



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**“El liderazgo transformacional y la identidad institucional de una
Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Briones Hidalgo, Edgar Lucín (ORCID: 0000-0002-4464-7995)

ASESOR:

Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios quien impulsa mi vida y las metas que me propongo.

A mi madre Aida, mi padre Kleber.

Mis seres queridos; Helinton, Leide, Jeanella, Sayra, Heidy.

Para mis sobrinos y a mis amigos quienes siempre estuvieron motivándome para alcanzar esta meta.

Edgar Lucín

AGRADECIMIENTO

A la Republica de Perú quien nos abrió las puertas y nos acogió a muchos ecuatorianos en su hermosa ciudad de Piura.

A la universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de seguir preparándome y tener el privilegio de formar parte de esa gran familia.

A mis maestros de posgrado en especial al Mg. Juan Gómez, y al Dr. Yvan Mendívez, quienes se ganaron mi cariño, respeto y admiración.

A la Escuela Básica Francisco Iñiguez Castro y sus docentes quienes estuvieron presto en aportar a mi investigación.

Edgar Lucín

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Operacionalización de variables.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	18
3.5. Procedimiento.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1 Población de la investigación.....	17
Tabla 2 Relación entre competencias directivas e identidad institucional ...	20
Tabla 3 Relación entre calidad de procesos e identidad institucional.....	21
Tabla 4 Relación entre competencias laborales e identidad institucional ...	22
Tabla 5 Relación entre liderazgo transformacional e identidad institucional	23
Tabla 6 Correlación Rho de Spearman entre competencias directivas e identidad institucional	24
Tabla 7 Correlación Rho de Spearman entre calidad de procesos e identidad institucional	25
Tabla 8 Correlación Rho de Spearman entre competencias laborales e identidad institucional	26
Tabla 9 Correlación Rho de Spearman entre liderazgo transformacional e identidad institucional	27

RESÚMEN

El presente estudio de carácter científico denominado “El liderazgo transformacional y la identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020”, elaborado con la finalidad de optar el grado de maestro en administración educativa en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad institucional, estudio que asumió el enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional, el mismo que aplicara dos cuestionarios a 41 docente llegando a verificar la existencia de correlación positiva media, entre la dimensión competencias directivas y la identidad institucional, con Rho de Spearman, de 0,420, y Sig., de 0,006, del mismo modo una correlación positiva media entre la calidad de los procesos del liderazgo transformacional y la identidad institucional, con Rho de Spearman, de 0,490, y Sig. 0,001 (bilateral), asimismo, que las competencias laborales y la identidad institucional, tienen un valor Rho de Spearman, de 0,495, que indica correlación positiva media, con un Sig. 0,001 (bilateral), y finalmente que el liderazgo transformacional se encuentra significativamente relacionada con la identidad institucional, conforme el valor del Rho de Spearman, encontrado de 0,511, que indica una correlación positiva considerable y un Sig. 0,01 (bilateral)

Palabras clave: liderazgo, identidad, transformacional.

ABSTRACT

The present study of a scientific nature called "The transformational leadership and institutional identity of a School of Basic Education, Salitre, Ecuador, 2020", prepared in order to choose the degree of master in educational administration at the César Vallejo University, had as The objective was to determine the relationship between transformational leadership and institutional identity, a study that took the quantitative approach, a non-experimental type and a correlational descriptive design, which applied two questionnaires to 41 teachers, verifying the existence of an average positive correlation between the dimension managerial competencies and institutional identity, with Rho de Spearman, of 0.420, and Sig., of 0.006, in the same way an average positive correlation between the quality of the processes of transformational leadership and institutional identity, with Rho de Spearman, of 0.490 , and Sig. 0.001 (bilateral), likewise, that labor competences and identity inst Itucional, they have a Spearman's Rho value of 0.495, which indicates an average positive correlation, with a Sig. 0.001 (bilateral), and finally that transformational leadership is significantly related to institutional identity, according to the Spearman's Rho value, found of 0.511, indicating a considerable positive correlation and a Sig. 0.01 (bilateral)

Keywords: leadership, identity, transformational.

