apropiado.</b>	5	5	5	5	5	100%
<b>Está expresado de acuerdo con los aspectos o categorías relacionadas a cada variable de estudio.</b>	5	5	5	5	5	100%
Existe una organización lógica de las ideas que sustentan el instrumento propuesto.	5	5	5	5	5	100%
Adecuado para cumplir con el objetivo de la investigación y probar hipótesis.	5	5	5	5	5	100%
Entre las preguntas existe una complementariedad que permite la correlación de causa y efecto.	5	5	5	5	5	100%

El instrumento o instrumentos propuestos tienen relación con el objeto de estudio.	5	5	5	5	5	100%
El instrumento es útil para dar respuesta al problema educativo.	5	5	5	5	5	100%

*Nota.* Datos tomados del instrumento de validación de experto. Fuente: Sotomayor (2024)

### 3.5 Procesamiento de Datos

El procesamiento estadístico de los datos emerge como una herramienta esencial, ya que posibilita la organización, análisis y comprensión de la información recolectada, permitiendo extraer conclusiones significativas y bien fundamentadas. Por consiguiente, en este estudio específico, se optó por utilizar técnicas de estadística exploratoria y descriptiva. Esto facilitó un análisis detallado de las variables asociadas con la problemática investigada. Después de recopilar datos a través de encuestas dirigidas a docentes, se llevó a cabo la tabulación de la información mediante el empleo de los programas SPSS IBM 27 y Microsoft Excel. Estas herramientas posibilitan la representación visual de los porcentajes obtenidos en la encuesta mediante la creación de tablas y gráficos, ofreciendo así una perspectiva clara de los resultados obtenidos.

## CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### 4.1 Análisis de los Resultados

En el proceso de investigación, el análisis de resultados constituye la fase culminante que revela la esencia de los datos recopilados y la respuesta a las preguntas planteadas en la tesis. Este apartado, esencial para la comprensión y validación de las hipótesis, nos sumerge en la interpretación profunda de los hallazgos obtenidos durante la investigación. El análisis no solo se limita a la mera presentación de datos, sino que implica una inmersión crítica y reflexiva que busca desentrañar patrones, relaciones y significados subyacentes.

En esta sección, explicaremos meticulosamente los datos recolectados, aplicando herramientas estadísticas y técnicas analíticas pertinentes a la naturaleza de nuestra investigación. Se busca no solo cuantificar y medir, sino también contextualizar y dar sentido a los resultados obtenidos, considerando factores que pudieran influir en la interpretación. La rigurosidad metodológica y la coherencia conceptual serán los pilares sobre los cuales edificaremos nuestro análisis, proporcionando una base sólida para la toma de conclusiones fundamentadas.

A continuación, se exponen los resultados derivados de la encuesta llevada a cabo con los 45 docentes de la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”, compuesta por 21 preguntas. Para esta encuesta se empleó una escala de Likert, cuyos detalles se encuentran precisos en la tabla 4.

**Tabla 4** Escala de Likert

Categoría					
Cuantitativa	5	4	3	2	1
Cualitativa	Totalmente satisfecho	Muy satisfecho	Neutral	Poco satisfecho	Nada satisfecho

*Nota.* Zunzunegui (2023)

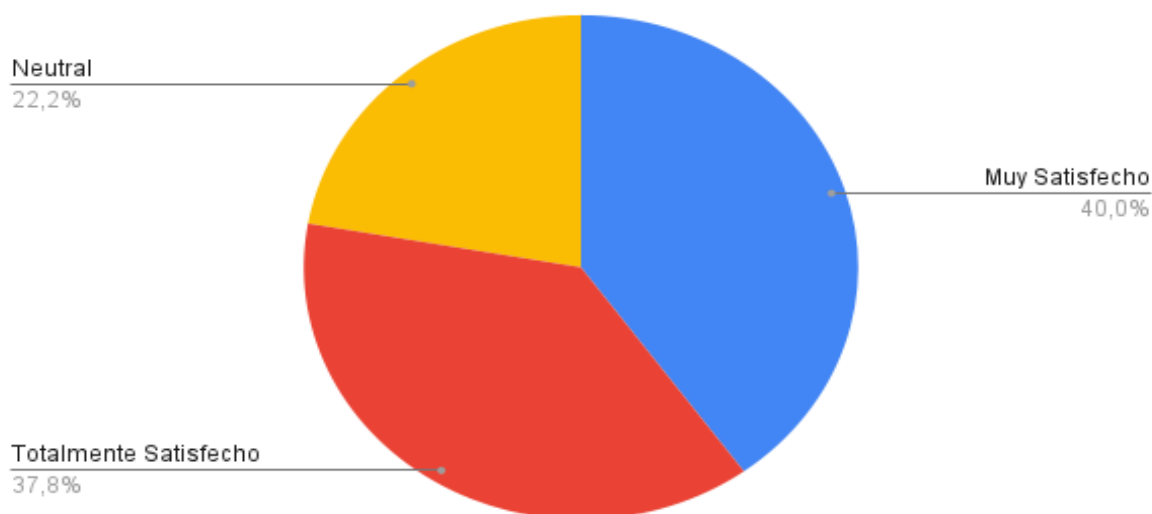
**Tabla 5** Pregunta 1. ¿Estima que los tipos de liderazgo educativo por medio del trabajo en equipo están mejorando el desempeño docente?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	17	35,4%
Muy satisfecho	18	39,6%
Neutral	10	25%
Poco satisfecho	0	0%
Nada satisfecho	0	0%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación al tipo de liderazgo como medio para mejorar el desempeño docente.

**Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 1** Pregunta 1. ¿Estima que los tipos de liderazgo educativo por medio del trabajo en equipo están mejorando el desempeño docente?



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

## Análisis De Datos:

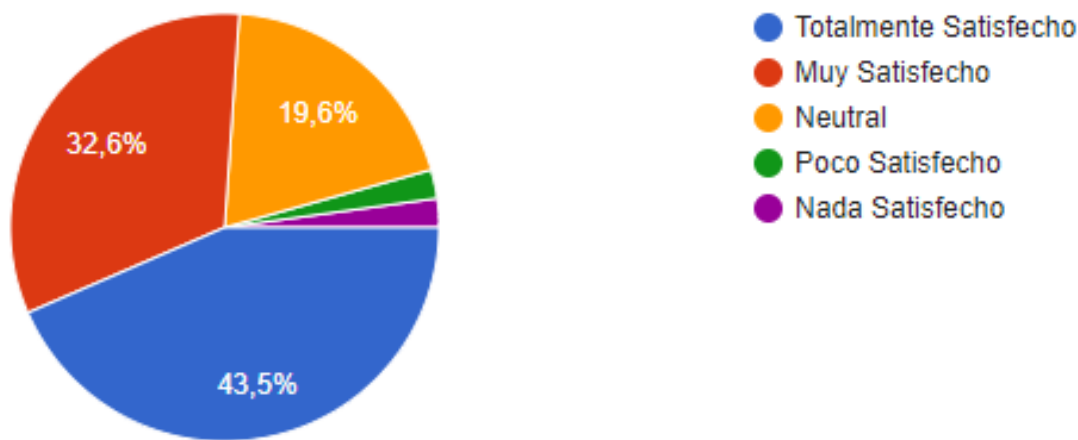
Los datos presentados en la figura 2 revelan las opiniones de los docentes recopilados a través de la encuesta en línea. Según los resultados, el 41,3% y el 34,8, se encuentra totalmente satisfechos y muy satisfecho en que los tipos de liderazgo mediante el trabajo en equipo están mejorando el desempeño docente. En contraste, un 23,9% expresó su neutralidad con esta premisa. A partir de estos hallazgos, se deduce que la mayoría de los docentes sostiene que el liderazgo educativo fomenta la colaboración y el trabajo conjunto entre los educadores se percibe como beneficioso y capaz de mejorar la efectividad y el desempeño general de los profesores.

**Tabla 6** *Pregunta 2. ¿Considera que el desarrollo profesional está contribuyendo positivamente en el liderazgo educativo?*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	21	43,8%
Muy satisfecho	13	31,3%
Neutral	9	20,8%
Poco satisfecho	1	2,1%
Nada satisfecho	1	2,1%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación al desarrollo profesional y su contribución en el liderazgo educativo. **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 2** Pregunta 2. ¿Considera que el desarrollo profesional está contribuyendo positivamente en el liderazgo educativo?



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

### **Análisis De Datos**

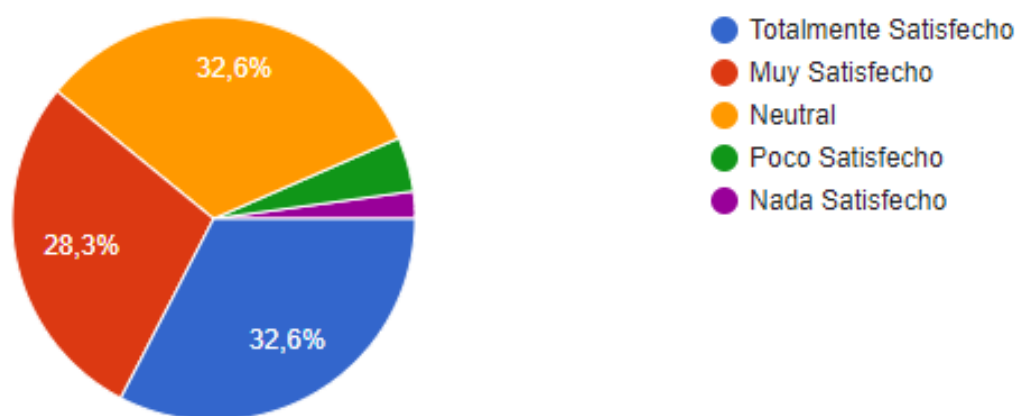
Los resultados de la encuesta en línea, presentados en la figura 3, reflejan las opiniones recabadas de los docentes. Según estos datos, el 43,5% y el 32,6% de los participantes indicaron estar totalmente satisfechos y muy satisfechos con que el desarrollo profesional contribuye de manera positiva en el liderazgo educativo. Por otro lado, el 19,6% se mantuvo en la neutralidad, mientras que el 2,2% y 2,2% manifestó estar poco satisfecho y nada satisfecho con respecto a esta premisa. A partir de estos descubrimientos, se infiere que estos resultados sugieren que una parte significativa de los docentes ve de manera positiva la relación entre el desarrollo profesional y el liderazgo educativo, considerando que el primero contribuye de manera beneficiosa al segundo. Sin embargo, la pequeña proporción que manifiesta insatisfacción indica que hay una minoría que no comparte esta perspectiva positiva sobre la conexión entre el desarrollo profesional y el liderazgo educativo.

**Tabla 7** Pregunta 3. ¿El liderazgo educativo en su institución demuestra un compromiso efectivo en el establecimiento de metas que están impulsando el desempeño del personal docente?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	16	33,3%
Muy satisfecho	12	27,1%
Neutral	14	31,3%
Poco satisfecho	2	6,3%
Nada satisfecho	1	2,1%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación al compromiso efectivo en el establecimiento de metas. **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 3** Pregunta 3. ¿El liderazgo educativo en su institución demuestra un compromiso efectivo en el establecimiento de metas que están impulsando el desempeño del personal docente?



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

## Análisis De Datos

La información proporcionada en la pregunta 3 mediante la encuesta en línea sobre el liderazgo educativo en la institución sugiere una diversidad de opiniones entre el personal docente. El 32,6% está totalmente satisfecho y el 28,3% muestra estar muy satisfecho, este porcentaje indica que más de un tercio del personal docente está firmemente convencido de que el liderazgo educativo en su institución demuestra un compromiso efectivo en el establecimiento de metas que impulsan el desempeño del personal docente. Este grupo probablemente percibe una alineación efectiva entre las metas establecidas por el liderazgo y la mejora en el rendimiento del personal docente, mientras que el 32,6% muestra neutralidad y el 4,3% se encuentra poco satisfecho y el 2,2% manifiesta estar nada satisfecho indica que hay una pequeña minoría que no percibe un compromiso efectivo del liderazgo educativo en la definición de metas que beneficien el desempeño del personal docente. Puede haber diversas razones detrás de esta insatisfacción, como percepciones de falta de claridad en las metas, discrepancias en las expectativas o desacuerdos sobre la efectividad del liderazgo.

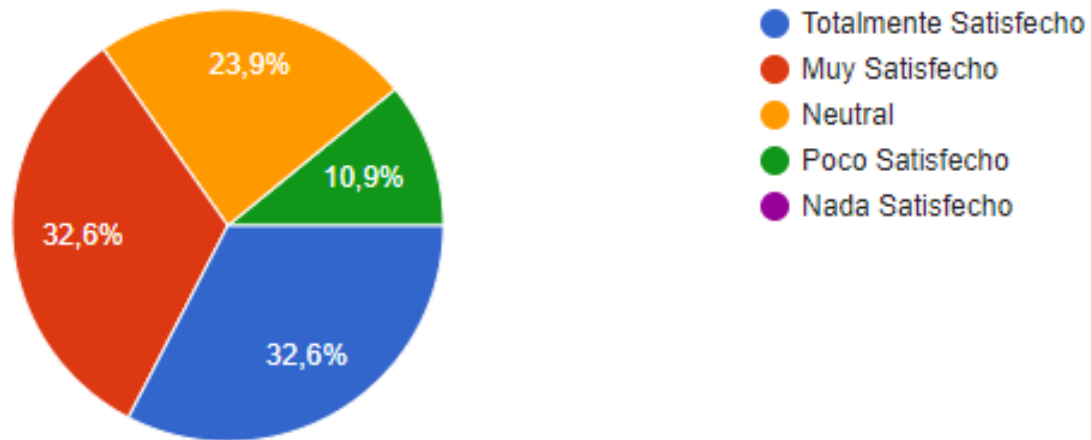
**Tabla 8** Pregunta 4. ¿Cree que el liderazgo educativo está influyendo de manera positiva a los miembros del equipo de trabajo generando motivación al desempeño docente?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	14	31,3%
Muy satisfecho	16	33,3%
Neutral	10	22,9%
Poco satisfecho	5	12,5%
Nada satisfecho	0	0%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación a la influencia del liderazgo en el equipo de trabajo. **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).



**Figura 4** Pregunta 4. ¿Cree que el liderazgo educativo está influyendo de manera positiva a los miembros del equipo de trabajo generando motivación al desempeño docente?



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

### Análisis De Datos

Los datos obtenidos en la figura 5 manifiestan las opiniones obtenidas de la encuesta en línea dirigida a los docentes. El 32,6% y el 32,6% está totalmente satisfecho y muy satisfecho, este porcentaje indica que aproximadamente un tercio de los encuestados está fuertemente convencido de que el liderazgo educativo tiene una influencia positiva en los miembros del equipo de trabajo, generando motivación en el desempeño docente. Este grupo probablemente percibe una conexión directa y beneficiosa entre las acciones del liderazgo y la motivación del personal docente para realizar su labor de manera efectiva. En cambio, el 10,9% expresa estar poco satisfecho, señala que hay una proporción significativa, aunque no mayoritaria, que no ve de manera favorable la influencia del liderazgo educativo en la motivación y desempeño del equipo de trabajo. Este grupo podría experimentar desafíos o insatisfacciones con las estrategias de liderazgo implementadas, las cuales pueden no estar alineadas con sus expectativas o necesidades. En conjunto, la información sugiere que hay una

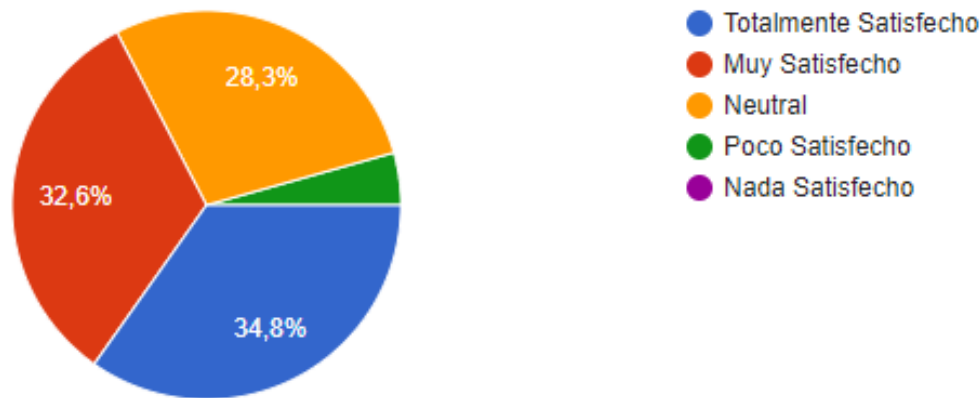
división en las percepciones sobre el impacto del liderazgo educativo en la motivación y desempeño docente. Mientras que una parte considerable está satisfecha, existe una proporción significativa que no comparte esta visión positiva. Este análisis puede ser valioso para la institución educativa al identificar áreas de mejora en las estrategias de liderazgo, comunicación y gestión del desempeño para optimizar la motivación y rendimiento del personal docente.

**Tabla 9** Pregunta 5. ¿El desempeño docente está influyendo en la generación de confianza por parte del liderazgo educativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	16	35,6%
Muy satisfecho	14	31,1%
Neutral	13	28,9%
Poco satisfecho	2	4,4%
Nada satisfecho	0	0%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación al desempeño docente y el proceso educativo. **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 5** Pregunta 5. ¿El desempeño docente está influyendo en la generación de confianza por parte del liderazgo educativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje?



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

## Análisis De Datos

Los resultados de la Pregunta 5, declaran las opiniones obtenidas de la encuesta en línea dirigida a los docentes que aborda la percepción sobre la relación entre el desempeño docente y la generación de confianza por parte del liderazgo educativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, revelan una serie de observaciones: el 34,8% y el 32,6% están totalmente satisfecho y muy satisfechos, este porcentaje indica que un poco más de un tercio de los encuestados está completamente satisfecho con la influencia positiva que percibe entre el desempeño docente y la generación de confianza por parte del liderazgo educativo. Este grupo probablemente considera que el rendimiento docente tiene un impacto directo en la confianza que el liderazgo deposita en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Mientras que el 28,3% se quedan en la neutralidad y el 4,3%, manifiesta estar poco satisfecho indica que hay una minoría que no encuentra una relación positiva entre el desempeño docente y la generación de confianza por parte del liderazgo educativo. Este grupo puede tener preocupaciones o percepciones negativas sobre cómo se valora o reconoce el desempeño docente en el contexto de la confianza institucional. Lo que estos resultados aluden una satisfacción general, aunque no unánime, con la conexión entre el desempeño docente y la confianza generada por el liderazgo educativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El análisis puede indicar áreas específicas donde el liderazgo educativo puede enfocarse para mejorar la percepción de los docentes en términos de reconocimiento y confianza.