I. INTRODUCCIÓN

(Miklos & Arroyo, 2008) La educación tanto latinoamericana, como en todo el mundo, se ve afectada de manera inequívoca por las maravillas de la globalización y su desconocido impacto en la colectividad de la información. En América Latina, se ha ampliado la complejidad en los sistemas educativos nacionales, que a pesar de enfrentar los diferentes retos del siglo XX, deben asumir las nuevas dificultades, considerando que los países Suramericanos están atrasados en cumplir con los objetivos y metas de ofrecer educación para todos disminuyendo la prohibición social y la disparidad, situación por la que a partir de ahora los actores educativos (director, docentes, estudiantes, representantes, etc.) se ven en la condición de garantizar la calidad educativa, al igual que la actualización duradera de información, habilidades y capacidades. (Turbay-Posada, 2013) A partir del liderazgo, las organizaciones enfrentan la condición dinámica, a través de enfoques viables para enfrentar los cambios en situaciones sociales, financieras, comerciales y mecánicas, que no solo infiere el ajuste de sus modificaciones estructurales, sino además de sus procedimientos. Este es el lugar donde la idea emerge como una situación para que las estructuras se conserven competitivas y, posteriormente, el requisito para que la administración las guíe hacia él.

La importancia del liderazgo que tiene los directivos en la identidad institucional, el desempeño docente, la participación estudiantil y en los rasgos culturales de una institución es esencial, considerando que son ellos quienes motivan a la comunidad educativa a sumarse en los cambios positivos de una institución.

Las Unidades Educativas en el Ecuador deben adaptar la identidad institucional con el modelo pedagógico de acuerdo a la realidad social, el director debe asumir la responsabilidad de crear espacio propicios, tomar decisiones correctas, teniendo en consideración a los estudiantes, representantes, docente, y a todos quienes conforman la institución, indiscutiblemente para que la educación logre avanzar, es necesario el compromiso y la predisposición de cada uno de actores educativo, adaptándose a trabajar dentro de las exigencias

actuales, donde el docente y los estudiante puedan interactuar de una manera activa, eficiente y centrada en el logro de los objetivos.

Como formulación de problema general se plantea:

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la identidad institucional de la Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020?

Y como problemas específicos:

¿Cómo se relaciona la dimensión competencias directivas del liderazgo transformacional y la identidad institucional?

¿De qué manera se relaciona la dimensión calidad de procesos del liderazgo transformacional y la identidad institucional?

¿Cuál es la relación entre la dimensión competencias laborales del liderazgo transformacional y la identidad institucional?

La presente investigación contribuirá con el fortalecimiento de la identidad institucional, considerando los cambios que se han dado a través del tiempo. (Oscar, Vivas Amely, & Jennifer, 2020) De la revista Shopia, manifestó que en Latinoamérica se han producido desde los años 80 una serie de reformas educativas. Reformas de las cuales han sido primordiales la transformación de la educación y sus procesos.

Cabe mencionar que esta investigación tiene la siguiente justificación: teórica porque tiene como finalidad analizar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la Identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020, a través de la indagación de textos, revistas y contenidos relevantes para su posterior discusión considerando que el liderazgo cumple un rol importante en la evolución de la educación, siendo el comprometido en dirigir, motivar y representar a la comunidad educativa; justificación práctica porque a través de su contenido los directores ejercerán con eficacia y profesionalismo sus competencias, mejorando el desempeño docente, la comunicación efectiva, las relaciones personales y los valores institucionales, con la finalidad de ofertar una educación de calidad; justificación metodológicamente porque la relación de sus variables se determinarán a través del estudio y el análisis de los instrumentos de recopilación de datos, los mismos que servirán de base para realizar futuras investigaciones.

Con respecto al objetivo general, se plantea: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la Identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020.

Y como Objetivos específicos:

Identificar la relación entre la dimensión competencias directivas del liderazgo transformacional y la identidad institucional.

Precisar la relación entre la dimensión calidad de procesos del liderazgo transformacional y la identidad institucional.

Determinar la relación entre la dimensión competencias laborales del liderazgo transformacional y la identidad institucional.

Finalmente se formula la hipótesis general, la misma que queda redactada de la siguiente manera:

Hi: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la Identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020.

Hi: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la Identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020.

Y para las hipótesis específicas:

La dimensión competencias directivas del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la identidad institucional.

La dimensión calidad de procesos del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la identidad institucional.

La dimensión competencias laborales del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la identidad institucional.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes tenemos investigaciones nacionales e internacionales relacionadas a las variables:

Cabe mencionar Aguilar (2019), quien presentara el estudio denominado Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional, ante la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, cuyo objetivo fue el determinar si es que existía alguna relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso que asumían en la organización los colaboradores, donde se concluyó la existencia de una relación muy significativa en el coeficiente de Rho de Spearman de 2019 ($p < .01$), y un $0,872^{**}$, lo que indica que en cuanto al mejor estilo de liderazgo que asuma el directivo, este influirá o será determinante para generar el compromiso de los docentes.

Asimismo, Romero (2018), quien presentara su tesis titulada Estilo directivo y liderazgo transformacional en directores de primaria, ante la Universidad Nacional del Centro, Huancayo, cuyo objetivo, y en cuanto a la conclusión, se hayo una relación baja de, siendo mayor ($0,335 > 0,26$), en ese sentido las recomendaciones fueron dadas no solo a los directivos, sino a las autoridades de las instancias de gestión superior, pues se evidenciaba estilos de liderazgo que influían para generar algún tipo de influencia o motivación en los docentes, así como la inspiración y motivación intelectual muy necesarios para fomentar el logro de los objetivos institucionales.

Es necesario mencionar el estudio de Angulo (2016), quien trabajara El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional, investigación que presentó ante la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, y tuvo como objetivo determinar que tanto el liderazgo que asuma el director influye en el clima que se genere en la escuela, el mismo que recogió aspectos muy importantes en su sus conclusiones como el trabajo en equipo fundamental para que los docentes se relacionen y convivan armoniosamente, la delegación de funciones para generar la autonomía, siendo un factor importante el incluir la participación y la debida importancia a los padres de familia en las actividades generadas a favor de la mejora de las relaciones humanas.

En ese sentido citamos a (Ramírez, 2019) quien realizó la tesis en Ecuador denominada “Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, perteneciente a la ciudad de La Libertad - Ecuador en el año 2018” esta investigación proyectó la hipótesis donde se aseveraba que existía la relación significativa del liderazgo transformacional con el compromiso institucional en los docentes de dicha institución. La población de estudio correspondió a 26 docentes tomando una muestra de 14 de ellos que laboran en la jornada vespertina, siendo no probabilística intencional.

De la misma manera tenemos a Lema (2017) con su trabajo El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones, presentado ante la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, cuya finalidad era realizar un análisis primero del liderazgo transformacional para luego pasar a relacionarlo con el desempeño de los trabajadores en las organizaciones, cabe indicar que se analizaron tres casos en zonas rurales con habitantes dedicados a la agricultura y se concluyó que el líder motiva para el trabajo colaborativo, ya sea por capacidad propia o por disposición de la normativa, en ningún caso se observó el autoritarismo, se evidenció la motivación, la existencia de conocimiento de la visión de la entidad y sobre todo ante la presencia de inconvenientes se recurre al dialogo en conjunto.

Asimismo, (Gabriel, 2018) sustentó la tesis “El liderazgo transformacional del director y desempeño docente en las instituciones educativas primarias. El objetivo de la investigación era establecer la relación existente entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente. La investigación se explicó a través de un enfoque cuantitativo, utilizando un método hipotético deductivo, siendo una investigación de tipo básica, se consideró 33 Docentes de la unidad educativa para la muestra. El estudio de sus fundamentos, permitió afinar la relación positiva entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño de los docentes.

Por otra parte, (Chuchón Morales, 2018) realizo la tesis “Liderazgo transformacional e identidad institucional en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres”. Ayacucho 2018” la investigación tenía como objetivo de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad institucional: El enfoque utilizado corresponde a los lineamientos metodológicos de la

investigación cuantitativa. La investigación tuvo una población de 224 docentes y administrativos. El tamaño de la muestra que se consideró fue de 142 docentes que trabajan en la institución educativa tomada como área de estudio. Las conclusiones registraron que la relación directa existente, es alta entre las variables de estudio.

Entre las teorías de liderazgo tenemos al (Diccionario de la lengua española, 2020), la misma que indica al liderazgo como circunstancias de predominio que se encuentra en una institución u organización, un artículo o sección, internamente en su espacio. El jefe se convierte en la autoridad más elevada del establecimiento, siendo la persona que conduce todas las actividades que ocurren en ella. En las instituciones educativas del Ecuador según el Reglamento General A La LOEI. Art. 42. - (autoridades) establece al director como la máxima autoridad de una institución educativa. (Ramírez Méndez, 2013) Nombra dos enfoques importantes: el liderazgo fundado en principios (Covey, 1992) y la teoría evolutiva del liderazgo (Van Vugt, M., 2006).