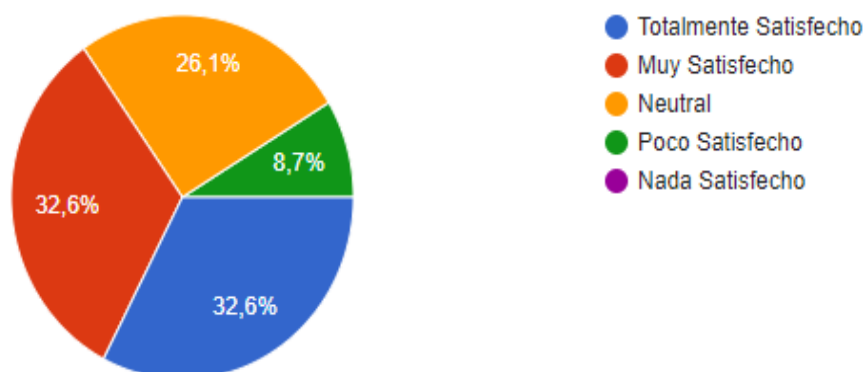
**Tabla 10** Pregunta 6. *¿El liderazgo educativo está promoviendo un clima organizacional positivo en el desempeño docente de la unidad educativa?*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	15	33,3%
Muy satisfecho	14	31,1%
Neutral	13	28,9%
Poco satisfecho	3	6,7%
Nada satisfecho	0	0%

Total	45	100%
-------	----	------

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación al clima organizacional y el desempeño docente. **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 6** *Pregunta 6. ¿El liderazgo educativo está promoviendo un clima organizacional positivo en el desempeño docente de la unidad educativa?*



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

### **Análisis De Resultados**

En la figura 7 los resultados obtenidos a través de la encuesta en línea a los docentes, reflejan la percepción sobre si el liderazgo educativo está fomentando un clima organizacional positivo en el desempeño docente de la unidad educativa, indicando así que el 32,6% está totalmente satisfecho y 32,6% muy satisfecho: Estos porcentajes indican que una parte significativa de los encuestados, está expresando altos niveles de satisfacción con la contribución del liderazgo educativo a la promoción de un clima organizacional positivo en el desempeño docente. Este grupo factiblemente distingue que las acciones del liderazgo contribuyen de manera efectiva a un ambiente de trabajo positivo y favorable para los docentes. En cuanto al 26,1% se mantuvieron en la neutralidad y el 8,7% muestran estar poco

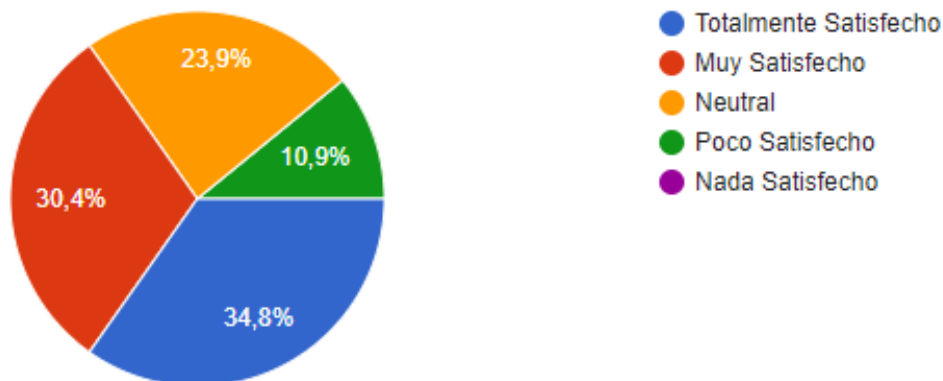
satisfechos, lo que explica que hay una minoría que no percibe de manera favorable la influencia del liderazgo educativo en la creación de un clima organizacional positivo para el desempeño docente. Este grupo podría tener inquietudes o percepciones negativas sobre cómo se gestionan aspectos organizativos o culturales dentro de la unidad educativa. En general, estos resultados apuntan a una tendencia positiva en la percepción del liderazgo educativo en la creación de un clima organizacional favorable para el desempeño docente, con una mayoría significativa expresando altos niveles de satisfacción. Sin embargo, la presencia de una minoría insatisfecha sugiere la importancia de abordar posibles áreas de mejora para garantizar la satisfacción general del personal docente en términos de clima organizacional.

**Tabla 11** *Pregunta 7. ¿Cree que el liderazgo educativo está fomentando la colaboración activa entre los docentes para mejorar la enseñanza-aprendizaje?*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente satisfecho	15	33,3%
Muy satisfecho	15	33,3%
Neutral	11	24,4%
Poco satisfecho	4	8,9%
Nada satisfecho	0	0%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación al liderazgo y su influencia en la colaboración activa de los docentes. **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 7** *Pregunta 7. ¿Cree que el liderazgo educativo está fomentando la colaboración activa entre los docentes para mejorar la enseñanza-aprendizaje?*



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

### Análisis De Datos

La información proporcionada en la pregunta 7, que aborda la percepción sobre si el liderazgo educativo está fomentando la colaboración activa entre los docentes para mejorar la enseñanza-aprendizaje, obtenida de la encuesta en línea dirigida a los docentes, señalan que el 34,8% y el 30,4 se encuentran totalmente satisfechos y muy satisfechos con la labor del liderazgo educativo en fomentar la colaboración activa entre los docentes, estos docentes aprecian que las acciones del liderazgo están contribuyendo de manera efectiva a promover un ambiente de trabajo colaborativo que beneficia el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por otro lado, el 23,9% se mantuvo en la parte neutra y el 10,9%, muestra estar poco satisfecha, propone que hay una minoría que no encuentra satisfactoria la forma en que el liderazgo educativo está promoviendo la colaboración entre los docentes. Este grupo podría tener preocupaciones sobre la efectividad de las estrategias implementadas o las dinámicas de colaboración propuestas.

En conjunto, la mayoría de los encuestados muestra una satisfacción con la promoción de la colaboración activa entre los docentes por parte del liderazgo educativo. Sin embargo, la presencia de un grupo insatisfecho destaca la importancia de abordar posibles desafíos o

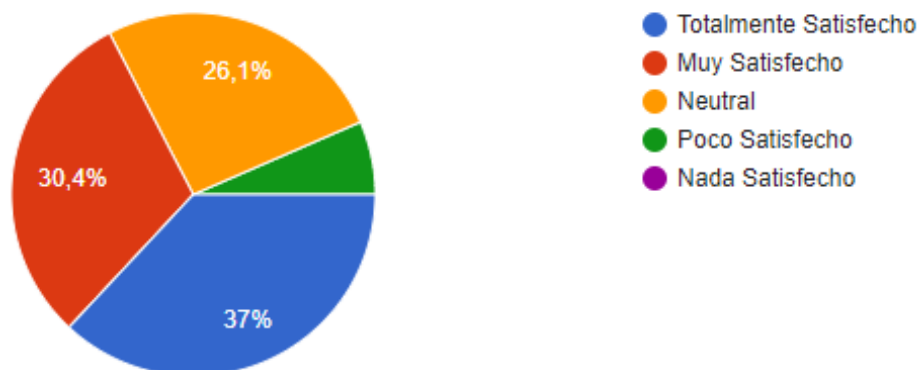
preocupaciones para garantizar un ambiente colaborativo y efectivo que mejore la enseñanza-aprendizaje. Este análisis sugiere que la institución podría beneficiarse al revisar y ajustar estrategias para promover una colaboración más efectiva entre el personal docente.

**Tabla 12** *Pregunta 8. ¿Considera que el liderazgo educativo está promoviendo un sentido de pertenencia en los docentes, haciéndolos sentir parte importante de la institución educativa?*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	16	35,6%
Muy satisfecho	15	33,3%
Neutral	12	26,7%
Poco satisfecho	2	4,4%
Nada satisfecho	0	0%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación al liderazgo y el sentido de pertenencia de los docentes. **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 8** *Pregunta 8. ¿Considera que el liderazgo educativo está promoviendo un sentido de pertenencia en los docentes, haciéndolos sentir parte importante de la institución educativa?*



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

## Análisis De Datos

Los resultados obtenidos de la encuesta en línea realizada a los docentes acerca de la pregunta 8, que evalúa si el liderazgo educativo promueve un sentido de pertenencia en los docentes haciéndolos sentir parte importante de la institución educativa, ofrece como deducciones que el 37,00% y el 30,4% indican que una parte significativa de los encuestados, más de un tercio, está completamente satisfecha con la contribución del liderazgo educativo para fomentar un sentido de pertenencia en los docentes. Ellos han experimentado una conexión positiva con la institución, sintiéndose valorados y parte integral de la misma gracias a las acciones del liderazgo. Mientras que el 26,1% mantiene su neutralidad y el 6,5%, revela estar poco satisfecha, señala que hay una minoría que no percibe de manera positiva la influencia del liderazgo educativo en la creación de un sentido de pertenencia. Este grupo podría experimentar una falta de conexión emocional o sentir que no se les valora adecuadamente como parte importante de la institución.

En consecuencia, la mayoría de los docentes muestra satisfacción con el liderazgo educativo en términos de promover un sentido de pertenencia. No obstante, la presencia de una minoría insatisfecha sugiere la necesidad de abordar aspectos específicos para fortalecer la conexión emocional y la percepción de importancia de los docentes dentro de la institución educativa. Este estudio propone oportunidades para mejorar la comunicación, reconocimiento y la cultura organizacional para fortalecer el sentido de pertenencia entre el personal docente.

**Tabla 13** Pregunta 9. ¿El liderazgo educativo está influyendo en la capacidad de los docentes para ejercer una autonomía responsable en su práctica educativa?

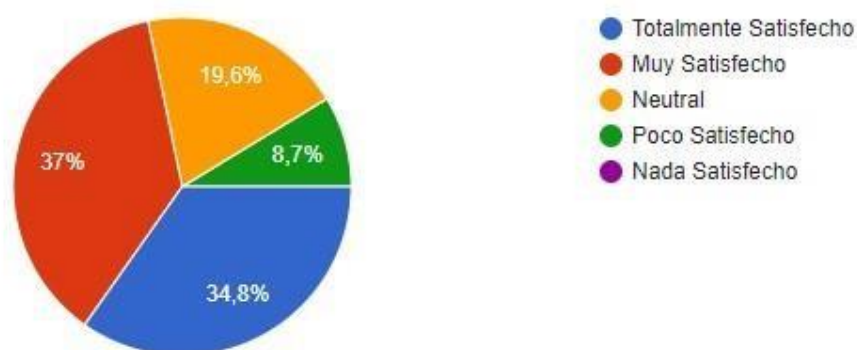
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	16	35,6%
Muy satisfecho	17	37,8%
Neutral	8	17,8%
Poco satisfecho	4	8,9%
Nada satisfecho	0	0%



Total	45	100%
-------	----	------

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación a la influencia del liderazgo para ejercer autonomía responsable en los docentes. **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 9** *Pregunta 9. ¿El liderazgo educativo está influyendo en la capacidad de los docentes para ejercer una autonomía responsable en su práctica educativa?*



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

### **Análisis De Resultados**

*Al analizar los resultados de la pregunta 9, donde se evalúa si el liderazgo educativo influye en la capacidad de los docentes para ejercer una autonomía responsable en su práctica educativa, obtenidos de la encuesta en línea dirigida a los docentes, se observa que el 37,00% y el 34,8% de los encuestados están totalmente satisfechos y muy satisfecho, lo que indica que una parte significativa de los docentes se siente altamente satisfecha con la influencia del liderazgo educativo en su capacidad para ejercer una autonomía responsable en su práctica educativa.*

*Esto sugiere que perciben un apoyo efectivo y una valoración de su autonomía profesional. Por otra parte, el 19,6% muestra neutralidad y el 8.7% de los encuestados está*

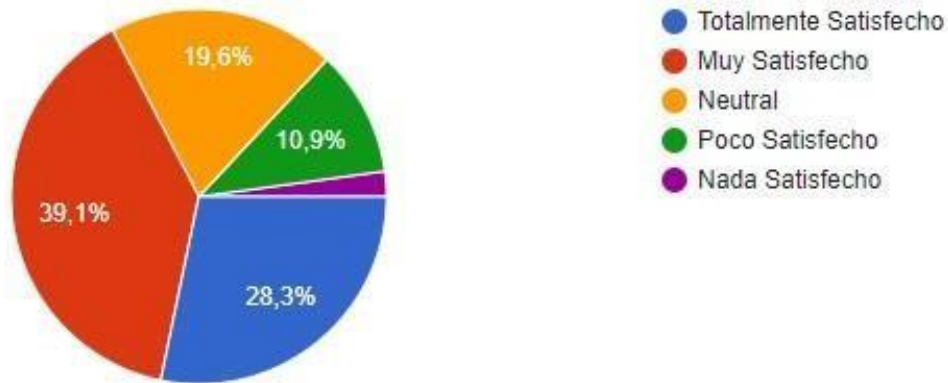
*poco satisfecho, esta proporción señala que una minoría de docentes no percibe de manera positiva la influencia del liderazgo educativo en su capacidad para ejercer una autonomía responsable. Es importante abordar las preocupaciones y necesidades de este grupo para fortalecer su autonomía y satisfacción en la práctica educativa. En conclusión, si bien la mayoría de los docentes muestra satisfacción con el liderazgo educativo en términos de promover la autonomía responsable, la presencia de una minoría insatisfecha indica la necesidad de abordar aspectos específicos para fortalecer la autonomía y satisfacción de todos los docentes en su práctica educativa.*

**Tabla 14** *Pregunta 10. ¿Considera que el liderazgo educativo está promoviendo la implementación de prácticas pedagógicas efectivas que favorecen el aprendizaje de los estudiantes como al desempeño docente?*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente satisfecho	13	28,9%
Muy satisfecho	18	40%
Neutral	8	17,8%
Poco satisfecho	6	13,3%
Nada satisfecho	0	0%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación a la implementación de prácticas pedagógicas efectivas. **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 10** *Pregunta 10. ¿Considera que el liderazgo educativo está promoviendo la implementación de prácticas pedagógicas efectivas que favorecen el aprendizaje de los estudiantes como al desempeño docente?*



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

### Análisis De Datos

Los datos presentados en la figura 11 manifiestan las opiniones de los docentes obtenida de la encuesta en línea que evalúa si el liderazgo educativo está promoviendo la implementación de prácticas pedagógicas efectivas que favorecen el aprendizaje de los estudiantes y el desempeño docente, indica que el 39,1% y el 28,3% están totalmente satisfechos y muy satisfechos con el papel del liderazgo educativo en la promoción de prácticas pedagógicas efectivas. Este grupo probablemente percibe que el liderazgo está contribuyendo de manera positiva a la implementación de enfoques pedagógicos que benefician tanto el aprendizaje de los estudiantes como el desempeño docente. Mientras tanto el 19,6% deja su preferencia en la parte neutra y el 10,9% en conjunto con el 2,2%, manifiestan estar poco satisfechos y nada satisfechos, como se puede observar hay una minoría que no percibe de manera positiva la influencia del liderazgo educativo en la promoción de prácticas pedagógicas efectivas. Este grupo podría tener preocupaciones o desacuerdos sobre las estrategias o enfoques pedagógicos que se están promoviendo.

En general, la mayoría de los docentes muestra una satisfacción considerable con el liderazgo educativo en términos de promover prácticas pedagógicas efectivas. Sin embargo, la

presencia de una minoría insatisfecha sugiere que existen discrepancias en la percepción sobre la efectividad de las estrategias pedagógicas propuestas por el liderazgo. Este análisis sugiere la necesidad de una comunicación efectiva y la consideración de las preocupaciones de aquellos que no están satisfechos para optimizar la implementación de prácticas pedagógicas efectivas.

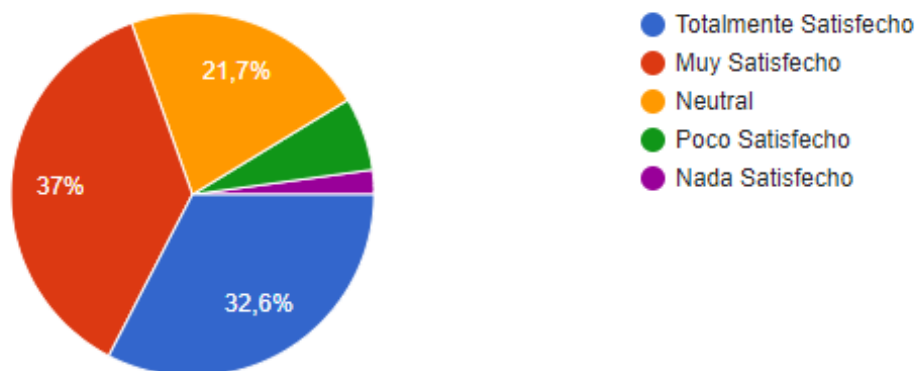
**Tabla 15** *Pregunta 11. ¿Cree que el liderazgo educativo fomenta la participación activa de los docentes en el entorno escolar, promoviendo su involucramiento en actividades y decisiones relacionadas con la comunidad educativa?*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente satisfecho	15	33,3%
Muy satisfecho	17	37,8%
Neutral	9	20%
Poco satisfecho	4	8,9%
Nada satisfecho	0	0%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación al fomento de participación activa de los docentes. **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

*Pregunta 11. ¿Cree que el liderazgo educativo fomenta la participación activa de los docentes en el entorno escolar, promoviendo su involucramiento en actividades y decisiones relacionadas con la comunidad educativa?*

**Figura 11** *Pregunta 11. ¿Cree que el liderazgo educativo fomenta la participación activa de los docentes en el entorno escolar, promoviendo su involucramiento en actividades y decisiones relacionadas con la comunidad educativa?*



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

### Análisis De Datos

Los resultados de la figura 12 declaran las opiniones de los docentes obtenida de la encuesta en línea que valora si el liderazgo educativo fomenta la participación activa de los docentes en el entorno escolar, promoviendo su involucramiento en actividades y decisiones relacionadas con la comunidad educativa, manifiestan que el 37,00% y el 32,6%, están totalmente satisfechos y muy satisfechos con el liderazgo educativo en términos de promover la participación activa de los docentes en el entorno escolar. Este grupo probablemente percibe que el liderazgo está facilitando eficazmente la participación y el involucramiento de los docentes en diversas actividades y decisiones relacionadas con la comunidad educativa. Mientras tanto el 6,5% y el 2,2%, que manifiestan estar poco y nada satisfechos, indica que hay una minoría que no percibe de manera positiva la influencia del liderazgo educativo en la promoción de la participación activa de los docentes en el entorno escolar. Este grupo podría tener inquietudes sobre el nivel de participación, la efectividad de las estrategias implementadas o la inclusión de sus opiniones en las decisiones relacionadas con la comunidad educativa.

Por lo que se deduce que la mayoría de los docentes muestra una satisfacción considerable con el liderazgo educativo en términos de fomentar la participación activa en el

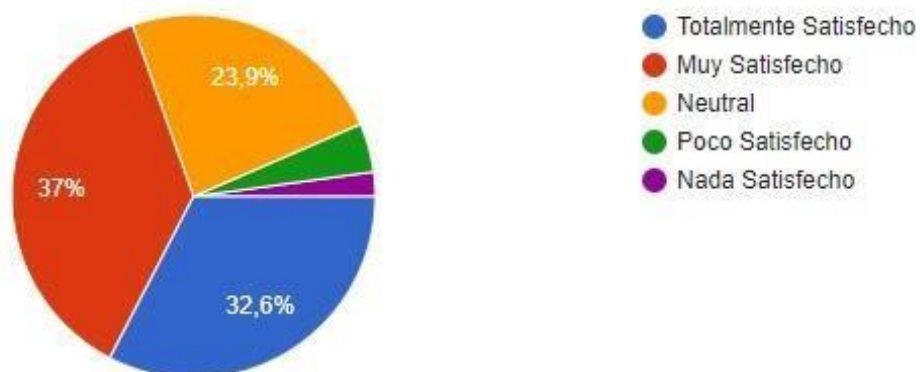
entorno escolar. La presencia de una minoría insatisfecha sugiere la importancia de abordar sus inquietudes y mejorar las estrategias para garantizar un alto nivel de participación y satisfacción general entre el personal docente. Este análisis destaca la relevancia de la comunicación y la colaboración efectiva para fortalecer la participación de los docentes en la comunidad educativa.

**Tabla 16** Pregunta 12. ¿Cree que el liderazgo educativo está promoviendo oportunidades de desarrollo profesional continuo para el mejoramiento del desempeño docente?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	15	33,3%
Muy satisfecho	17	37,8%
Neutral	11	24,4%
Poco satisfecho	2	4,4%
Nada satisfecho	0	0%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación al desarrollo profesional continuo. **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 12** Pregunta 12. ¿Cree que el liderazgo educativo está promoviendo oportunidades de desarrollo profesional continuo para el mejoramiento del desempeño docente?



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

## **Análisis De Datos**

*Los resultados de la figura 13 brindan las opiniones de los docentes obtenida de la encuesta en línea, que evalúa si el liderazgo educativo está promoviendo oportunidades de desarrollo profesional continuo para el mejoramiento del desempeño docente, ofrecen que el 37,00% y el 32,6% están totalmente satisfechos y muy satisfechos con el liderazgo educativo en términos de promover oportunidades de desarrollo profesional continuo. Ellos perciben que el liderazgo está proporcionando efectivamente oportunidades significativas y relevantes para el mejoramiento constante del desempeño docente a través del desarrollo profesional. Mientras que el 23,9% se quedan en la neutralidad y el 4,3% en conjunto con el 2,2%, manifiestan estar poco y nada satisfechos, es decir indica que hay una minoría que no percibe de manera positiva la influencia del liderazgo educativo en la promoción de oportunidades de desarrollo profesional continuo. Este grupo podría tener preocupaciones sobre la calidad, relevancia o accesibilidad de las oportunidades de desarrollo profesional proporcionadas.*

*En consecuencia, la mayoría de los docentes muestra una satisfacción considerable con el liderazgo educativo en términos de promover oportunidades de desarrollo profesional continuo. La presencia de una minoría insatisfecha sugiere la necesidad de abordar sus inquietudes específicas y ajustar las estrategias para garantizar la calidad y relevancia del desarrollo profesional continuo ofrecido. Este análisis destaca la importancia de proporcionar oportunidades de aprendizaje significativas y adaptadas a las necesidades del personal docente para mejorar constantemente su desempeño.*

**Tabla 17** *Pregunta 13. ¿Considera que el desempeño docente está influyendo en el logro de un aprendizaje positivo por parte de los estudiantes?*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente satisfecho	18	40%

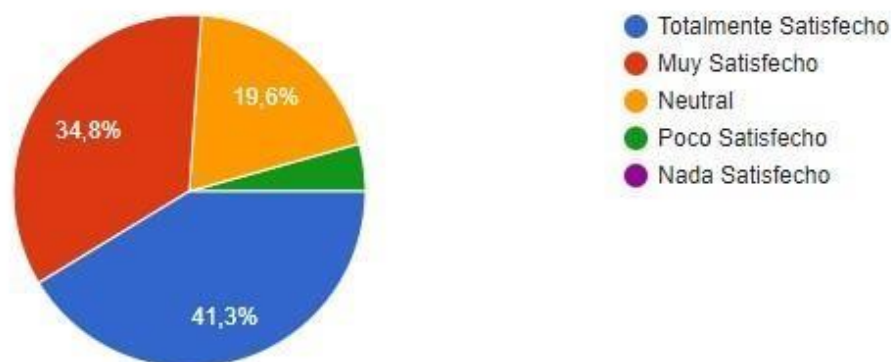


Muy satisfecho	17	37,8%
Neutral	8	17,8%
Poco satisfecho	2	4,4%
Nada satisfecho	0	0%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación al desempeño docente y su influencia en el logro de aprendizaje positivo.

**Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 13** *Pregunta 13. ¿Considera que el desempeño docente está influyendo en el logro de un aprendizaje positivo por parte de los estudiantes?*



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

### Análisis De Datos

Los resultados de la figura 14, obtenidos de la encuesta en línea dirigida a los docentes, donde se evalúa si el desempeño docente influye en el logro de un aprendizaje positivo por parte de los estudiantes, ofrecen que el 41,3% y el 34,8% están totalmente satisfechos y muy satisfechos con la percepción de que el desempeño docente tiene un impacto positivo en el logro de un aprendizaje positivo por parte de los estudiantes. Mientras que el 19,6% se mantienen neutros y el 4,3% revela estar poco satisfecho, es decir sugiere que hay una minoría



que no percibe de manera positiva la influencia del desempeño docente en el logro de un aprendizaje positivo. Este grupo podría tener inquietudes sobre la eficacia del desempeño docente en contribuir al aprendizaje positivo de los estudiantes.

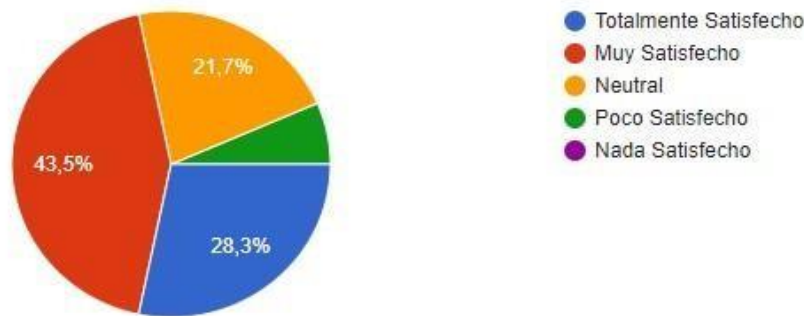
Por consiguiente, la mayoría de los docentes muestra una satisfacción considerable con la relación entre el desempeño docente y el logro de un aprendizaje positivo. La presencia de una minoría insatisfecha destaca la necesidad de abordar las preocupaciones específicas de este grupo para comprender mejor sus perspectivas y trabajar en posibles áreas de mejora. Este análisis resalta la importancia de la percepción del personal docente sobre la relación directa entre su desempeño y el éxito educativo de los estudiantes.

**Tabla 18** *Pregunta 14. ¿El desempeño docente está influyendo en la participación activa de la comunidad educativa, motivándolos a colaborar para trabajar en conjunto con padres, estudiantes en beneficio de la educación?*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente satisfecho	12	26,7%
Muy satisfecho	21	46,7%
Neutral	9	20%
Poco satisfecho	3	6,7%
Nada satisfecho	0	0%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación a la influencia del desempeño docente y la participación activa de la comunidad educativa. **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 14** *Pregunta 14. ¿El desempeño docente está influyendo en la participación activa de la comunidad educativa, motivándolos a colaborar para trabajar en conjunto con padres, estudiantes en beneficio de la educación?*



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

### Análisis De Datos

Los resultados de la figura 15, conseguidos de la encuesta en línea administrada a los docentes, que indaga sobre si el desempeño docente está influyendo en la participación activa de la comunidad educativa, motivándolos a colaborar para trabajar en conjunto con padres y estudiantes en beneficio de la educación, brindan que el 43,5% y el 28,3% están totalmente satisfechos y muy satisfechos con la percepción de que el desempeño docente influye positivamente en la participación activa de la comunidad educativa. En cuanto al 21,7% se mantienen neutros y el 6,5%, manifiesta estar poco satisfecho, sugiere que hay una minoría que no percibe de manera positiva la influencia del desempeño docente en la participación activa de la comunidad educativa. Este grupo podría tener preocupaciones sobre la efectividad del desempeño docente para motivar la colaboración y participación de manera significativa.

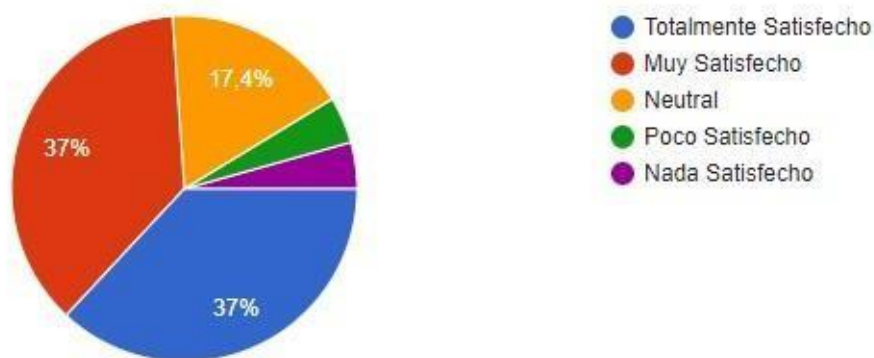
En general, la mayoría de los docentes muestra una satisfacción considerable con la relación entre el desempeño docente y la participación activa de la comunidad educativa. La presencia de una minoría insatisfecha destaca la necesidad de abordar sus inquietudes específicas para comprender mejor sus perspectivas y trabajar en posibles áreas de mejora. Este análisis subraya la importancia de la colaboración entre docentes, padres y estudiantes para el beneficio general de la educación.

**Tabla 19** Pregunta 15. ¿Estima que el desempeño docente positivo de los miembros del equipo está contribuyendo significativamente a la reputación de la institución como un lugar que cuenta con docentes altamente calificados?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	16	35,6%
Muy satisfecho	18	40%
Neutral	8	17,8%
Poco satisfecho	2	4,4%
Nada satisfecho	1	2,2%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación a la influencia del desempeño docente y su contribución en la reputación de la institución. **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 15** Pregunta 15. ¿Estima que el desempeño docente positivo de los miembros del equipo está contribuyendo significativamente a la reputación de la institución como un lugar que cuenta con docentes altamente calificados?



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

## Análisis De Datos

Los datos presentados en la figura 16 revelan las opiniones de los docentes recopilados a través de la encuesta en línea, que indaga sobre la percepción de si el desempeño docente positivo contribuye significativamente a la reputación de la institución como un lugar con docentes altamente calificados, indican que el 37,00% está totalmente satisfecho y el 37% muy satisfecho, estos porcentajes indican que una parte considerable de los encuestados, en total el 74%, está completamente o muy satisfecho con la percepción de que el desempeño docente positivo está contribuyendo significativamente a la reputación de la institución. Este grupo probablemente cree que el rendimiento positivo de los docentes está teniendo un impacto positivo y valioso en la percepción externa de la institución como un lugar con personal altamente calificado. En cuanto a las proporciones del 17,4% muestran neutralidad y el 4,3% que manifiesta estar poco satisfecha y del 4,3% que indica no estar satisfecha sugieren que hay una minoría que no percibe de manera positiva la influencia del desempeño docente en la reputación de la institución como un lugar con docentes altamente calificados. Este grupo podría tener inquietudes sobre la correlación entre el desempeño docente y la reputación de la institución.

En consecuencia, la mayoría de los docentes muestra una satisfacción considerable con la relación entre el desempeño docente positivo y la reputación de la institución. La presencia de una minoría insatisfecha destaca la necesidad de abordar sus inquietudes específicas para comprender mejor sus perspectivas y trabajar en posibles áreas de mejora. Este análisis subraya la importancia de la reputación de los docentes para la percepción general de la institución educativa.

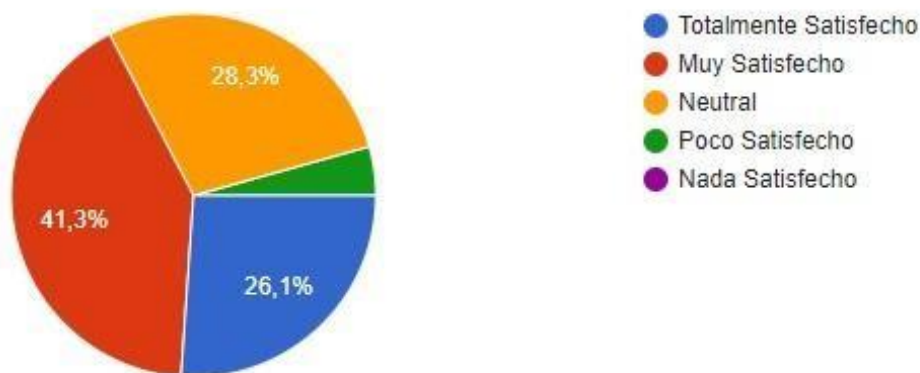
**Tabla 20** *Pregunta 16. ¿El desempeño docente positivo de los miembros del equipo se refleja en un mejoramiento evidente del rendimiento académico general de los estudiantes en nuestra institución?*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
-----------	------------	------------

Totalmente satisfecho	12	26,7%
Muy satisfecho	19	42,2%
Neutral	12	26,7%
Poco satisfecho	2	4,4%
Nada satisfecho	0	0%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación a la influencia del desempeño y su influencia en el mejoramiento evidente del rendimiento académico. **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 16** *Pregunta 16. ¿El desempeño docente positivo de los miembros del equipo se refleja en un mejoramiento evidente del rendimiento académico general de los estudiantes en nuestra institución?*



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

### **Análisis De Datos**

Los resultados de la figura 17, que indaga sobre si el desempeño docente positivo se refleja en un mejoramiento evidente del rendimiento académico general de los estudiantes en la institución, datos obtenidos de la encuesta en línea, ofrecen que el 41,3%, está muy satisfecho y el 26,1% está muy satisfecho con la percepción de que el desempeño docente positivo se

traduce en un mejoramiento evidente del rendimiento académico general de los estudiantes. Mientras tanto el 28,3 muestra su total neutralidad y el 4,3%, manifiesta estar poco satisfecho, por lo que sugiere que hay una minoría que no percibe de manera positiva la influencia del desempeño docente en el rendimiento académico general de los estudiantes. Este grupo podría tener dudas o inquietudes sobre la efectividad del desempeño docente para mejorar de manera evidente los logros académicos.

En general, la mayoría de los docentes muestra una satisfacción considerable con la relación entre el desempeño docente positivo y el mejoramiento evidente del rendimiento académico de los estudiantes. La presencia de una minoría insatisfecha destaca la necesidad de abordar sus inquietudes específicas para comprender mejor sus perspectivas y trabajar en posibles áreas de mejora. Este análisis subraya la importancia de la percepción del desempeño docente en relación con los resultados académicos de los estudiantes.

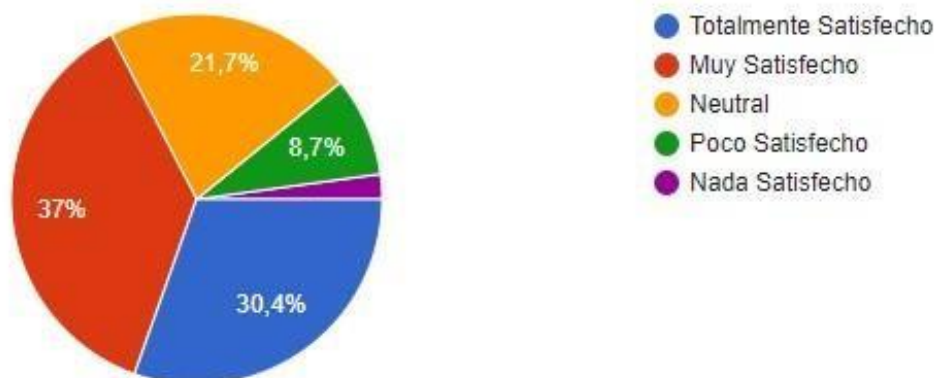
**Tabla 21** *Pregunta 17. ¿El liderazgo educativo está influyendo en el desempeño docente positivo de los miembros del equipo que se traduce en el fortalecimiento y fomento de habilidades transversales clave entre los estudiantes, preparándose para enfrentar los desafíos del mundo actual?*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente satisfecho	14	31,1%
Muy satisfecho	17	37,8%
Neutral	10	22,2%
Poco satisfecho	3	6,7%
Nada satisfecho	1	2,2%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación al liderazgo educativo, su influencia en el desempeño docente y el fortalecimiento de habilidades transversales en los estudiantes. **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 17** *Pregunta 17. ¿El liderazgo educativo está influyendo en el desempeño docente positivo de los miembros del equipo que se traduce en el fortalecimiento y fomento de*

*habilidades transversales clave entre los estudiantes, preparándolos para enfrentar los desafíos del mundo actual?*



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

### **Análisis De Datos**

Los resultados de la figura 18, que explora si el liderazgo educativo influye en el desempeño docente positivo que, a su vez, se traduce en el fortalecimiento y fomento de habilidades transversales clave entre los estudiantes, ofrecen las siguientes interpretaciones, indicando que el 37,00% está muy satisfecho y el 30,4% está totalmente satisfecho con la percepción de que el liderazgo educativo influye positivamente en el desempeño docente, resultando en el fortalecimiento y fomento de habilidades transversales clave entre los estudiantes. Mientras que una proporción del 21,7% se mantiene en la neutralidad y el 2,2% que manifiesta estar nada satisfecha sugiere que hay una minoría que no percibe de manera positiva la influencia del liderazgo educativo en el desempeño docente y, por ende, en el fortalecimiento de habilidades transversales clave. Este grupo podría tener preocupaciones o desacuerdos sobre la efectividad del liderazgo en este aspecto específico.

En general, la mayoría de los docentes muestra una satisfacción considerable con la relación entre el liderazgo educativo, el desempeño docente positivo y el fortalecimiento de habilidades transversales entre los estudiantes. La presencia de una minoría insatisfecha



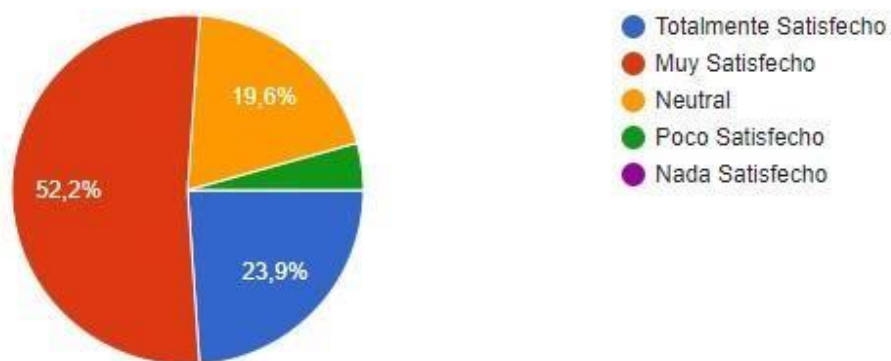
destaca la necesidad de abordar sus inquietudes específicas para comprender mejor sus perspectivas y trabajar en posibles áreas de mejora. Este análisis resalta la importancia de la percepción del liderazgo en la formación de habilidades clave para el mundo actual.