El primero depende de la posibilidad de las personas durante sus vidas se enfrenten a tres constantes: cambio, opciones y estándares, siendo el último la premisa sobre la cual actuar en los campos del trabajo y la familia. La segunda depende del desarrollo de la prevalencia y el reconocimiento del neodarwinismo, que extiende los pensamientos del estándar de elección normal a los campos de Humanidades y Ciencias Sociales con resultados que ocasionalmente producen cualidades confusas con el propósito de dar equivalente conducta al animal con la conducta humana con resultados inquisitivos que pueden incorporar la justificación de homicidios y robos. Bajo este sistema de pensamientos, la autoridad se comprende como un estándar de conducta. En el siglo XXI se proyecta más a un liderazgo trabajado, en donde evoluciona a través de la circunstancia.

Por otro lado, (Vázquez Toledo, Bernal Agudo, & Liesa Orús, 2014) Se idea al liderazgo como una habilidad no innata, lo que presume que se puede desarrollar –aprender– a través del desarrollo de sus capacidades. El líder educativo puede ampliar la habilidad de dirigir correctamente una institución en pro a su desarrollo, considerando según a (Vázquez Toledo, Bernal Agudo, & Liesa Orús, 2014) quien reitera que los líderes son personas motivadoras que inducen a la organización a colaborar, considerando al líder como alguien que trasmite voluntad de realizar las actividades.

Asimismo, (Loaiza & Pirela, 2015) La definición de líder ha avanzado en base a las realidades y sus cambios constante, donde las personas se mueven en búsqueda de mejores prácticas y bienestar. A través de la investigación de varios estilos de liderazgo, el adecuado se puede aplicar a la realidad social. Actualmente los líderes educativos se enfrentan a situaciones sociales que no existían anteriormente, esto se debe a que los problemas evolucionan junto a la sociedad.

Del mismo modo, (Turbay-Posada, 2013) Cita a (Bass, 1985; Bass & Avolio, 2000) quien determina al liderazgo transformacional como el más razonable para dirigir una organización hacia el desarrollo, siendo visto como un "procedimiento de comunicación entre al menos dos individuos que normalmente implica estructurar o reestructurar las circunstancias, reconocimientos y deseos.

En el mismo sentido tenemos a (Loaiza & Pirela, 2015) La iniciativa de transformación se concentra más en los logros, que en lo que pueden realizar los líderes y se fundamenta en lograr inequívocamente la visión, dependiendo de cualidades definidas de equidad, equilibrio y derecho. Siendo el motivo por el que puede verse como un procedimiento de efecto en las personas e incluso en enormes marcos sociales.

Otro de los aportes es el de (Ramírez Méndez, 2013) quien indica que la autoridad está inmersa en todas las manifestaciones grupales de las personas. Su naturaleza psicosocial lo ubica en el lugar de encuentro entre las partes intencionales y operativas de la organización, la fuerza, la autoridad y el orden en la administración de sus organizaciones. Su calidad es clara en todos los aspectos del contexto histórico de la cultura humana, donde el nombre de las personas que asumen un trabajo llamativo concuerda con ese mosaico de situaciones sociales, políticas y militares que se desarrollan con el transcurso del tiempo, es importante la imagen que el director proyecta hacia quienes conforman la institución, este debería ser visto como una persona proactiva, eficiente y empoderada en su rol como autoridad, así como lo menciona (Loaiza & Pirela, 2015). El liderazgo transformacional se descubre como resultado potencial inspirador para lograr ese impacto estimulante en los seguidores, persuadiendo para cumplir los objetivos propuestos.

Del mismo modo, (Sánchez-Reyes & Barraza-Barraza, 2015) Señala a Pariente (2010) quien menciona sobre esa autoridad que incluye, cinco factores básicos: a)

proceso interpersonal de influencia; b) vínculo entre el líder y los liderados; c) medio cultural; d) contexto individual; y e) logro de una intención común como juicio para la certeza del proceso. El líder se relaciona con el entorno y sus seguidores a través de una situación (problema) para poder alcanzar algún objetivo (resolución del problema), ambos con una meta en común.

No se puede dejar de mencionar a (Pedraja-Rejas & Riquelme-Castañeda, 2017) quienes expresan que los estilos de liderazgo comprenden un ejemplo de conducta del líder y son clave en la colaboración de los representantes y el logro de resultados jerárquicos. El líder promueve los mejores esfuerzos y el mayor despliegue de las capacidades de su personal, permitiendo que se logre el propósito deseado. A nivel mundial se trata de demostrar que la autoridad afecta por completo los procedimientos y resultados en todos los niveles instructivos. El director más que una autoridad es una persona que desarrolla capacidad en sus docentes dentro del aspecto: social, pedagógico y cultural, como enfatiza (Maureira, Moforte, & González, 2014) Los directores, deben originar motivación e inspiración en su personal docente para la búsqueda renovada de otras alternativas y métodos de trabajo establecidos.

Al respecto, (Oscar, Vivas Amely, & Jennifer, 2020) , manifiesta que el líder es capaz de hacer con sus adherentes varios modelos modernos que pueden encajar dentro del paradigma relacional, entre ellos, el más popular es el modelo de liderazgo transformador. Se denomina transformador porque ve más allá de las capacidades que se pueden observar, es decir transformador porque se proyecta en todas las direcciones posibles.

Es (Bracho Parra & García Guilianny, 2013) cita a Velásquez (2006), quien indica que el liderazgo transformacional es un modo caracterizado como un procedimiento de cambio efectivo en los seguidores, concentrándose en cambiar a otros para ayudarse recíprocamente, de forma armoniosa, centrándose de manera integral a la organización, mejorando el autoestima, la motivación, y el provecho de sus seguidores. El líder se enmarca dentro de sus competencias directivas, aplicando una metodología hacia la visión de la institución, logrando avanzar en la conducta convincente de los seguidores, estimulando la capacidad de aceptar los puntos de vista que decide la autoridad, favoreciendo el cambio organizacional.

Por otra parte, son (Loaiza & Pirela, 2015) citan a Bass y Avolio (1994), quienes caracterizan a los líderes transformacionales, en el efectos del líder sobre sus seguidores en cuanto al aprecio, admiración, constancia, y respeto hacia él, quienes y son estimulados a lograr más de lo que se anticipa de ellos, alcanzando que estos realicen con eficacia y eficiencia sus actividades; mejorando la calidad de los procesos. Tal como menciona (Cabrejos Rodas & Torres Sipi3n, 2014) Las organizaciones educativas requieren de líderes que además de disponer los recursos y organizar las prácticas, originen en la comunidad educativa, el rendimiento, la participación y el compromiso para la construcción del sentido de la misma, con el fin de optimar los aprendizajes de los escolares.

Es necesario citar a (Sánchez-Reyes & Barraza-Barraza, 2015) Los directores intentan enfatizarse en los problemas académicos, aunque las cuestiones sociales, políticas entre otras, se entrometen con esta elección, regularmente debe ocuparse de los problemas que no se identifican directamente con los ejercicios escolares pero que afectan a las con las actividades y con el progreso de la institución. En América Latina el director y los docentes, actualmente debe tener conocimientos adicionales a problemas globales, es decir quienes están inmersos en educación no solo debe saber de pedagogía y didáctica.

En cuanto a (Maureira, Moforte, & González, 2014) La importancia del liderazgo educativo, es la mejora del aprendizaje, comprendida tradicionalmente por las facultades de jerarquía siendo un factor que aborda a tener relevancia y pertinencia, tanto para el conocimiento sobre este segmento, como también en el aporte de antecedentes científicos para las medidas políticas educativa.

Fue (Vázquez Toledo, Bernal Agudo, & Liesa Orús, 2014) Cita a Escudero (1997) quien señala que el director debe fortalecer los recursos humanos y crear entornos escolares más animadas, estimulantes socialmente y pedagógicos. Los líderes educativos deben tener una información profunda sobre las formas de aprendizaje instructivo, es decir debe saber lo pedagógico y lo curricular, haciendo énfasis la importancia de que el líder de un centro educativo sea un líder pedagógico.

En cuanto a (Cerletti, 2013) La "identidad" se representa como una progresión de atributos, deseos, ensayos o una disposición teórica de propiedades que respaldan algún tipo de invariancia en lo que uno es. Así mismo (Tranier, 2013) cita

a Dubar quien indica que la identidad no es más que el resultado, tanto estable como temporal, individual, agregado, emocional, de diversos procesos que construyen a los individuos y, al mismo tiempo, definen a las instituciones”.