**Tabla 22** *Pregunta 18. ¿El desempeño docente positivo de los miembros del equipo está contribuyendo significativamente a desarrollar habilidades de autogestión del aprendizaje entre los estudiantes, permitiéndoles asumir un papel activo en su propio proceso educativo?*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	11	24,4%
Muy satisfecho	22	48,9%
Neutral	10	22,2%
Poco satisfecho	2	4,4%
Nada satisfecho	0	0%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación al equipo de trabajo y su contribución a la autogestión del aprendizaje de los estudiantes. **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 18** *Pregunta 18. ¿El desempeño docente positivo de los miembros del equipo está contribuyendo significativamente a desarrollar habilidades de autogestión del aprendizaje entre los estudiantes, permitiéndoles asumir un papel activo en su propio proceso educativo?*



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)



## Análisis De Datos

Los resultados de la figura 19, que evalúa si el desempeño docente positivo contribuye significativamente a desarrollar habilidades de autogestión del aprendizaje entre los estudiantes, permitiéndoles asumir un papel activo en su propio proceso educativo, ofrecen las siguientes interpretaciones, el 52,2% está muy satisfecho y el 23,9% totalmente satisfecho con la percepción de que el desempeño docente positivo está contribuyendo significativamente al desarrollo de habilidades de autogestión del aprendizaje entre los estudiantes. Este grupo probablemente cree que el trabajo de los docentes está teniendo un impacto positivo en empoderar a los estudiantes para que asuman un papel activo en su proceso educativo. En cuanto al 19,6% se manifestaron en neutralidad y el 4,3% manifiesta estar poco satisfecho sugiere que hay una minoría que no percibe de manera positiva la influencia del desempeño docente en el desarrollo de habilidades de autogestión del aprendizaje. Este grupo podría tener inquietudes sobre la efectividad del desempeño docente para fomentar la autogestión del aprendizaje entre los estudiantes.

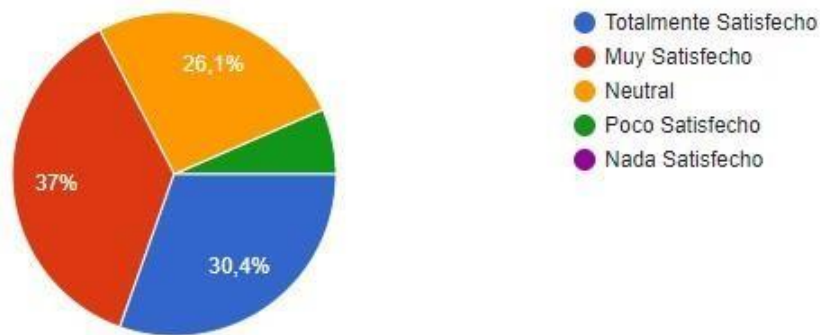
En conclusión, la mayoría de los docentes muestra una satisfacción considerable con la relación entre el desempeño docente positivo y el desarrollo de habilidades de autogestión del aprendizaje entre los estudiantes. La presencia de una minoría insatisfecha destaca la necesidad de abordar sus inquietudes específicas para comprender mejor sus perspectivas y trabajar en posibles áreas de mejora. Este análisis subraya la importancia de la percepción del desempeño docente en la promoción de habilidades clave para el aprendizaje autónomo de los estudiantes.

**Tabla 23** *Pregunta 19. ¿El liderazgo educativo en su institución demuestra un compromiso efectivo en el establecimiento de canales de comunicación claros y transparentes, facilitando una comunicación efectiva entre todos los miembros de la comunidad educativa?*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	14	31,1%
Muy satisfecho	17	37,8%
Neutral	12	26,7%
Poco satisfecho	2	4,4%
Nada satisfecho	0	0%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación al liderazgo educativo y su compromiso efectivo en el establecimiento de canales de comunicación. **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 19** *Pregunta 19. ¿El liderazgo educativo en su institución demuestra un compromiso efectivo en el establecimiento de canales de comunicación claros y transparentes, facilitando una comunicación efectiva entre todos los miembros de la comunidad educativa?*



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

### Análisis De Datos

Los datos presentados en la figura 20 revelan las opiniones de los docentes obtenidos a través de la encuesta en línea. que evalúa la percepción sobre si el liderazgo educativo demuestra un compromiso efectivo en el establecimiento de canales de comunicación claros y

transparentes para facilitar una comunicación efectiva entre todos los miembros de la comunidad educativa, indican que el 37,00%, está muy satisfecho y el 30,4% muy satisfecho con la percepción de que el liderazgo educativo demuestra un compromiso efectivo en el establecimiento de canales de comunicación claros y transparentes. Este grupo probablemente experimenta una comunicación eficiente y transparente que facilita la interacción entre todos los miembros de la comunidad educativa. Mientras tanto el 26,1% se mostró en postura neutral y el 6,5% que manifiesta estar poco satisfecha sugiere que hay una minoría que no percibe de manera positiva el compromiso del liderazgo en el establecimiento de canales de comunicación. Este grupo podría tener inquietudes sobre la claridad, accesibilidad o transparencia de la comunicación institucional.

En general, la mayoría de los docentes muestra una satisfacción considerable con el liderazgo educativo en términos de establecer canales de comunicación efectivos y transparentes. La presencia de una minoría insatisfecha destaca la necesidad de abordar sus inquietudes específicas para comprender mejor sus perspectivas y trabajar en posibles áreas de mejora. Este análisis destaca la importancia de la comunicación clara y transparente para promover una comunidad educativa cohesionada y bien informada.

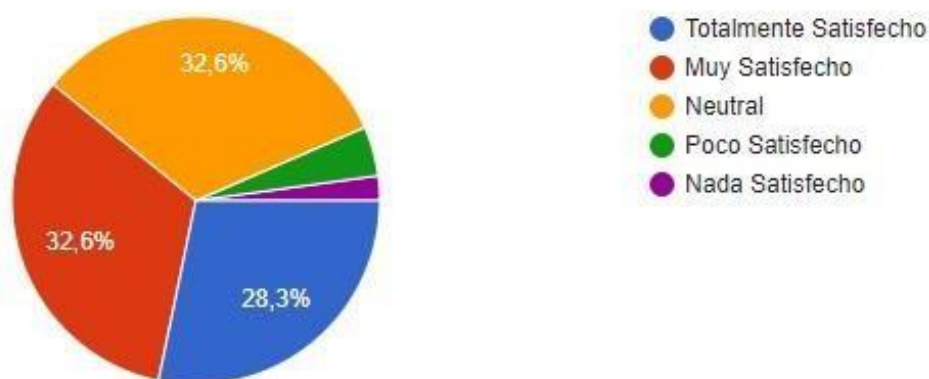
**Tabla 24** *Pregunta 20. ¿El liderazgo educativo de la institución está demostrando un compromiso efectivo en la promoción de un ambiente que favorece la colaboración entre docentes, facilitando el intercambio de ideas y recursos?*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	12	26,7%
Muy satisfecho	16	35,6%
Neutral	15	33,3%
Poco satisfecho	2	4,4%
Nada satisfecho	0	0%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación al liderazgo educativo y su compromiso efectivo en un ambiente favorable

entre docentes. **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 20** *Pregunta 20. ¿El liderazgo educativo de la institución está demostrando un compromiso efectivo en la promoción de un ambiente que favorece la colaboración entre docentes, facilitando el intercambio de ideas y recursos?*



**Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

### Análisis De Datos

Los resultados de la figura 21 obtenidos de la encuesta en línea, que evalúa la percepción sobre si el liderazgo educativo está demostrando un compromiso efectivo en la promoción de un ambiente que favorece la colaboración entre docentes, facilitando el intercambio de ideas y recursos, expresan que el 32,6% muy satisfecho, el 28,3% totalmente satisfecho y el 32,6% neutral: Estos porcentajes indican que hay una división en las respuestas. Aproximadamente un tercio de los encuestados está muy satisfecho con la promoción del liderazgo en un ambiente colaborativo, mientras que otro tercio se mantiene neutral. La neutralidad podría sugerir que algunos docentes no tienen una percepción clara o definida sobre el compromiso del liderazgo en este aspecto. Mientras tanto las proporciones del 4,3% que manifiesta estar poco satisfecha y del 2,2% que indica estar nada satisfecha sugieren que

hay una minoría insatisfecha con el compromiso del liderazgo en la promoción de un ambiente colaborativo. Este grupo podría tener preocupaciones sobre la efectividad de las acciones del liderazgo para facilitar la colaboración entre docentes.

En general, los resultados indican que, aunque una parte considerable de los docentes está satisfecha con la promoción de un ambiente colaborativo por parte del liderazgo, hay una proporción similar que se mantiene neutral. La presencia de una minoría insatisfecha resalta la importancia de abordar las preocupaciones específicas para fortalecer la colaboración entre docentes y optimizar el ambiente de trabajo. Este análisis sugiere oportunidades para mejorar la comunicación y la implementación de estrategias que fomenten la colaboración en la institución.

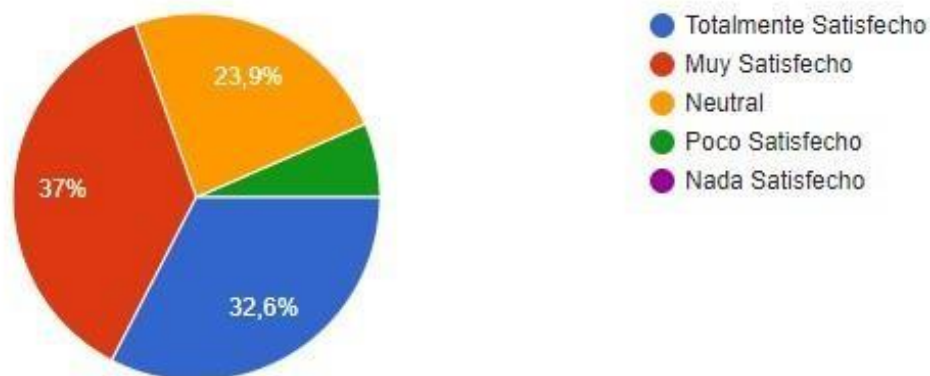
**Tabla 25** *Pregunta 21. ¿Considera que el liderazgo educativo en su institución muestra una comprensión y aplicación efectiva de la inteligencia emocional, fomentando un ambiente emocionalmente inteligente que impacta positivamente en el desempeño docente?*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	15	33,3%
Muy satisfecho	17	37,8%
Neutral	10	22,2%
Poco satisfecho	3	6,7%
Nada satisfecho	0	0%
Total	45	100%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación al liderazgo educativo y a la aplicación efectiva de la inteligencia emocional.

**Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

**Figura 21** *Pregunta 21. ¿Considera que el liderazgo educativo en su institución muestra una comprensión y aplicación efectiva de la inteligencia emocional, fomentando un ambiente emocionalmente inteligente que impacta positivamente en el desempeño docente?*



*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024. **Fuente:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024)

### Análisis De Datos

Los resultados de la figura 22 obtenidos de la encuesta en línea, que evalúa la percepción sobre si el liderazgo educativo muestra una comprensión y aplicación efectiva de la inteligencia emocional, fomentando un ambiente emocionalmente inteligente que impacta positivamente en el desempeño docente, ofrecen un 37% muy satisfecho y 32,6% totalmente satisfecho, es decir que estos porcentajes indican que una parte significativa de los encuestados, alrededor del 69,6%, está muy satisfecha o totalmente satisfecha con la percepción de que el liderazgo educativo demuestra una comprensión y aplicación efectiva de la inteligencia emocional. Este grupo probablemente cree que el liderazgo está contribuyendo positivamente al desarrollo de un ambiente emocionalmente inteligente que impacta favorablemente en el desempeño docente. En cuanto al 23,9%, que se mantiene neutral sugiere que un segmento considerable de los encuestados no tiene una percepción clara o definida sobre la aplicación de la inteligencia emocional por parte del liderazgo. La neutralidad puede indicar la necesidad de una mayor claridad o comunicación sobre las acciones específicas relacionadas con la inteligencia emocional. La proporción del 6,5% que manifiesta

estar poco satisfecha sugiere que hay una minoría insatisfecha con la aplicación de la inteligencia emocional por parte del liderazgo. Este grupo podría tener preocupaciones sobre la efectividad de estas acciones en el impacto emocional positivo en el desempeño docente.

En consecuencia, la mayoría de los docentes muestra una satisfacción considerable con la percepción de que el liderazgo fomenta un ambiente emocionalmente inteligente mediante la comprensión y aplicación de la inteligencia emocional. Sin embargo, la presencia de una minoría insatisfecha y de un grupo neutral destaca la importancia de abordar las inquietudes y proporcionar mayor claridad para fortalecer el impacto positivo de la inteligencia emocional en el entorno educativo. Este análisis subraya la relevancia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo y su influencia en el desempeño docente.

#### **4.2 Análisis Correlacional De Resultados**

El análisis correlacional de los resultados se enfocará en la identificación y evaluación de las relaciones entre las variables fundamentales del estudio. En este estudio, se pretende examinar la correlación entre el liderazgo educativo y el desempeño docente. Para llevar a cabo esta evaluación, se utilizará el software estadístico SPSS IBM 27, empleando medidas como el Alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad, la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk considerada para el análisis correlacional cuando la muestra es menor de 50 individuos, y el coeficiente de correlación de Spearman cuando existe distribución no normal entre ambas variables, junto con la prueba de chi cuadrado. Estos métodos permitirán explorar las posibles asociaciones entre las variables clave de manera rigurosa y técnica.

##### **4.2.1 Análisis de Fiabilidad de la Encuesta**

La evaluación de la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach se emplea para medir la confiabilidad de las preguntas formuladas en relación con las variables medidas. En otras palabras, su propósito es garantizar que los elementos sean coherentes entre sí y que midan de manera consistente lo que se pretende evaluar. Según Arévalo y Padilla (2016) citando a Lind y Wathen (2012) indican que:

Para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach el investigador calcula la correlación de cada reactivo o ítem con cada uno de los otros, resultando una gran cantidad de coeficientes de correlación. Algo que se debe tomar en consideración es que el valor del Alfa es el promedio de todos los coeficientes de correlación. Para que esto sea más sencillo es preferible tener una escala similar en todos los reactivos planteados.

En consecuencia, es importante tener en cuenta que, para facilitar el cálculo y la interpretación del coeficiente Alfa, es preferible que los ítems en la escala tengan una escala similar. Esto significa que los ítems deben medir conceptos relacionados de manera consistente y con escalas de respuesta comparables para garantizar una evaluación precisa de la consistencia interna del cuestionario. De acuerdo al contexto de este estudio, se empleará el coeficiente Alfa de Cronbach con el fin de garantizar la coherencia y consistencia de las interrogantes formuladas en el instrumento. Este proceso se llevó a cabo utilizando el intervalo de fiabilidad específico del Alfa de Cronbach, el cual se encuentra detallado en la figura 26.

**Tabla 26** *Intervalo de fiabilidad del Alfa de Cronbach*

Indice	Valor del Alfa de Cronbach	Nivel de fiabilidad
1	Excelente	]0.9, 1]
2	Muy bueno	]0.7, 0.9]
3	Bueno	]0.5, 0.7]
4	Regular	]0.3, 0.5]
5	Deficiente	[ 0, 0.3]

*Nota.* Descripción cualitativa y cuantitativa de los intervalos de fiabilidad del Alfa de Cronbach.

Tuapanta et al. (2017)



La tabla 26 exhibe los rangos de confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach. Se definen diversos niveles de fiabilidad: aquellos por debajo de 0,3 se consideran deficientes, los que varían entre 0,3 y 0,5 se califican como regulares, para valores entre 0,5 y 0,7 se clasifican como buenos, entre 0,7 y 0,9 se determina como muy buenos, y aquellos que oscilan entre 0,9 y 1 se categorizan como excelentes en términos de confiabilidad.

**Tabla 27** *Procesamiento de casos*

		N	%
<b>Casos</b>	Válido	45	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	45	100,0

*Nota.* Resumen de procesamiento de datos. **Fuente:** Datos obtenidos del Sistema informático SPSS IBM 27

La síntesis del manejo de los casos de la encuesta, presentada en la tabla 27, indica que los 45 maestros han suministrado información plenamente válida. Esto se debe a que la totalidad de los casos, es decir, el 100%, se consideran aptos para el estudio, ya que no hubo exclusiones en el análisis.

**Tabla 28** *Estadística de fiabilidad de la encuesta*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,980	21

*Nota.* Estadística de fiabilidad de la encuesta de los docentes. **Fuente:** Datos obtenidos del Sistema informático SPSS IBM 27

Los resultados de las encuestas para el análisis estadístico de fiabilidad, presentados en la tabla 28, indican un coeficiente de Alfa de Cronbach excelente para el instrumento Según López et al. (2018), se establece que “cuanto más cerca se encuentre el valor alfa a 1 consistencia interna de los ítems analizados” (p.6). En este estudio, se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach 0,980, ubicándolo en el rango de 0,9 a 1, lo que indica que de los datos

obtenidos su rango de confiabilidad es excelente. Esto confirma la alta confiabilidad de la encuesta realizada a los 45 docentes de la institución educativa.

#### **4.2.2 Pruebas de Normalidad**

Estas pruebas permiten evaluar si los datos siguen una distribución normal, lo cual es un requisito importante para muchos análisis estadísticos paramétricos. Es recomendable complementar el análisis numérico con métodos gráficos como histogramas o gráficos Q-Q para una evaluación más completa.

Las pruebas de normalidad en estadística son herramientas esenciales en el análisis de datos, empleadas para verificar si un conjunto de datos se ajusta a una distribución normal. Ejemplos de estas pruebas incluyen la de Kolmogorov-Smirnov, que se emplea con este fin. Según Molina (2022) expresa que:

Para muestras de tamaño reducido (generalmente,  $n < 50$ ), la prueba de Shapiro-Wilk es la más comúnmente utilizada. Es una prueba relativamente simple de llevar a cabo con cualquier software estadístico. En el caso de utilizar R, el comando correspondiente es `shapiro.test(x)`, donde `x` representa el vector que contiene los datos de la variable analizada. Esta decisión se fundamenta en un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%.

Las hipótesis planteadas son:

- (hipótesis general): El liderazgo educativo como herramienta de gestión, influye significativamente en el desempeño docente.
- $H_0$ : (Hipótesis nula): El liderazgo educativo como herramienta de gestión, no influye significativamente para mejorar el desempeño docente.
- $H_a$ : (Hipótesis alternativa): El liderazgo educativo como herramienta de gestión, si influye significativamente para mejorar el desempeño docente.