La identidad institucional está estrechamente relacionada con el director, docentes, estudiantes, padres de familia, entorno y calidad de vida, como menciona (Hand & Gresalfi, 2018) quien conecta la identidad con el aprendizaje, ya que considera fundamentalmente la identidad en relación con las prácticas de la comunidad de aprendizaje.

Asimismo, (Bracho Parra & García Guilianny, 2013) Expresa que el liderazgo como un procedimiento, habla en las asociaciones de un componente central para controlar los esfuerzos e inspiraciones de las personas para lograr los fines sociales para las cuales fueron establecidos. Sin embargo, tener una administración aclimatada a las necesidades de las organizaciones, habla de un enfoque para lograr los destinos establecidos como lograr el avance y el desarrollo y crecimiento sostenido. Por otra parte, además del hecho de que el liderazgo es significativo, debe concentrarse en las organizaciones, estimando su efectividad para contribuir con los objetivos propuestos.

El líder debe centrarse en lograr los objetivos en base a la misión institucional, involucrando a cada uno de los actores de la estructura interna de la institución, solo de esta manera podrá alcanzar la visión deseada, (Condori, 2015) manifiesta que el liderazgo no es una parte selectiva en la figura del director, sino un complemento con una instrucción en la administración, que se convierte en la ayuda para el logro de los objetivos institucionales.

Por otra parte, (Ramírez Méndez, 2013) toma de referencia a (House & Mitchell, T.R. 1974), que acentúa las acciones de liderazgo con la definición de los objetivos que son realistas, ambiciosas y relevantes, y al mismo tiempo muestran métodos o formas de lograrlos donde la intensidad y la limitación están presentes todo el tiempo, sin embargo estas acciones deben estar enfocadas en el progreso de la institución, demostrando transparencia en cada uno de los procesos. (Edinson & María, 2017) El nivel significativo de confianza que tenga el líder, los prepara para enfrentar desafíos y objetivos que probablemente serán retos significativos para sus vocaciones expertas.

En ese mismo sentido, (Maureira, Moforte, & González, 2014) Los administradores comprometidos construyen sus escuelas como asociaciones positivas que apuntalan y garantizan el provecho de los docentes y del alumnado. La autoridad transformadora es el resultado del intercambio de encuentros individuales con otros en su ámbito social, este puede ocurrir en el trabajo, estudios, en el hogar, etc., además crea conexiones llenas de sentimientos mediante las relaciones afectivas y cognitivas entre sujetos.

Del mismo modo, (Cabrejos Rodas & Torres Sipi3n, 2014) Las instituciones educativas de hoy necesitan un cambio significativo en su asociaci3n y en sus actividad. Tenemos que dise1nar una escuela con un modelo de administraci3n centrado en el aprendizaje, para esto, es importante contar con l3deres acad3micos que motiven y dirijan la administraci3n en funci3n de una visi3n mutua, logrando que todos los estudiantes logren el aprendizaje sin que nadie sea excluido.

Del mismo modo, (S3nchez - Moreno & Hern3ndez - Castilla, 2014) Define al liderazgo como un modo de construir capacidad de cambios, vinculados al g3nero y a la pr3ctica del liderazgo. Como destaca (Condori, 2015) El l3der debe inducir la innovaci3n, la creatividad y el cuestionamiento de anticuados supuestos; es decir avanza nuevas metodolog3as, nuevas respuestas y soluciones a dificultades actuales, acoge otras ideas y propicia la ruptura de ideas o dise1nos ya estructurados.

Es necesario mencionar a (Edinson & Mar3a, 2017) Motivar a los liderados no es f3cil sin embargo, si se realiza de manera viable esto podr3a generar que los objetivos propuestos sean mucho m3s ambiciosos de lo que los supervisores necesitan o anticipan. Los l3deres crean, mejoran y desarrollan nuevas formas de lidiar con los conflictos que surjan. No solo son significativas las habilidades de imaginaci3n del l3der, sino tambi3n c3mo promueve esta mentalidad dentro de su grupo e individuos de la instituci3n.

Finalmente, (Condori, 2015) Es importante enfatizar que el educador no solo genera v3nculos en el aula, sino en otros ambientes como en la comunidad, en el entorno y la familia, en los que interviene de la misma manera, favoreciendo el fortalecimiento de la vocaci3n. El director debe brindar apoyo a cada uno sus docentes y personal administrativo, en c3mo fortalecer el v3nculo con todos los integrantes de la instituci3n educativa, indicando que cada persona es valorada por

su individualidad. de igual forma el docente debe transmitir entusiasmo, energía, certeza; de la misma manera, demostrar auto confianza, compromiso, lealtad y responsabilidad, actuando de manera coherente y honesta y, ser respetado por lo que concibe y causar agrado en sus estudiantes. Los docentes también son parte fundamental en el desarrollo de la identidad institucional, del trabajo de ellos se evidencia el logro de la misión y la visión, enfocadas en el aprendizaje del estudiante.

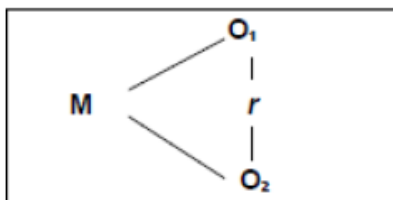
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Cabe mencionar que el presente estudio asumió el enfoque cuantitativo, debido a que consideró recojo de información que luego fue procesado estadísticamente.

En cuanto al tipo de investigación, asumió el no experimental, debido a que no consideró la aplicación ni de experimento, ni mucho menos programa. Hernández, Fernández y Baptista (2010).

En cuanto al diseño fue el descriptivo correlacional causal, porque considera que la primera variable actuó sobre la segunda variable. Hernández, Fernández y Baptista (2010). Su diagrama es el siguiente:



M = La muestra compuesta por 41 docentes

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

r = Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables.

V1 = Liderazgo transformacional

V2 = Identidad institucional

3.2.2. Matriz de Operacionalización de variables

V1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Loaiza & Pirela (2015). El liderazgo transformacional es aquel que trasciende, el que inspira, contagia por la capacidad para convencer democráticamente a sus seguidores a involucrarse en objetivos comunes e institucionales, sobre todo que busca el bienestar común.	Se operacionaliza por medio de la aplicación de un cuestionario a los docentes para calificar el nivel de liderazgo transformacional de la Unidad Educativa, datos que fueron procesados en el SPSS 25.	Competencias directivas	Políticas educativas. Toma de decisiones. Flexibilidad. Relaciones humanas. Dedicación. Compromiso con el trabajo.	Escala ordinal
			Calidad de procesos	Cumplimiento de normas. Innovación. Organización. Administración. Colaboración. Seguimiento de actividades. Busca la excelencia.	
			Competencias laborales	Eficacia. Relación constructiva. Participación. Debilidades.	

				Capacidades. Realidad.	
--	--	--	--	---------------------------	--

V2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Identidad institucional	Tranier (2013) La identidad, es la definición que tenemos de la institución producto de diversos procesos que se dan dentro de ella y que son asumidas por los diferentes actores como parte de los mismos, en este caso por estudiantes, maestros, padres directivos y comunidad, que puede ser personal e incluso permanente.	La operacionalización se dio por medio de la aplicación de un cuestionario a los docentes, quienes calificaron el nivel de identidad institucional de la Unidad Educativa, en base al procesamiento en el SPSS 25.	Valores institucionales	Normas de convivencia. Incorporación de valores. Práctica de valores. Reglamento interno. Valores institucionales. Comunidad educativa.	Escala ordinal
			Relaciones interpersonales	Promoción. Participación democrática. Comunicación. Estimación. Reconocimiento. Promoción. Toma de decisiones.	

			Desempeño docente	Participación de actividades. Responsabilidad. Organización. Práctica docente. Capacidades actitudinales. Fortalecimiento de capacidades.	
--	--	--	--------------------------	--	--

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población

La población en esta investigación estará conformada por el personal docente de la Escuela De Educación Básica “Francisco Iñiguez Castro”, dada por 41 docentes, distribuidos en las siguientes jornadas: 27 en jornada matutina y 14 en jornada vespertina, bajo la singularidad de contratos y nombramientos, a través del Ministerio de Educación del Ecuador.

Tabla 1 Población de la investigación

SECCIÓN	DOCENTES			TOTAL
	NOMBRAMIENTO DEFINITIVO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO	
Matutina	21	2	4	27
Vespertina	9	3	2	14
TOTAL	30	5	6	41

Fuente: distributivo de docentes 2020

Cabe indicar, que cuando la población está compuesta por un número menor de sujetos, esta misma cantidad pasa a conformar la muestra denominada censal. Hernández, Fernández y Baptista (2010), es decir la muestra quedó constituida por los mismos 41 docentes de la población.