**Tabla 29** Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

Pruebas de normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Liderazgo</b>			
<b>Educativo</b>	0,837	45	<,001
<b>Desempeño</b>			
<b>Docente</b>	0,841	45	<,001

*Nota.* Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación a prueba de Normalidad Shapiro - Wilk **Fuente:** Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

En la tabla N°29 se observa el análisis de la prueba de *Shapiro - Wilk*, donde se evidencia que el “Liderazgo Educativo”, tiene el  $p=0,001$  y el “Desempeño Docente”, tiene el  $p=0,001$ , ambos resultados  $p=valor < 0,05$  resultado que indica que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Estos resultados muestran que los datos obtenidos de las encuestas de los docentes de la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” no siguen una distribución normal y se procederá a realizar pruebas estadísticas no paramétricas como el coeficiente de correlación de Spearman.

#### **4.2.3 Coeficiente de correlación de Spearman – Estadística no Paramétrica**

El coeficiente de correlación de Spearman es una herramienta estadística valiosa para medir la relación entre variables clasificadas, basándose en la relación monótona en lugar de una relación lineal como en el caso del coeficiente de Pearson. Según Mendivelso y Rodríguez (2021) expresan que:

La correlación es un indicador estadístico que proporciona información sobre la fuerza de la relación lineal entre dos variables numéricas u ordinales ( $X, Y$ ). También determina la fuerza de asociación y dirección que toma esta relación mediante el cálculo

del coeficiente de correlación, cuyo resultado puede variar en el intervalo [-1, +1]. A medida que el coeficiente de correlación se acerca a 1, la asociación entre las variables es más fuerte. Cuando la relación es aleatoria o inexistente, el coeficiente tiende a cero. Los coeficientes de correlación evalúan únicamente relaciones lineales entre variables continuas con distribución normal (Pearson) o relaciones monótonas entre variables ordinales ordenadas en rangos o jerarquías (Spearman), donde los cambios tienden a ser simultáneos, pero no necesariamente a una tasa constante. Las pruebas de correlación son muy usadas en la investigación biomédica para determinar la tendencia de dos variables a ir juntas, a lo que también se denomina covarianza; lo que no necesariamente significa que cuando se reporta una correlación (+/-) esta represente una relación de causa y efecto. En consecuencia, la correlación estadística es fundamental para comprender cómo dos variables están relacionadas entre sí, pero no implica necesariamente una relación de causa y efecto.

Por ende, en este estudio se utilizará el coeficiente de Spearman con el propósito de evaluar la correlación existente entre las variables de liderazgo educativo y el desempeño docente. Por lo tanto, se plantearon las siguientes hipótesis:

Ho: El liderazgo educativo, no influyen significativamente para mejorar el desempeño docente.

Ha: El liderazgo educativo, si influyen significativamente para mejorar en el desempeño docente.

**Tabla 30** Interpretación del coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Negativa considerable

0.11 a -0.50	Negativa media
-0.01 a -0.10	Negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Positiva débil
+0.11 a +0.50	Positiva media
+0.51 a +0.75	Positiva considerable
+0.75 a +0.90	Positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Positiva perfecta

**Fuente:** Montes et al. (2021)

En la tabla 30 se presentan los puntajes de los rangos de Spearman, con una escala que varía de -1.0 a +1.0. La interpretación es la siguiente: valores próximos a +1.0 sugieren una alta relación entre las variables, mientras que los valores cercanos a -1.0 indican una fuerte relación negativa entre las variables. Por otro lado, un valor de 0.0, señala la ausencia de correlación.

**Tabla 31** Coeficiente de correlación de Spearman

		Correlaciones		
		Liderazgo Educativo	Desempeño Docente	
Rho de Spearman	<b>Liderazgo Educativo</b>	Coefficiente de correlación	1	,577**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
	N	45	45	
	<b>Desempeño Docente</b>	Coefficiente de correlación	,577**	1
Sig. (bilateral)		<,001	.	
	N	45	45	

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación al coeficiente de correlación de Spearman: Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

De este modo, en la tabla 31 se observa un nivel de significancia establecido en 0,05. El

p-valor presentado,  $<,001$ , es inferior a  $0,05$  ( $0,01 < 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que indica que si influyen significativamente mejorar en el desempeño docente. En cuanto al coeficiente de Spearman, se sitúa en  $0,577$ , confirma una correlación positiva considerable entre las variables considerando su rango establecido en la tabla 30 entre  $+0.51$  a  $+0.75$

#### 4.2.4 Chi Cuadrado

La prueba de Chi-cuadrado es una herramienta estadística utilizada para determinar si existe una relación significativa entre dos variables categóricas en un conjunto de datos. Esta prueba se basa en comparar las frecuencias observadas con las frecuencias esperadas bajo la hipótesis nula de independencia entre las variables. Es ampliamente utilizada en diversos campos de investigación para analizar la asociación entre variables cualitativas. Según lo señala Hernández et al. (2017):

Carl Pearson propuso la prueba Chi-cuadrado ( $\chi^2$ ) como un método para evaluar la adecuación de datos a una distribución de probabilidad conocida, convirtiéndose en la técnica preferida para contrastar hipótesis. Esta herramienta estadística se utiliza en el análisis de múltiples grupos y variables, siendo ampliamente aceptada y aplicable en diversas situaciones cuando se cuentan con datos independientes de naturaleza nominal. Ella ofrece un test general sobre la existencia de diferencias entre las categorías que agrupan a los datos de la variable dependiente (págs. 294-295).

Por consiguiente, en el marco de este estudio se investigará la conexión entre el liderazgo educativo y el desempeño docente utilizando la prueba Chi-cuadrado. Este análisis posibilitará la identificación de una posible relación significativa entre ambas variables. En este contexto, se examinaron las hipótesis previamente citadas.

**Tabla 32** Estadístico prueba de Chi Cuadrado

Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
-------	----	--------------------------------------

<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	23,357a	9	0,005
<b>Razón de verosimilitud</b>	25,831	9	0,002
<b>Asociación lineal por lineal</b>	13,486	1	<,001
<b>N de casos válidos</b>	45		

Nota. Datos tomados de la encuesta en línea a los docentes realizada por Sotomayor en el año 2024, con relación a la Prueba Chi Cuadrado: Software SPSS versión 27, información obtenida en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” (2024).

En consecuencia, en la tabla 32 se refleja el resultado de la prueba Chi Cuadrado basado en los resultados de la encuesta dirigida a los docentes del plantel educativo. Este análisis arroja un valor de probabilidad o significancia asintótica (bilateral) de 0,005 menor al 0,05 ( $p$ -valor  $0,005 < 0,05$ ), de esta manera siguiendo con el criterio de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo así que el liderazgo educativo si influyen significativamente para mejorar el desempeño docente académico. Por ende, se establece una relación dependiente entre ambas variables, con un nivel de confianza de 95%

**Tabla 33** Resumen del proceso estadístico

Encuesta	Coefficiente de confiabilidad	Prueba de normalidad	Herramientas estadísticas	Coefficiente de correlación	Chi cuadrado
Docentes (45)	,980	Distribución no normal de los datos	Coefficiente de correlación Spearman	0,001	0,005

**Fuente:** Sotomayor (2024)

### 4.3 Discusión de resultados

En el presente proyecto de titulación, se dispuso de un conjunto conformado por 45 docentes de la Unidad Educativa “Darío C. Guevara” a los que se les administró una encuesta en línea mediante Google Forms. Esta encuesta fue sometida a una evaluación por parte de 5 de expertos, además de un análisis estadístico minucioso y riguroso para su validación.

En cuanto a los resultados obtenidos de la encuesta en las preguntas 1, con el 40%, 2, con el 46,7% y 3, con el 35,6%, se concluye que en un 40.77% el liderazgo educativo centrado en el trabajo en equipo es crucial para mejorar el desempeño docente. El desarrollo profesional fortalece el liderazgo educativo al fomentar la gestión y una cultura de evaluación. Establecer metas claras impulsa el compromiso efectivo del personal docente y beneficia a la institución educativa en su conjunto. Los hallazgos coinciden con Pérez et al. (2023) al resaltar la importancia de una gestión eficaz, destacando la necesidad de un líder competente capaz de tomar decisiones acertadas en beneficio del colectivo. Este individuo debe inspirar y motivar a otros para lograr objetivos compartidos, subrayando la relevancia de un liderazgo efectivo en la consecución de metas colectivas y el éxito organizacional.

En lo que respecta a los datos recopilados de la encuesta en las interrogantes 4, con el 35,6%, 5 con el 35,6% y 6 con el 33,3%, estos hallazgos nos indican que el 34,83% en cuanto al liderazgo educativo influye positivamente en la motivación y desempeño docente, generando confianza y promoviendo un clima organizacional positivo. Estos aspectos son fundamentales para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas. Un liderazgo efectivo es clave para potenciar el compromiso y la excelencia en el desempeño docente. Estas revelaciones coinciden con Segovia (2019) expresa que: Cuando poseen habilidades de liderazgo educativo, tienen la capacidad de influir positivamente en la calidad educativa de cada institución escolar. Esto nos indica que, aquellas personas que poseen habilidades de liderazgo específicas relacionadas con la pedagogía (la teoría y práctica de la enseñanza) tienen el potencial y la capacidad para influir de manera positiva en el sistema educativo de una organización.

De acuerdo a los valores obtenidos de las preguntas 7 con el 33,3%, 8 con el 35,6% y la 9 con el 37,8%, indican que el 35,56%, nos muestra que el liderazgo educativo impulsa la implementación de prácticas pedagógicas efectivas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes y el desempeño docente. Además, fomenta la participación activa de los docentes



en la comunidad escolar y brinda oportunidades de desarrollo profesional continuo para potenciar el rendimiento docente. Estas acciones fortalecen la calidad educativa y el compromiso de los educadores con el proceso de enseñanza-aprendizaje. En consecuencia, los resultados arrojados concuerdan con Estrada y Mamani (2020) que nos mencionan acerca del desempeño docente que implica la activación de las habilidades profesionales, la disposición personal y la responsabilidad social del docente para establecer conexiones significativas entre los elementos que influyen en la educación de los alumnos. Esto incluye participar en la gestión educativa, fortalecer una cultura institucional democrática y contribuir al diseño, implementación y evaluación de políticas educativas a nivel local y nacional. Todo esto con el objetivo de fomentar el aprendizaje y el desarrollo de competencias y habilidades para la vida en los estudiantes (págs. 132-146).

Siguiendo con la discusión de los resultados en las preguntas 10 con el 40%, 11 con el 37,8% y la 12 con el 37,8%, muestran que en un 38,5% el liderazgo educativo impulsa prácticas pedagógicas efectivas para mejorar el aprendizaje y el desempeño docente. Además, promueve la participación activa de los docentes en la comunidad escolar y brinda oportunidades de desarrollo profesional continuo. Estas acciones son clave para fortalecer la calidad educativa y el compromiso de los educadores con el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos resultados coinciden con las conclusiones alcanzadas por Peralta-Vera et al., (2023) quienes indican que: Los empleados encuentran atractivo el compromiso organizacional ya que les brinda una sensación de seguridad laboral. Esta percepción de estabilidad permite a los empleados prever ventajas derivadas de su presencia continua en la empresa, sirviendo como motivador para contribuir activamente con sus esfuerzos en la búsqueda de beneficios a largo plazo (págs. 94-102).

Así mismo podemos determinar que en los resultados de la encuesta las preguntas 13 con el 40%, 14 con el 46,7% y la 15 con el 40% deducen un promedio del 42,2% El desempeño docente influye positivamente en el aprendizaje de los estudiantes y en la participación activa

de la comunidad educativa, generando colaboración y motivación para mejorar la educación. Asimismo, un desempeño docente positivo contribuye significativamente a la reputación de la institución como un lugar con docentes altamente calificados, fortaleciendo así la calidad educativa y el compromiso con el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos resultados concuerdan con los descubrimientos alcanzados por González et al. (2023) con relación al liderazgo positivo en el desarrollo profesional docente. En este contexto, el avance en la formación profesional de los docentes resalta la relevancia de esta perspectiva para elevar la calidad educativa y fomentar un entorno de aprendizaje eficaz.

Continuando con el análisis de las preguntas 16 con el 42,2%, 17 con el 37,8% y la 18 con el 48,9% se determina que el 42,9% en cuanto al desempeño docente positivo se refleja en un mejoramiento del rendimiento académico de los estudiantes y en el fortalecimiento de habilidades transversales clave, preparándolos para enfrentar los desafíos actuales. Asimismo, el liderazgo educativo influye en el desempeño docente positivo, promoviendo habilidades de autogestión del aprendizaje entre los estudiantes y contribuyendo a la reputación de la institución como un lugar con docentes altamente calificados. Estos resultados concuerdan con Espinoza et al., (2020) quienes mencionan que: “El aprendizaje significativo constituye un proceso a través del cual se asimila el nuevo conocimiento, relacionándolo con algún aspecto relevante ya existente en la estructura cognitiva individual.” Lo que muestra que un buen desempeño docente promueve la autogestión del aprendizaje.

Y finalmente en el análisis de las preguntas 19 con el 37,8%, 20 con el 35,6% y la 21 con el 37,8% se deduce que en un 37% el liderazgo educativo en la institución se compromete con una comunicación clara y transparente, facilitando la colaboración y el intercambio de ideas entre los miembros de la comunidad educativa. Además, demuestra comprensión y aplicación efectiva de la inteligencia emocional, creando un ambiente emocionalmente inteligente que impacta positivamente en el desempeño docente y en la calidad educativa general. Estas acciones fortalecen la reputación de la institución como un lugar con docentes altamente

calificados. Estos descubrimientos están en línea con lo mencionado por Pérez et al. (2023), En el trabajo mencionado se enfatiza la importancia de una gestión eficaz, resaltando que, para comprender verdaderamente su significado, es esencial contar con un individuo sobresaliente capaz de tomar decisiones acertadas en beneficio del colectivo, equipo u organización. Este individuo debe poseer la capacidad de inspirar y motivar a los demás para alcanzar un objetivo compartido, lo que se define como ser un líder competente.

En conclusión, se puede deducir que, según el 20% de los resultados obtenidos de la encuesta en línea a nivel general arroja liderazgo educativo que requiere mejoras directivas con referencia al compromiso efectivo en el establecimiento de metas para impulsar el desempeño docente, afectando un entorno laboral entre docentes que facilite el intercambio de ideas y recursos. Esto se relaciona con la visión presentada por Calderón (2023), quien resalta que la ineficiente dirección del líder en la institución se refleja en una consecuencia negativa, deficiente compromiso efectivo en el cumplimiento de las metas lo cual se evidencia en el bajo desempeño docente. Por lo citado, es importante mantener vías de comunicación efectiva por medio del liderazgo transformacional que beneficiará a la comunidad educativa y por ende al desempeño docente de la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

Los resultados indicaron que un liderazgo educativo sólido y centrado en respaldar y desarrollar al personal docente tuvo un impacto significativo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en esa institución. Estos descubrimientos resaltaron la importancia de fomentar prácticas de liderazgo que promovieron un ambiente colaborativo, motivador y de crecimiento profesional entre los docentes, lo que a su vez podría contribuir a mejorar el rendimiento académico y el clima escolar en beneficio de toda la comunidad educativa.

La importancia de identificar los diversos tipos de liderazgo educativo centrados en el desempeño docente se pone de manifiesto al promover prácticas de gestión efectivas que impulsaron el crecimiento profesional y la excelencia pedagógica en el ámbito educativo. Esta comprensión detallada de los enfoques de liderazgo disponibles permitió a las instituciones educativas adaptar estrategias específicas que potenciaron el desarrollo y la motivación de los docentes, contribuyendo así a la mejora continua de la calidad educativa y al logro de los objetivos institucionales.

La determinación de los niveles de desempeño docente en una institución educativa resultó ser crucial para la evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza. Al haber establecido claramente estos niveles, se facilitó la identificación de áreas de fortaleza y oportunidades de crecimiento para el personal docente, lo que a su vez permitió la implementación de estrategias específicas de desarrollo profesional y apoyo individualizado. Esta comprensión detallada de los niveles de desempeño contribuyó a promover una cultura de mejora continua, elevar los estándares educativos y fomentar un ambiente propicio para el éxito académico de los estudiantes.

La presentación de alternativas académicas para mejorar el desempeño docente a través del liderazgo educativo se reveló como una estrategia integral y efectiva para potenciar la calidad educativa en una institución. Al haber identificado y aplicado medidas específicas

orientadas al desarrollo profesional de los docentes, se promovió un ambiente de colaboración, motivación y crecimiento continuo. Estas iniciativas no solo tuvieron un impacto positivo en el desempeño individual de los educadores, sino que también ayudaron a fortalecer la cultura organizacional, elevar los estándares de enseñanza y aprendizaje, y en última instancia, mejorar los resultados académicos y el bienestar de toda la comunidad educativa.

## **5.2 Recomendaciones**

- Respalda y desarrolla al personal docente a través de estrategias que fortalezcan su capacidad y compromiso. Implementar programas de formación continua, establecer canales efectivos de comunicación y reconocimiento, así como brindar apoyo individualizado, son acciones clave para potenciar el impacto positivo del liderazgo educativo en el entorno escolar.
- Continuar con la exploración y comprensión detallada de los enfoques de liderazgo disponibles, adaptando estrategias específicas que fortalezcan el desarrollo y la motivación de los docentes. Se recomienda establecer programas de capacitación y mentoría, fomentar la participación activa del personal docente en la toma de decisiones y reconocer públicamente los logros y esfuerzos individuales. Al hacerlo, se contribuirá significativamente a la mejora continua de la calidad educativa y al cumplimiento exitoso de los objetivos institucionales, generando un impacto positivo en el ambiente escolar y en el rendimiento académico de los estudiantes.
- Implementar un sistema de evaluación continua que permita identificar de manera efectiva las áreas de fortaleza y las oportunidades de crecimiento del personal docente. Es fundamental establecer metas claras y alcanzables, brindar retroalimentación constructiva y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional personalizado. Asimismo, se aconseja promover una cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo y la mejora constante, elevando así los estándares educativos y creando un ambiente propicio para el éxito académico de los estudiantes. Al invertir en la evaluación y

desarrollo del desempeño docente, la institución estará fortaleciendo su compromiso con la excelencia educativa y el crecimiento integral de toda la comunidad escolar.

- Seguir fortaleciendo esta estrategia integral. Para potenciar la calidad educativa, se recomienda continuar identificando y aplicando medidas específicas dirigidas al desarrollo profesional de los docentes.
- Fomentar un ambiente de colaboración, motivación y crecimiento continuo mediante la implementación de programas de formación continua, mentoría y espacios para compartir buenas prácticas pedagógicas.
- Establecer sistemas de reconocimiento por logros y esfuerzos destacados, así como promover la participación activa del personal docente en la toma de decisiones educativas. Al fortalecer la cultura organizacional, elevar los estándares de enseñanza y aprendizaje, y mejorar los resultados académicos, la institución estará contribuyendo significativamente al bienestar y éxito de toda la comunidad educativa.

## CAPÍTULO VI: PROPUESTA

### 6.1 Datos informativos

**Institución:** Unidad Educativa “Darío C. Guevara”

**Provincia:** Los Ríos

**Cantón:** Babahoyo

**Parroquia:** El Salto

**Código AMIE:** 17H00145

**Duración de la propuesta:** Cuatro semanas

**Beneficiarios:** Docentes de la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”

**Responsables:** Autoridades y Docentes

### 6.2 Introducción a la propuesta

En el ámbito educativo, los docentes enfrentan el desafío del constante cambio y evolución de en cuanto al liderazgo como herramienta de gestión y su influencia en el desempeño docente lo ha convertido en un reto. En este contexto, resulta fundamental comprender cómo el liderazgo influye en el desempeño docente, identificar las características y competencias de un liderazgo efectivo, y explorar las estrategias y prácticas que pueden potenciar el impacto positivo del liderazgo en el ámbito educativo.

En respuesta a la necesidad continua de fortalecer el desempeño docente, se presenta una propuesta integral que se centra en el liderazgo educativo como catalizador para la mejora continua. Esta propuesta aborda estrategias específicas diseñadas para potenciar las habilidades y motivación de los docentes, promoviendo así un entorno educativo más efectivo y dinámico.

En este trabajo de titulación, se planteó como tercer objetivo específico proponer las alternativas académicas que se implementarán para mejorar el desempeño docente a través del liderazgo educativo. A partir de este objetivo, se llegaron a conclusiones y recomendaciones relevantes. Por lo tanto, este estudio propone abordar esta necesidad

mediante las alternativas académicas que se implementarán para mejorar el desempeño docente a través del liderazgo educativo.

### **6.3 Propuesta planteada**

Diseño de talleres en liderazgo educativo transformacional que fomente el desempeño docente con énfasis hacia la innovación pedagógica de la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”.

### **6.4 Alcance de la propuesta**

La propuesta se enfocará en todos los niveles educativos de la institución, abarcando tanto docentes experimentados como aquellos en etapas iniciales de su carrera. La implementación se llevará a cabo en fases para asegurar una transición efectiva y una adaptación gradual.

### **6.5 Antecedentes de la propuesta**

Para el desarrollo de la presente propuesta se consideró la segunda recomendación de este trabajo de investigación.

El liderazgo educativo como herramienta de gestión tiene una influencia significativa en el desempeño docente. Diversas investigaciones destacan la importancia del liderazgo pedagógico en la calidad de la educación y en el logro de resultados académicos. El liderazgo efectivo en el ámbito educativo implica no solo tomar decisiones estratégicas, sino también motivar y comprometer al personal docente, crear condiciones favorables de trabajo y promover el desarrollo profesional. Se ha demostrado que el liderazgo pedagógico del rector de la institución educativa tiene un impacto real en el desempeño de los docentes y en el aprendizaje de los estudiantes. Además, se ha identificado que el liderazgo pedagógico puede influir en variables como la motivación, el compromiso y las condiciones de trabajo del personal docente, lo que a su vez afecta las prácticas docentes y los resultados académicos.

Por lo tanto, es fundamental promover y fortalecer el liderazgo pedagógico en el ámbito educativo para mejorar el desempeño docente y el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los



antecedentes se basan en la investigación que destaca la conexión directa entre el liderazgo educativo y el rendimiento docente, así como la influencia positiva de estrategias innovadoras en la calidad de la enseñanza.

### **6.6 Objetivo General**

Diseñar talleres de liderazgo educativo transformacional que fomenten el desempeño docente con énfasis hacia la innovación pedagógica de la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”.

### **6.7 Objetivos específicos**

- Fortalecer las habilidades de liderazgo de los docentes.
- Integrar estrategias pedagógicas innovadoras en la práctica docente.
- Fomentar un ambiente colaborativo entre los docentes.
- Mejorar la calidad de la enseñanza y el rendimiento académico de los estudiantes.

### **6.8 Diagnóstico actual de la institución educativa**

Se identifican áreas de mejora en la cohesión del equipo docente, la aplicación de metodologías innovadoras y la comunicación entre la dirección y los docentes.

Los docentes tienen un conocimiento general sobre diferentes metodologías innovadoras, pero encuentran dificultades para aplicarlas de manera adecuada en la planificación micro curricular, esto limita su implementación práctica en el aula.

Se ha establecido una relación significativa entre el liderazgo pedagógico del director y la gestión institucional de los aprendizajes de los estudiantes, así como con el desempeño docente administrativo.

Prevalece el uso de metodologías tradicionales por parte de los maestros, lo que puede limitar la innovación y la motivación por el aprendizaje de los estudiantes. Es importante promover una mayor adaptación de las metodologías innovadoras en la planificación micro curricular para fomentar la implementación práctica en el aula.

## **6.9 Talleres para docentes**

Para lograr el éxito en esta propuesta, es necesario que los docentes participantes demuestren compromiso con su desarrollo profesional, estén dispuestos a colaborar y tengan una actitud abierta hacia la implementación de cambios pedagógicos. Como guías y facilitadores del proceso educativo, se espera que los docentes posean las siguientes cualidades:

Los docentes desarrollarán un sólido conocimiento y habilidades en innovación pedagógica. Estarán actualizados sobre las últimas tendencias educativas y podrán aplicar metodologías creativas y adaptativas en el aula para mejorar la experiencia de aprendizaje de los estudiantes.

Se espera que los docentes se conviertan en líderes colaborativos, capaces de trabajar de manera efectiva en equipos interdisciplinarios. Fomentarán un entorno de colaboración entre colegas, promoviendo el intercambio de ideas y experiencias para enriquecer la enseñanza y el aprendizaje.

Los docentes se posicionarán como facilitadores del desarrollo profesional, compartiendo conocimientos, recursos y experiencias con sus colegas. Contribuirán activamente al crecimiento colectivo mediante la organización de talleres, seminarios y actividades de capacitación continua.

Se espera que los docentes se vuelvan altamente adaptables y resistentes al cambio. Estarán abiertos a la experimentación y la implementación de nuevas estrategias pedagógicas, ajustándose de manera efectiva a las demandas cambiantes del entorno educativo.

Los docentes perfeccionarán sus habilidades de comunicación, tanto dentro del aula como en interacciones con colegas y administradores. Serán capaces de transmitir de manera clara y efectiva sus ideas, métodos y objetivos educativos.

Los docentes se comprometieron con la mejora continua de su práctica pedagógica. Serán proactivos en la identificación y aplicación de estrategias para optimizar su enseñanza,

buscando constantemente elevar el rendimiento académico y la experiencia educativa de los estudiantes.

Se espera que los docentes fomenten el liderazgo entre sus estudiantes. Promoverán el pensamiento crítico, la autonomía y la capacidad de liderar proyectos dentro y fuera del aula, contribuyendo así al desarrollo integral de los estudiantes.

### 6.10 Recursos

Tabla 34 Recursos

Recurso	Valor total
<b>Recursos Humanos</b>	
Autoridades	\$0,00
Docentes	\$0,00
<b>Recursos Tecnológicos</b>	
Laptops personales	\$0,00
Equipos audiovisuales	\$0,00
Papelería	\$20,00
<b>Total</b>	<b>\$20,00</b>

Fuente: Sotomayor Díaz Génesis, (2024)

### 6.11 Descripción Del Trabajo

#### Mes 1: Semanas 1-4

#### Semana 1: Diagnóstico Inicial, Presentación Del Programa

- Evaluación de las habilidades y necesidades individuales de los docentes.
- Introducción al programa de desarrollo profesional y sus objetivos.
- Discusión sobre la importancia del liderazgo educativo transformacional en el desempeño docente.
- Simulaciones de situaciones de liderazgo dentro del entorno educativo.
- Sesiones de colaboración para abordar desafíos comunes.
- Estrategias para fortalecer la cultura colaborativa en la institución.

## **Semana 2: Fundamentos del Liderazgo Educativo Transformacional**

- Introducción al liderazgo educativo transformacional y su importancia en el contexto actual.
- Articular una visión educativa (el proyecto de centro).
- Movilizar al personal desarrollando la misión educativa y los objetivos.
- Identificación de habilidades y competencias clave para el liderazgo educativo.
- Implicar a los padres y a los alumnos.
- Hacer rendición de cuentas.
- Interpretar y articular las tendencias sociales, económicas y medioambientales para relacionarlas con las necesidades y las prácticas escolares.
- Evaluación del desempeño docente actual y establecimiento de metas.

## **Semana 3: Talleres de Innovación Pedagógica**

- Exploración de enfoques innovadores en la enseñanza.
- Identificación de prácticas de liderazgo efectivas en el entorno educativo.
- Dinámicas de grupo para fomentar la colaboración.
- Implementación de estrategias prácticas para mejorar la enseñanza.
- Compartir experiencias y mejores prácticas entre docentes.

## **Semana 4: Monitoreo, Retroalimentación y Evaluación Final**

- Evaluación del progreso y desafíos en la aplicación de estrategias.
- Sesiones de consultoría individual para abordar inquietudes específicas.
- Identificación de oportunidades para mejorar la integración en la planificación.
- Compartir experiencias y lecciones aprendidas hasta el momento.
- Diálogo sobre los impactos observados en el aula.
- Identificación de estrategias para superar obstáculos comunes.
- Evaluación final del impacto de las estrategias implementadas.

Este cronograma garantiza un enfoque estructurado y progresivo para mejorar el desempeño docente a través del liderazgo educativo, con oportunidades de aprendizaje, práctica y evaluación en cada etapa.

Por lo tanto, esta propuesta permitirá a los docentes implementar alternativas académicas en su planificación micro curricular durante un período de cuatro meses. Esto les otorgará una considerable flexibilidad para integrar estos variados instrumentos en diversas actividades en cualquier fase del ciclo lectivo.

### 6.12 Cronograma

<b>LUGAR:</b> Institución - Unidad Educativa "Darío C. Guevara"	<b>FECHA DE INICIO Y FIN:</b> Martes 9 de abril hasta el miércoles 1 de mayo del 2024. (lunes, miércoles y viernes)	<b>HORA:</b> DE 08HAM A 11H00PM	
<b>OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortalecer las habilidades de liderazgo de los docentes.</li> <li>▪ Integrar estrategias pedagógicas innovadoras en la práctica docente.</li> <li>▪ Fomentar un ambiente colaborativo entre los docentes.</li> <li>▪ Mejorar la calidad de la enseñanza y el rendimiento académico de los estudiantes.</li> </ul>			
<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>
<b>Semana 1 – “ Diagnóstico Inicial, Presentación Del Programa ”</b>			
<b>Presentación y Bienvenida Del Nuevo Módulo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluación de las habilidades y necesidades individuales de los docentes.</li> <li>▪ Introducción al programa de desarrollo profesional y sus objetivos.</li> </ul>	08h00am a 11h00pm	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proyector</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pendrive</li> <li>▪ Dispositivas</li> <li>▪ Tarjetas</li> <li>▪ Folletos</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Discusión sobre la importancia del liderazgo educativo transformacional en el desempeño docente.</li> <li>▪ Simulaciones de situaciones de liderazgo dentro del entorno educativo.</li> <li>▪ Sesiones de colaboración para abordar desafíos comunes.</li> <li>▪ Estrategias para fortalecer la cultura colaborativa en la institución.</li> </ul>			
<b>Semana 2 – “ Fundamentos Del Liderazgo Educativo Transformacional ”</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Introducción al liderazgo educativo transformacional y su importancia en el contexto actual]</li> <li>▪ Articular una visión educativa (el proyecto de centro).</li> <li>▪ Movilizar al personal desarrollando la misión educativa y los objetivos.</li> <li>▪ Identificación de habilidades y competencias clave para el liderazgo educativo.</li> <li>▪ Implicar a los padres y a los alumnos.</li> </ul>	08h00am a 11h00pm	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Internet</li> <li>▪ Proyector</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pendrive</li> <li>▪ Dispositivas</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hacer rendición de cuentas.</li> <li>▪ Interpretar y articular las tendencias sociales, económicas y medioambientales para relacionarlas con las necesidades y las prácticas escolares.</li> <li>▪ Evaluación del desempeño docente actual y establecimiento de metas.</li> </ul>			
<b>Semana 3 – “ Talleres De Innovación Pedagógica ”</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Exploración de enfoques innovadores en la enseñanza.</li> <li>▪ Identificación de prácticas de liderazgo efectivas en el entorno educativo.</li> <li>▪ Dinámicas de grupo para fomentar la colaboración.</li> <li>▪ Implementación de estrategias prácticas para mejorar la enseñanza.</li> <li>▪ Compartir experiencias y mejores prácticas entre docentes.</li> </ul>	08h00am a 11h00pm	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proyector</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pendrive</li> <li>▪ Dispositivas</li> <li>▪ Folletos</li> </ul>	

**Semana 4 – “ Monitoreo, Retroalimentación Y Evaluación Final ”**

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluación del progreso y desafíos en la aplicación de estrategias.</li> <li>▪ Sesiones de consultoría individual para abordar inquietudes específicas.</li> <li>▪ Identificación de oportunidades para mejorar la integración en la planificación.</li> <li>▪ Compartir experiencias y lecciones aprendidas hasta el momento.</li> <li>▪ Diálogo sobre los impactos observados en el aula.</li> <li>▪ Identificación de estrategias para superar obstáculos comunes.</li> <li>▪ Evaluación final del impacto de las estrategias implementadas.</li> </ul>	<p>08h00am a 11h00pm</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Internet</li> <li>▪ Proyector</li> <li>▪ Laptop</li> <li>▪ Pendrive</li> <li>▪ Dispositivas</li> <li>▪ Folletos</li> <li>▪ Doc. De apoyo</li> </ul>	
---	------------------------------	--	--

**6.13 Evaluación**

La propuesta será evaluada a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, incluyendo el seguimiento del desempeño docente, la participación activa en el programa de liderazgo educativo transformacional y el rendimiento académico de los estudiantes. La retroalimentación constante de los docentes y la dirección será fundamental para ajustar y mejorar continuamente la implementación del programa. Esta propuesta busca transformar la dinámica educativa a través del liderazgo efectivo, contribuyendo así al desarrollo profesional y al éxito académico sostenible de la institución educativa.

## REFERENCIAS

- Amaya, M. (3 de julio de 2019). *Mexico Forbes*. Recuperado el 14 de febrero de 2024, de <https://www.forbes.com.mx/seis-consejos-para-lograr-sentido-de-pertenencia/>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa, Perú: Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2021- 00068. Recuperado el 2 de marzo de 2024, de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas%20e%20instrumentos.pdf>
- Arias Gonzalés, J. L. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación* (1 ed.). Recuperado el 2 de marzo de 2024, de [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)
- Barrientos López, P. E., Rojas Zúñiga, S. A., & López Regalado, O. (20 de abril de 2021). Desempeño Profesional De Los Docentes En La Educación Básica: Una Revisión Sistemática. *Revista Científica PAIAN*, 12(1), 1-16. doi:<https://doi.org/10.26495/rcp.v12i1.1649>
- Barrios Barrios, Y., Alcalá Narváez, M., Carrillo Landazabal, M. S., & Vargas, L. E. (2020). Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. Caso estudio. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(11), 4-26. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.4278340>
- Cabello, S. A., & Giró Miranda, J. (2020). Canales y estrategias de comunicación de la comunidad educativa. *Ehquidad: La Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*(13), 79-98. Recuperado el 7 de marzo de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/6721/672174443004.pdf>
- Calderón Berrocal, M. d. (2023). La confianza y el liderazgo. *Tabularium Edit*, 1(10), 185-188. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_145112.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_145112.pdf)
- Calderón Sánchez, E. R. (abril de 2023). Gestión del liderazgo y su relación con el desempeño pedagógico de los docentes de la unidad educativa Babahoyo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 28-53. Recuperado el 27 de enero de 2024, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5277/7986>



- Calle Mollo, S. E. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 11-15. Recuperado el 2 de marzo de 2024, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7016/10657>
- Carpio, L., Torres Díaz, G. A., Miranda Samper, O. M., & Pernet Carrillo, J. D. (2021). Calidad Educativa Como Base De La Transformación Universitaria. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 192-200. doi:<http://doi.org/10.5281/zenodo.4395252>
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. Bogotá, Colombia. Recuperado el 2 de marzo de 2024, de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/1-VARIABLES-libre.pdf?1425133381=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3Dvariables\\_de\\_Daniel\\_Cauas.pdf&Expires=1709400757&Signature=S33kYGOfx85RaA1Q~hiMD5wgi5pRj~-JfHzLDIgJRvKqDqi1g8RYqnrNzqiqgTqV4](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/1-VARIABLES-libre.pdf?1425133381=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3Dvariables_de_Daniel_Cauas.pdf&Expires=1709400757&Signature=S33kYGOfx85RaA1Q~hiMD5wgi5pRj~-JfHzLDIgJRvKqDqi1g8RYqnrNzqiqgTqV4)
- Ccoto Tacusi, T. F. (6 de abril de 2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1361-1373. doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>
- Constitución De La República Del Ecuador [Const.]. (2008, 28 de septiembre). *Artículo 26 [Título III]*. Ministerio De Defensa Nacional Del Ecuador. Recuperado el 25 de febrero de 2024, de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Diaz Casahuilla, M. I. (2023). *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114518/Diaz\\_CMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114518/Diaz_CMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Escalante Rojas, R. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Singa. Huamalíes. Huánuco. 2021 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio Digital Institucional. Recuperado el 24 de febrero de 2024, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66965/Escalante\\_RR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66965/Escalante_RR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Espinoza Freire, E. E., Villacres Arias, G. E., & Granda Ayabaca, D. M. (2020). Influencia de las didácticas tecnológicas en el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes. *Revista*

- Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(3), 1-8. Recuperado el 15 de febrero de 2024, de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/311/335>
- Esquerre Ramos, L. A., & Pérez Azahuanche, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2). Recuperado el 9 de febrero de 2024, de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v45n2/2215-2644-edu-45-02-00628.pdf>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. Recuperado el 17 de febrero de 2024, de <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/142>
- Galvez Jayo, L. (2024). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Chiara, Ayacucho 2021 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional De San Cristóbal De Huangamanga]*. Repositorio Institucional, Perú. Recuperado el 24 de febrero de 2024, de [https://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/6283/1/TM%20ED85\\_Gal.pdf](https://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/6283/1/TM%20ED85_Gal.pdf)
- González Sanmartín, V., Mantilla Crespo, P., Montoya Narváez, M., & Calle Vintimilla, M. A. (2023). La pareja directiva como modelo de liderazgo educativo: Aproximaciones desde la escuela UNAE. *Revista EDUCARE*, 27(2), 116-140. Recuperado el 27 de enero de 2024, de <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1905/1779>
- Guerrero, J. V. (2023). Reflexiones sobre implicaciones del conductismo, constructivismo y cognitivismo : Reflections on the implications of behaviorism, constructivism and cognitivism. *Revista Escuela, Familia Y Comunidad*, 1(1), 25-36. Recuperado el 7 de febrero de 2024, de <https://investigacion.utmachala.edu.ec/revistas/index.php/escuela-familia-comunidad/article/view/736/250>
- Hernández Garza, M. A. (3 de junio de 2021). Liderazgo educativo en la Educación Superior de México y Colombia: una primera aproximación. *Revista EDUCRETAM*, 6, 133. Recuperado el 27 de enero de 2024, de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/100349527/Educretam\\_06\\_131\\_152-libre.pdf?1679966066=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLINEA\\_DE\\_INVESTIGACION\\_ESTUDIO\\_CO](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/100349527/Educretam_06_131_152-libre.pdf?1679966066=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLINEA_DE_INVESTIGACION_ESTUDIO_CO)

MPARATI.pdf&Expires=1706390275&Signature=T0G5ZJ0mexHruOd3o2Nev3zgG7Oz  
FtA5mGEtYWA v

- Hernández Sampieri , C. R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. Recuperado el 2 de marzo de 2024, de [https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)
- Hernández, C. (4 de noviembre de 2021). *Identidad Organizacional*. Recuperado el 14 de febrero de 2024, de <https://identidadorganizacional.com/2021/noticias/autonomia-en-el-entorno-profesional/>
- Herrera Masó, J. R., Calero Ricardo, J. L., González Rangel, G. R., Collazo Ramos, M. I., & Travieso González, Y. (2022). El método de consulta a expertos en tres niveles de validación. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 6. Recuperado el 2 de marzo de 2024, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v21n1/1729-519X-rhcm-21-01-e4711.pdf>
- López Roldán , P., & Fachelli , S. (2015). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA*. Barcelona, España. Recuperado el 2 de marzo de 2024, de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)
- Martínez de la Cruz, N. L., & Galindo González, R. M. (2023). El trabajo en equipo y la colaboración como habilidades blandas para la formación de la ciudadanía democrática: Teamwork and collaboration as soft skills for the formation of democratic citizenship . *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(5), 368–378. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1323/1650>
- Martínez-Maldonado, P., Armengol Asparó, C., & Muñoz Moreno, J. L. (2019). Interactions in the classroom from effective pedagogical practices. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 18(36), 55-74. doi:<http://dx.doi.org/10.21703/rexe.20191836martinez13>
- Maya, E., Aldana Zavala, J. J., & Argüelles, J. I. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 114 - 129. Recuperado el 17 de febrero de 2024, de <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102/84>
- Ministerio de Educación. (2023). Modelo de Participación del Sistema Educativo Nacional. Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de <https://educacion.gob.ec/wp->

[content/uploads/downloads/2023/10/Modelo-de-participacion-en-el-sistema-educativo-nacional.pdf](https://anestesiario.org/2022/uploads/downloads/2023/10/Modelo-de-participacion-en-el-sistema-educativo-nacional.pdf)

- Molina, M. (16 de febrero de 2022). *Anestesiario*. Recuperado el 10 de marzo de 2024, de <https://anestesiario.org/2022/analisis-de-normalidad-una-imagen-vale-mas-que-mil-palabras/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. McGrawHill Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana
- Ministerio de Educación Ecuador. (2017). *Ministerio de Educación*. Recuperado el 14 de febrero de 2024, de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/Manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf>
- Monier Llovio, D., Peña Holguín, R. R., Campoverde Rodríguez, D. G., Villalva Gómez, K. F., & Soriano Barzola, R. J. (5 de enero de 2024). Desempeño docente: una percepción desde la teoría. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 27(118), 77-86. Recuperado el 27 de enero de 2024, de <https://ve.scielo.org/pdf/uct/v27n118/2542-3401-uct-27-118-77.pdf>
- Müggenburg Rodríguez, V., & Pérez Cabrera, M. C. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Universidad Nacional Autónoma de México*, 35-38. Recuperado el 2 de marzo de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821004.pdf>
- Negre, C., & Carrión, S. (2020). Manual práctico para llevar los juegos de escape educativos a clase. *Desafío en el aula*. PAIDÓS Educación, España. Recuperado el 7 de marzo de 2024, de [https://www.researchgate.net/profile/Juan-Luis-Gonzalo-Iglesia/publication/346676045\\_Madison\\_Avenue/links/5fce00caa6fdcc697be8862e/Madison-Avenue.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Juan-Luis-Gonzalo-Iglesia/publication/346676045_Madison_Avenue/links/5fce00caa6fdcc697be8862e/Madison-Avenue.pdf)
- Nolla-Domenjó, M., & Palés-Argullós, J. (2020). Desarrollo de competencias docentes (desarrollo docente). *FEM: Revista de la Fundación Educación Médica*, 23(1), 1-3. doi:<https://dx.doi.org/10.33588/fem.231.1042>
- Peralta-Vera, E. J., Martínez-Muñoz, E., Martínez-Muñoz, B., Montaña-Arango, O., Garnica-González, J., & Ramírez-Reyna, S. B. (20 de noviembre de 2023). Compromiso organizacional en una empresa ubicada en dos bocas, Tabasco. *Pädi Boletín Científico De*

- Ciencias Básicas E Ingenierías Del ICBI*, 11(3), 94-102. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icbi/article/view/11477/10645>
- Pérez Sánchez, J. J., Reyes Vargas, M. G., Monroy Barreto, I. J., & Hernández Rodríguez, M. X. (2023). TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río. *10*(19), 38-39. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepxi/article/view/9764/9782>
- Portilla, S., Renzo, F., Romani, U., & Rivera, J. (2023). Una Revisión Sistemática Acerca Del Liderazgo Directivo Y El Clima Organizacional En Los Docentes Escolares. *Revista Chakiñan [online]*, 228-241. doi:<https://doi.org/10.37135/chk.002.20.13>
- Quero Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 248-252. Recuperado el 3 de marzo de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Quintero Arboleda, J. C. (2018). *El liderazgo del director y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la escuela general básica Quito de la parroquia Tonchigue cantón Atacames provincia de esmeraldas durante el año lectivo 2017 - 2018 [Tesis De Maestría, UTPL]*. Repositorio Institucional. Recuperado el 25 de febrero de 2024, de <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22939/1/Quintero%20Arboleda%2c%20Jes%2c%20Crist%2c%20b3bal.%20TESIS.pdf>
- Quispe Llactahuaman, S. M., & Cubas Diaz, M. (9 de enero de 2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7, 361. Recuperado el 27 de enero de 2024, de <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v7n27/a27-359-371.pdf>
- Reglamento General a la Ley Orgánica De Educación Intercultural [LOEI]. (2023). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Recuperado el 25 de febrero de 2024, de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Reglamento-General-a-la-Ley-OrgAnica-de-Educacion-Intercultural.pdf>
- Rodríguez C., F. N. (2007). Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa. *Paradigmas: Una Revista Disciplinar de Investigación*, 9-39. Recuperado el 2 de marzo de 2024, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942053>
- ROVIRA JURADO, I. R. (2020). *Liderazgo Transformacional Y Su Influencia En El Desempeño Docente [Tesis De Maestría, Universidad De Guayaquil]*. Repositorio Institucional,



- Guayaquil, Guayas, Ecuador. Recuperado el 24 de febrero de 2024, de <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/6d21dc99-bc7a-42fa-875f-e81480b49a69/content>
- Segovia, J. D. (2019). Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico. *Revista mexicana de investigación educativa*, 24(82), 897-911. Recuperado el 9 de febrero de 2024, de <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v24n82/1405-6666-rmie-24-82-897.pdf>
- Toledo Chambilla, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 11(30), 76-99. Recuperado el 15 de febrero de 2024, de <https://revistas.univalle.edu/index.php/compas/article/view/123/121>
- Toledo Chambilla, A. (30 de junio de 2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 11(30), 76–99. doi:<https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- Tuapanta Dacto, J. V., Duque Vaca, M. A., & Mena Reinoso, A. P. (2017). Alfa De Cronbach Para Validar Un Cuestionario De Uso De Tic En Docentes Universitarios. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADE*, 37-48. Recuperado el 3 de marzo de 2024, de <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Vargas Vargas, P. M. (2021). “El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño del docente en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Ambato [Tesis De Maestría, Universidad Técnica De Ambato]. Repositorio Institucional, Ecuador. Recuperado el 24 de febrero de 2024, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31962/1/091%20GTH.pdf>
- Venítez Vargas, B. (2023). El Constructivismo. *Con-Ciencia Boletín Científico De La Escuela Preparatoria No. 3*, 10(19), 65-66. Recuperado el 8 de febrero de 2024, de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa3/article/view/10453/9998>
- Veramendi, R. V. (2023). *Liderazgo directivo pedagógico y gestión del desempeño docente en las instituciones educativas 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal. Puente Piedra [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos ]*. Repositorio Institucional.
- Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Novales, G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 415. Recuperado el 2 de marzo de 2024, de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-)



## ANEXOS

### Anexo 1 Matriz de consistencia

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Autor(a):	Génesis Zoraida Sotomayor Díaz					
TEMA	Liderazgo educativo como herramienta de gestión y su influencia en el desempeño docente en la Unidad Educativa "Dario C. Guevara", de la Parroquia El Salto.					
FORMULACION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	Población y Muestra
¿De qué manera influye el Liderazgo educativo como herramienta de gestión para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa "Dario C. Guevara", de la Parroquia El Salto?	Determinar la influencia del liderazgo educativo como herramienta de gestión para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa "Dario C. Guevara", de la Parroquia El Salto	El liderazgo educativo como herramienta de gestión, influye significativamente en el desempeño docente	Liderazgo Educativo	Tipos De Liderazgo		
				Influencia Positiva		
				Compromiso		
			Desempeño Docente	Nivel De Desempeño Docente		
				Calidad Educativa		
				Desarrollo De Aprendizaje		



## Anexo 2 Matriz de operacionalización de variables

### OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES (RELACIONADO CON EL MARCO TEÓRICO)

Liderazgo educativo como herramienta de gestión y su influencia en el desempeño docente en la Unidad Educativa "Dario C. Guevara", de la Parroquia El Salto.						
TEMA						
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica Instrumento
VI	El liderazgo educativo es el motor que dirige y gestiona los procesos de cambio y transformación innovadora de las instituciones. Un buen dirigente administrativo logrará fomentar ese amor por el trabajo en equipo y esa entrega de cada educador que da todo de sí para ver progresar su institución. (Díomea Marianela Santos Ventura, 2023)	Articular y comunicar una visión clara e inspiradora para la institución. Esto implica definir metas y objetivos que resalten la importancia del cambio y la innovación para el crecimiento y la mejora continua, proporcionando oportunidades de desarrollo profesional que estén alineadas con las metas de la institución. Esto puede incluir talleres, conferencias, cursos en línea y otros recursos que ayuden a los educadores a mejorar sus habilidades y mantenerse actualizados.	Tipos de liderazgo	Establecimiento de metas. Trabajo en equipo. Desarrollo profesional.	¿Eestima que los tipos de liderazgo educativo por medio del trabajo en equipo están mejorando el desempeño docente? ¿Considera que el desarrollo profesional está contribuyendo positivamente en el liderazgo educativo? ¿El liderazgo educativo en su institución demuestra un compromiso efectivo en el establecimiento de metas que están impulsando el desempeño del personal docente.?	Encuesta-Cuestionario en línea
			Influencia positiva	Motivación del Equipo. Generación de Confianza. Impacto en el Clima Organizacional.	¿Cree que el liderazgo educativo está influyendo de manera positiva a los miembros del equipo de trabajo generando la motivación al desempeño docente? ¿El desempeño docente está influyendo en la generación de confianza por parte del liderazgo educativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. ? ¿El liderazgo educativo está promoviendo un clima organizacional positivo en el desempeño docente de la unidad educativa.?	
			Compromiso	Colaboración activa. Sentido de Pertenencia. Autonomía Responsable.	¿Cree que el liderazgo educativo está fomentando la colaboración activa entre los docentes para mejorar la enseñanza-aprendizaje. ? ¿ Considera que el liderazgo educativo está promoviendo un sentido de pertenencia en los docentes, haciéndolos sentir parte importante de la institución educativa. ? ¿ El liderazgo educativo está influyendo en la capacidad de los docentes para ejercer una autonomía responsable en su práctica educativa?.	
VD	El desempeño del docente en los contextos educativos, poco se percibe desde su rol en la calidad de la gestión, liderazgo, competitividad y la formación académica. Su desarrollo se ha visto afectado por la incomprensión de la inclusión y la atención a la diversidad étnica. La interiorización, a partir de la indagación sistemática de las teorías, metodológicamente sustentada en la declaración PRISMA, abre un abanico de conciencia hacia la percepción del accionar docente, por lo que se revisaron veinte cinco artículos y tesis de investigación desde los periodos 2016 al 2021, brindando así una nueva mirada del tema en estudio. La totalidad de percepciones abogan por la construcción de estrategias para lograr la calidad educativa, que se concibe desde la formación profesional y el logro de competencias,	Evaluación y ejecución de las tareas y responsabilidades de los docentes dentro del entorno educativo. Este desempeño se ve influenciado por su participación en la gestión escolar, liderazgo, competitividad y procesos de formación académica. La falta de comprensión y abordaje efectivo de la inclusión y la diversidad en el aula impacta negativamente en el desarrollo profesional de los docentes. La interiorización se lleva a cabo mediante una investigación sistemática de teorías respaldada metodológicamente por la declaración PRISMA, generando una conciencia más amplia sobre las percepciones y acciones de los docentes. La revisión de veinticinco artículos y tesis de investigación en el periodo de 2016 a 2021 proporciona una nueva perspectiva sobre este tema. En conjunto, estas competencias como elementos que facilitan la gestión y definen el liderazgo para abordar las necesidades educativas.	Nivel de desempeño docente	Prácticas Pedagógicas Efectivas. Participación en el Entorno Escolar. Desarrollo Profesional Continuo.	¿ Considera que el liderazgo educativo está promoviendo la implementación de prácticas pedagógicas efectivas que favorecen el aprendizaje de los estudiantes como al desempeño docente? ¿Cree que el liderazgo educativo fomenta la participación activa de los docentes en el entorno escolar, promoviendo su involucramiento en actividades y decisiones relacionadas con la comunidad educativa? ¿ Cree que el liderazgo educativo está promoviendo oportunidades de desarrollo profesional continuo para el mejoramiento del desempeño docente.?	Encuesta-Cuestionario en línea
			Calidad educativa	Aprendizaje Positivo. Participación de la Comunidad Educativa. Docentes Altamente Calificados.	¿ Considera que el desempeño docente está influyendo en el logro de un aprendizaje positivo por parte de los estudiantes. ? ¿ El desempeño docente está influyendo en la participación activa de la comunidad educativa, motivándolos a colaborar para trabajar en conjunto con padres, estudiantes en beneficio de la educación. ? ¿ Estima que el desempeño docente positivo de los miembros del equipo está contribuyendo significativamente a la reputación de la institución como un lugar que cuenta con docentes altamente calificados.?	
			Desarrollo de aprendizaje	Mejora en el Rendimiento Académico. Desarrollo de Habilidades	¿ El desempeño docente positivo de los miembros del equipo se refleja en un mejoramiento evidente del rendimiento académico general de los estudiantes en nuestra institución. ? ¿Liderazgo educativo está influyendo en el desempeño docente positivo de los miembros del equipo que se traduce en el fortalecimiento y fomento de habilidades transversales clave entre los miembros del equipo que contribuyen significativamente a desarrollar habilidades de autogestión del aprendizaje entre los estudiantes, permitiéndoles asumir un papel activo en su propio proceso educativo. ?	
			Estrategias de Liderazgo Educativo	Comunicación efectiva. Colaboración entre Docentes. Inteligencia emocional.	¿ El liderazgo educativo en su institución demuestra un compromiso efectivo en el establecimiento de canales de comunicación claros y transparentes, facilitando una comunicación efectiva entre todos los miembros de la comunidad educativa. ? ¿El liderazgo educativo de la institución está demostrando un compromiso efectivo en la promoción de un ambiente que favorece la colaboración entre docentes, facilitando el intercambio de ideas y recursos. ? ¿ Considera que el liderazgo educativo en su institución muestra una comprensión y aplicación efectiva de la inteligencia emocional, fomentando un ambiente emocionalmente inteligente que impacta positivamente en el desempeño docente.?	

### Anexo 3 Ficha de validación del instrumento de recolección de datos. Experto 1

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

##### I. DATOS DEL JURADO EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	Gaibor Mestanza Rubén Darío
CARGO QUE DESEMPEÑA	Rector
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Unidad Educativa "Aurora Estrada Y Ayala"
AÑOS DE EXPERIENCIA EN DOCENCIA	27 años
TÍTULO PROFESIONAL -CUARTO NIVEL	Magister En Educación Mención En Innovación Y Liderazgo Educativo, Graduado En La Universidad Tecnológica Indoamericana (2021-04-12)

##### II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

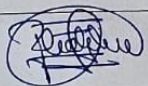
TEMA DE INVESTIGACIÓN	Liderazgo educativo como herramienta de gestión y su influencia en el desempeño docente en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara", de la Parroquia El Salto.
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	¿De qué manera influye el Liderazgo educativo como herramienta de gestión para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara", de la Parroquia El Salto?
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Cuáles son los tipos de liderazgo educativo orientados al desempeño docente?</li> <li>▪ ¿Cuáles son los niveles del desempeño docente en una institución?</li> <li>▪ ¿Qué alternativas académicas se implementarán para mejorar el desempeño docente a través del liderazgo educativo?</li> </ul>
OBJETIVO GENERAL	Determinar la influencia del liderazgo educativo como herramienta de gestión para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara", de la Parroquia El Salto.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar los tipos de liderazgo educativo orientados al desempeño docente de la Unidad Educativa "Darío C. Guevara".</li> <li>▪ Establecer los niveles del desempeño docente de la Unidad Educativa "Darío C. Guevara".</li> <li>▪ Proponer las alternativas académicas que se implementarán para mejorar el desempeño docente a través del liderazgo educativo en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara".</li> </ul>
VARIABLE INDEPENDIENTE	Liderazgo Educativo
VARIABLE DEPENDIENTE	Desempeño Docente
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Encuesta / Escala de actitud tipo Likert
UNIDAD DE ANÁLISIS	Encuesta: 45 docentes

### III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Para calificar los criterios mostrados debe tener en cuenta la siguiente nomenclatura de calificación:

ESCALA	
Totalmente Satisfecho	5
Muy Satisfecho	4
Neutral	3
Poco Satisfecho	2
Nada Satisfecho	1

#### CUADRO DE CALIFICACIÓN DE ESCALA DE ACTITUD

INDICADORES	CRITERIOS	5	4	3	2	1
		TS	MS	N	PS	NS
1.-LENGUAJE	Está formulado en el lenguaje apropiado.	X				
2.-OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo con los aspectos o categorías relacionadas a cada variable de estudio.	X				
3.-ORDEN EN LAS PREGUNTAS	Existe una organización lógica de las ideas que sustentan el instrumento propuesto.	X				
4.-INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con el objetivo de la investigación y probar hipótesis.	X				
5.-COMPLEMENTARIEDAD	Entre las preguntas existe una complementariedad que permite la correlación de causa y efecto.	X				
6.-METODOLOGIA	El instrumento o instrumentos propuestos tienen relación con el objeto de estudio.	X				
7.-PERTINENCIA	El instrumento es útil para dar respuesta al problema educativo	X				
OBSERVACIONES O SUGERENCIAS: Ninguna						
FIRMA						
FECHA	22 de febrero del 2024					



## Anexo 4 Ficha de validación del instrumento de recolección de datos. Experto 2

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

#### I. DATOS DEL JURADO EXPERTO

APellidos y Nombres	Patsy Noemí Campuzano Amat
CARGO QUE DESEMPEÑA	Rectora
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Unidad Educativa "Babahoyo"
AÑOS DE EXPERIENCIA EN DOCENCIA	29 años
TÍTULO PROFESIONAL -CUARTO NIVEL	Magister En Docencia Y Currículo, Graduada En La Universidad Técnica De Babahoyo (2016-10-03) Master Universitario En Formación Internacional Especializada Del Profesorado, Especialidad En Orientación Educativa, Graduada En La Universidad Complutense De Madrid (2017-06-15)

#### II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN


TEMA DE INVESTIGACIÓN	Liderazgo educativo como herramienta de gestión y su influencia en el desempeño docente en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara", de la Parroquia El Salto.
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	¿De qué manera influye el Liderazgo educativo como herramienta de gestión para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara", de la Parroquia El Salto?
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Cuáles son los tipos de liderazgo educativo orientados al desempeño docente?</li> <li>▪ ¿Cuáles son los niveles del desempeño docente en una institución?</li> <li>▪ ¿Qué alternativas académicas se implementarán para mejorar el desempeño docente a través del liderazgo educativo?</li> </ul>
OBJETIVO GENERAL	Determinar la influencia del liderazgo educativo como herramienta de gestión para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara", de la Parroquia El Salto.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar los tipos de liderazgo educativo orientados al desempeño docente de la Unidad Educativa "Darío C. Guevara".</li> <li>▪ Establecer los niveles del desempeño docente de la Unidad Educativa "Darío C. Guevara".</li> <li>▪ Proponer las alternativas académicas que se implementarán para mejorar el desempeño docente a través del liderazgo educativo en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara".</li> </ul>
VARIABLE INDEPENDIENTE	Liderazgo Educativo
VARIABLE DEPENDIENTE	Desempeño Docente
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Encuesta / Escala de actitud tipo Likert
UNIDAD DE ANÁLISIS	Encuesta: 45 docentes

### III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Para calificar los criterios mostrados debe tener en cuenta la siguiente nomenclatura de calificación:

ESCALA	
Totalmente Satisfecho	5
Muy Satisfecho	4
Neutral	3
Poco Satisfecho	2
Nada Satisfecho	1

#### CUADRO DE CALIFICACIÓN DE ESCALA DE ACTITUD

INDICADORES	CRITERIOS	5 TS	4 MS	3 N	2 PS	1 NS
1.-LENGUAJE	Está formulado en el lenguaje apropiado.	X				
2.-OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo con los aspectos o categorías relacionadas a cada variable de estudio.	X				
3.-ORDEN EN LAS PREGUNTAS	Existe una organización lógica de las ideas que sustentan el instrumento propuesto.	X				
4.-INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con el objetivo de la investigación y probar hipótesis.	X				
5.-COMPLEMENTARIEDAD	Entre las preguntas existe una complementariedad que permite la correlación de causa y efecto.	X				
6.-METODOLOGIA	El instrumento o instrumentos propuestos tienen relación con el objeto de estudio.	X				
7.-PERTINENCIA	El instrumento es útil para dar respuesta al problema educativo	X				
<b>OBSERVACIONES O SUGERENCIAS: NO HAY OBSERVACIONES</b>						
FIRMA						
FECHA	22 de febrero del 2024					

## Anexo 5 Ficha de validación del instrumento de recolección de datos. Experto 3

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

#### I. DATOS DEL JURADO EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	Luis Fulton Morante Burgos
CARGO QUE DESEMPEÑA	Rector
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Unidad Educativa "Carlos Alberto Aguirre Avilés"
AÑOS DE EXPERIENCIA EN DOCENCIA	34 años
TÍTULO PROFESIONAL -CUARTO NIVEL	Diploma Superior En Diseño Curricular Por Competencias, Graduado En La Universidad De Guayaquil (2010-02-03) Magister En Diseño Curricular, Graduado En La Universidad De Guayaquil (2021-06-30)

#### II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN	Liderazgo educativo como herramienta de gestión y su influencia en el desempeño docente en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara", de la Parroquia El Salto.
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	¿De qué manera influye el Liderazgo educativo como herramienta de gestión para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara", de la Parroquia El Salto?
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Cuáles son los tipos de liderazgo educativo orientados al desempeño docente?</li> <li>▪ ¿Cuáles son los niveles del desempeño docente en una institución?</li> <li>▪ ¿Qué alternativas académicas se implementarán para mejorar el desempeño docente a través del liderazgo educativo?</li> </ul>
OBJETIVO GENERAL	Determinar la influencia del liderazgo educativo como herramienta de gestión para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara", de la Parroquia El Salto.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar los tipos de liderazgo educativo orientados al desempeño docente de la Unidad Educativa "Darío C. Guevara".</li> <li>▪ Establecer los niveles del desempeño docente de la Unidad Educativa "Darío C. Guevara".</li> <li>▪ Proponer las alternativas académicas que se implementarán para mejorar el desempeño docente a través del liderazgo educativo en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara".</li> </ul>
VARIABLE INDEPENDIENTE	Liderazgo Educativo
VARIABLE DEPENDIENTE	Desempeño Docente
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Encuesta / Escala de actitud tipo Likert
UNIDAD DE ANÁLISIS	Encuesta: 45 docentes

### III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Para calificar los criterios mostrados debe tener en cuenta la siguiente nomenclatura de calificación:

ESCALA	
Totalmente Satisfecho	5
Muy Satisfecho	4
Neutral	3
Poco Satisfecho	2
Nada Satisfecho	1

#### CUADRO DE CALIFICACIÓN DE ESCALA DE ACTITUD

INDICADORES	CRITERIOS	5	4	3	2	1
		TS	MS	N	PS	NS
1.-LENGUAJE	Está formulado en el lenguaje apropiado.	X				
2.-OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo con los aspectos o categorías relacionadas a cada variable de estudio.	X				
3.-ORDEN EN LAS PREGUNTAS	Existe una organización lógica de las ideas que sustentan el instrumento propuesto.	X				
4. -INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con el objetivo de la investigación y probar hipótesis.	X				
5.- COMPLEMENTARIEDAD	Entre las preguntas existe una complementariedad que permite la correlación de causa y efecto.	X				
6.-METODOLOGIA	El instrumento o instrumentos propuestos tienen relación con el objeto de estudio.	X				
7.-PERTINENCIA	El instrumento es útil para dar respuesta al problema educativo	X				
<b>OBSERVACIONES O SUGERENCIAS:</b>						
FIRMA	Luis Fulton Morante Burgos 					
FECHA	22 de febrero del 2024					

UNIVERSIDAD ESTADAL DE MILAGRO  
 CARLOS ALBERTO AGUIRRE ANILES  
 RECTORADO  
 Parícuti - La Unión - Sabahoyá

## Anexo 6 Ficha de validación del instrumento de recolección de datos. Experto 4

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

#### I. DATOS DEL JURADO EXPERTO

APellidos y Nombres	Amaiquema Márquez Francisco Alejandro
CARGO QUE DESEMPEÑA	Rector
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Unidad Educativa "Réplica Eugenio Espejo"
AÑOS DE EXPERIENCIA EN DOCENCIA	32 años
TÍTULO PROFESIONAL -CUARTO NIVEL	Magister En Docencia Y Currículo, Graduado En La Universidad Técnica De Babahoyo (2012-09-14)

#### II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN	Liderazgo educativo como herramienta de gestión y su influencia en el desempeño docente en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara", de la Parroquia El Salto.
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	¿De qué manera influye el Liderazgo educativo como herramienta de gestión para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara", de la Parroquia El Salto?
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Cuáles son los tipos de liderazgo educativo orientados al desempeño docente?</li> <li>▪ ¿Cuáles son los niveles del desempeño docente en una institución?</li> <li>▪ ¿Qué alternativas académicas se implementarán para mejorar el desempeño docente a través del liderazgo educativo?</li> </ul>
OBJETIVO GENERAL	Determinar la influencia del liderazgo educativo como herramienta de gestión para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara", de la Parroquia El Salto.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar los tipos de liderazgo educativo orientados al desempeño docente de la Unidad Educativa "Darío C. Guevara".</li> <li>▪ Establecer los niveles del desempeño docente de la Unidad Educativa "Darío C. Guevara".</li> <li>▪ Proponer las alternativas académicas que se implementarán para mejorar el desempeño docente a través del liderazgo educativo en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara".</li> </ul>
VARIABLE INDEPENDIENTE	Liderazgo Educativo
VARIABLE DEPENDIENTE	Desempeño Docente
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Encuesta / Escala de actitud tipo Likert
UNIDAD DE ANÁLISIS	Encuesta: 45 docentes

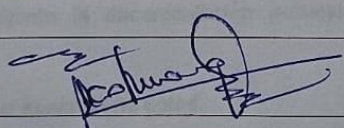


### III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Para calificar los criterios mostrados debe tener en cuenta la siguiente nomenclatura de calificación:

ESCALA	
Totalmente Satisfecho	5
Muy Satisfecho	4
Neutral	3
Poco Satisfecho	2
Nada Satisfecho	1

#### CUADRO DE CALIFICACIÓN DE ESCALA DE ACTITUD

INDICADORES	CRITERIOS	5 TS	4 MS	3 N	2 PS	1 NS
1.-LENGUAJE	Está formulado en el lenguaje apropiado.	X				
2.-OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo con los aspectos o categorías relacionadas a cada variable de estudio.	X				
3.-ORDEN EN LAS PREGUNTAS	Existe una organización lógica de las ideas que sustentan el instrumento propuesto.	X				
4.-INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con el objetivo de la investigación y probar hipótesis.	X				
5.-COMPLEMENTARIEDAD	Entre las preguntas existe una complementariedad que permite la correlación de causa y efecto.	X				
6.-METODOLOGIA	El instrumento o instrumentos propuestos tienen relación con el objeto de estudio.	X				
7.-PERTINENCIA	El instrumento es útil para dar respuesta al problema educativo	X				
OBSERVACIONES O SUGERENCIAS: Ninguna						
FIRMA						
FECHA	22 de febrero del 2024					

## Anexo 7 Ficha de validación del instrumento de recolección de datos. Experto 5

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

#### I. DATOS DEL JURADO EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	Sotomayor Díaz Carlos Alberto
CARGO QUE DESEMPEÑA	Director
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Escuela De Educación Básica "Francisco Robles"
AÑOS DE EXPERIENCIA EN DOCENCIA	18 años
TÍTULO PROFESIONAL -CUARTO NIVEL	Diploma Superior En Diseño Curricular Por Competencias, Graduado En La Universidad De Guayaquil (2010-01-25) Magister En Diseño Curricular, Graduado En La Universidad De Guayaquil (2013-07-01)

#### II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN	Liderazgo educativo como herramienta de gestión y su influencia en el desempeño docente en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara", de la Parroquia El Salto.
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	¿De qué manera influye el Liderazgo educativo como herramienta de gestión para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara", de la Parroquia El Salto?
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Cuáles son los tipos de liderazgo educativo orientados al desempeño docente?</li> <li>▪ ¿Cuáles son los niveles del desempeño docente en una institución?</li> <li>▪ ¿Qué alternativas académicas se implementarán para mejorar el desempeño docente a través del liderazgo educativo?</li> </ul>
OBJETIVO GENERAL	Determinar la influencia del liderazgo educativo como herramienta de gestión para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara", de la Parroquia El Salto.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar los tipos de liderazgo educativo orientados al desempeño docente de la Unidad Educativa "Darío C. Guevara".</li> <li>▪ Establecer los niveles del desempeño docente de la Unidad Educativa "Darío C. Guevara".</li> <li>▪ Proponer las alternativas académicas que se implementarán para mejorar el desempeño docente a través del liderazgo educativo en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara".</li> </ul>
VARIABLE INDEPENDIENTE	Liderazgo Educativo
VARIABLE DEPENDIENTE	Desempeño Docente
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Encuesta / Escala de actitud tipo Likert
UNIDAD DE ANÁLISIS	Encuesta: 45 docentes

**III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Para calificar los criterios mostrados debe tener en cuenta la siguiente nomenclatura de calificación:

ESCALA	
Totalmente Satisfecho	5
Muy Satisfecho	4
Neutral	3
Poco Satisfecho	2
Nada Satisfecho	1

**CUADRO DE CALIFICACIÓN DE ESCALA DE ACTITUD**

INDICADORES	CRITERIOS	5	4	3	2	1
		TS	MS	N	PS	NS
1.-LENGUAJE	Está formulado en el lenguaje apropiado.	X				
2.-OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo con los aspectos o categorías relacionadas a cada variable de estudio.	X				
3.-ORDEN EN LAS PREGUNTAS	Existe una organización lógica de las ideas que sustentan el instrumento propuesto.	X				
4.-INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con el objetivo de la investigación y probar hipótesis.	X				
5.-COMPLEMENTARIEDAD	Entre las preguntas existe una complementariedad que permite la correlación de causa y efecto.	X				
6.-METODOLOGIA	El instrumento o instrumentos propuestos tienen relación con el objeto de estudio.	X				
7.-PERTINENCIA	El instrumento es útil para dar respuesta al problema educativo	X				
OBSERVACIONES O SUGERENCIAS: Ninguna						
FIRMA						
FECHA	22 de febrero del 2024					



*Recibido*



**Anexo 8** Oficio de solicitud para la ejecución del trabajo de investigación en la institución.

Milagro, 24 de enero del 2024

MSc.  
Valentín Riofrío C.  
**RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "DARÍO C. GUEVARA"**  
En su despacho. –

Yo, Génesis Zoraida Sotomayor Díaz, con C.C. N.º. 1205258062, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Educativa con Mención en Organización, Dirección e Innovación de los Centros Educativos modalidad en línea I cohorte de la Universidad Estatal de Milagro, bajo la tutoría de: Víctor Manuel Rodríguez Quiñonez, Mgs, en la modalidad de titulación: Proyecto de Investigación y Desarrollo, me dirijo a usted apreciada autoridad institucional con un atento saludo y deseándole éxitos en tan distinguidas funciones que desempeña en benéfico de la educación.

El motivo del oficio es para solicitarle muy comedidamente, su autorización y colaboración para la realización de mi trabajo de investigación titulado: **"Liderazgo Educativo Como Herramienta De Gestión Y Su Influencia En El Desempeño Docente En La Unidad Educativa "Darío C. Guevara", De La Parroquia El Salto."** El cual será presentado como trabajo de posgrado para optar al Título de Magister en Gestión Educativa con Mención en Organización, Dirección e Innovación de los Centros Educativos, en la mencionada Institución de Educación Superior. Para lo cual, adjunto la documentación pertinente para su correspondiente revisión.

Sin otro particular, me suscribo de usted, agradeciéndolo de antemano su colaboración.

Atentamente,



Lcda. Génesis Zoraida Sotomayor Díaz

C.C. N.º. 120525806

Anexo 9 Oficio de autorización

	<b>UNIDAD EDUCATIVA "DARÍO C. GUEVARA"</b> CALLE LA INDEPENDENCIA Y MARÍA ROSA BORJA ICAZA DE OLMEDO <a href="mailto:12h00145educ12d01@gmail.com">12h00145educ12d01@gmail.com</a> EL SALTO - BABAHOYO - LOS RÍOS CÓDIGO AMIE 12H00145	
		Oficio No. 004-2024-UE DCG-R Babahoyo 24 de enero de 2024
<p>Lic. Génesis Sotomayor Díaz MAESTRANTE EN GESTIÓN EDUCATIVA DE LA UNEMI Ciudad.</p>		
<p>Recibaun cordial saludo augurándole éxitos en el desarrollo de sus funciones como docente y como estudiante del programa de Maestría de la UNEMI.</p>		
<p>Este despacho tiene a bien extender la autorización respectiva para que realice su trabajo de investigación titulado: "Liderazgo Educativo como herramienta de Gestión y su influencia en el desempeño docente en la Unidad Educativa "Darío C. Guevara", De La Parroquia El Salto", como trabajo de posgrado para optar al Título de Magister en Gestión Educativa con Mención en Organización, Dirección e Innovación de los Centros Educativos.</p>		
<p>Particular que comunico para los fines de Ley.</p>		
<p>Atentamente,</p> 		
<p>Lic. Valentín Riofrío Cortez, Mgs. RECTOR UE DARÍO C. GUEVARA</p>		

## Anexo 10

### Docentes encuestados

ENCUESTA DE MI TESIS

Preguntas Resuestas Configuración

45 respuestas

Ver en Hojas de calculo

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

Usuarios que han respondido

Correo electrónico

- yguaman2@gmail.com
- gracetovar1974@gmail.com
- reomonseste@gmail.com
- jessicero@gmail.com
- gracielarosariof@hotmail.com
- narcisa\_sanchez20@hotmail.com
- vilmamadridguerrero@hotmail.com
- leonelabecilla@hotmail.com
- silva\_alba23@yahoo.com
- gulelas@gmail.com
- yapacpice@hotmail.com
- dianrivergarcia15@gmail.com
- moyanoraniella182@gmail.com
- anaespeobandoleon@gmail.com
- vichetfrankinbravoherdiza@gmail.com
- maryttesther89@hotmail.com
- naysaico@gmail.com
- ginaacosta1976@hotmail.com
- mechevriacarpio@yahoo.com
- hildaramos74@hotmail.com
- elvabarrera11@yahoo.com
- ignaciasandoya\_62@hotmail.com
- taty211088@yahoo.es
- liz3mar10@gmail.com
- erikamurillohenriquez@gmail.com
- erikamurillohenriquez@gmail.com
- ari-car10@hotmail.com
- margoth\_naty@hotmail.com
- amoraleon34@gmail.com
- maryarteaga12@hotmail.com
- enfo\_70@hotmail.com
- velasquezmaribel55@gmail.com
- neivatamayo@gmail.com
- adicanomacias@gmail.com
- jorgejustavobustamante@yahoo.com
- lykyriagas79@gmail.com
- stafin.campbril@educacion.gob.ec
- irmavras96@yahoo.es
- amigainpor@hotmail.com
- salinasalarconimapiada@yahoo.com
- mariantemperatrizmejaramos@yahoo.es
- alexa-d@hotmail.es
- paoruiz2016@gmail.com
- carlos\_ocafuerte78@hotmail.com
- tere\_ale3009@hotmail.com
- bastidas1966@hotmail.com

## Anexo 11

### Certificado Anti-Plagio

13/3/24, 10:24

Revisión TFM

## Informe de originalidad

---

### NOMBRE DEL CURSO

Revisión Informe Final de Investigación

### NOMBRE DEL ALUMNO

GÉNESIS ZORAIDA SOTOMAYOR DÍAZ

### NOMBRE DEL ARCHIVO

TESIS-PARA-PLAGIO.docx

### SE HA CREADO EL INFORME

12 mar 2024

---

## Resumen

Fragmentos marcados	13	1 %
Fragmentos citados o entrecomillados	10	1 %