En cuanto a la exclusión, podemos mencionar que fueron aquellos docentes desvinculados en la institución a finales del periodo lectivo 2019.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnica

Las técnicas hacen referencia a dichas actividades o ciertos procedimientos que lleva el investigador con el objetivo de recolectar datos sobre las variables, para posteriormente analizarlos (Gabriel, 2018).

La técnica utilizada para la recolección de datos de la presente investigación fue la encuesta.

3.4.2. Instrumentos

En cuanto a los instrumentos utilizados, cabe indicar que por la naturaleza del estudio se decidió por utilizar los cuestionarios, que fueron aplicados a los 41 docentes, previa coordinación con el personal directivo, presentación formal de la carta de solicitud y el documento de la autorización para su aplicación.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Los cuestionarios pasaran por un proceso de validez de ítems, mediante el juicio de 3 expertos, quienes valoraran los ítems de acuerdo a los criterios de conformidad, objetividad, intencionalidad, metodología y coherencia. Los resultados comprobaron que los cuestionarios pueden ser aplicables.

La confiabilidad de los datos recogidos, se obtuvo por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, aplicado a los datos consolidados de 15 docentes que conformaron la prueba piloto, procedimiento ejecutado a través del programa SPSS 25.

3.5. Procedimientos.

El procedimiento para el procesamiento de los datos se realizó utilizando matrices de base de datos Excel, los mismos que fueron ingresados al programa SPSS 25 para en primera instancia elaborar las tablas cruzadas, luego las de correlación, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, tomando en cuenta los valores e interpretación propuesta por Hernández, Fernández y Baptista (2014).

3.6. Método de análisis de datos

La metodología utilizada, fue la que nos dio la matemática, dentro de ella la estadística, pues los datos fueron consolidados en tablas Excel, ingresados al SPSS, programa que generó las tablas cruzadas con frecuencias y porcentajes, por objetivos, tomando en cuenta las dimensiones de la primera variable con la segunda variable y de ambas, para conforme los datos proceder al análisis, seguidamente con el mismo proceso para determinar la correlación que nos permita interpretar para aprobar o rechazar las hipótesis con los valores del Rho de Spearman Hernández, Fernández y Baptista (2014), que conllevaron a la discusión, elaboración de conclusiones y desde luego el planteamiento de las recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

Par el caso de los aspectos éticos, se consideró tres aspectos muy importantes, primero la debida autorización a las autoridades pertinentes para solicitar el permiso y poder aplicar el estudio, segundo para comunicar a los docentes a quienes se les aplicó los cuestionarios, que estaba garantizado la confiabilidad de los datos, tercero para seguir las orientaciones propuestas por la Universidad y sobre todo elaborar el estudio en estricto cumplimiento de las normas APA.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1

Identificar la relación entre la dimensión competencias directivas del liderazgo transformacional y la identidad institucional.

Tabla 2

Relación entre competencias directivas e identidad institucional.

		IDENTIDAD INSTITUCIONAL			Total
		Poco aceptable	Acceptable		
Competencias directivas	Poco aceptable	Recuento	3	0	3
		% del total	7,3%	,0%	7,3%
	Acceptable	Recuento	5	33	38
		% del total	12,2%	80,5%	92,7%
Total	Recuento	8	33	41	
	% del total	19,5%	80,5%	100,0%	

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación:

La tabla nos muestra los resultados de los cuestionarios aplicados a los docentes, de los cuales son 38 de ellos, que representan el 92,7% quienes calificaron con nivel aceptable a la dimensión competencias directivas, y de la misma manera fueron 33 docentes que constituyen el 80,5% los que calificaron con nivel aceptable a la variable identidad institucional, sin embargo, se debe indicar y tomar en cuenta que fueron 8 docentes, es decir el 19,5% los que calificaron con nivel poco aceptable a la identidad institucional.

Objetivo específico 2

Precisar la relación entre la dimensión calidad de procesos del liderazgo transformacional y la identidad institucional.

Tabla 3

Relación entre calidad de procesos e identidad institucional.

		IDENTIDAD INSTITUCIONAL			Total
		Poco aceptable	Acceptable		
Calidad de procesos	Poco aceptable	Recuento	5	3	8
		% del total	12,2%	7,3%	19,5%
	Acceptable	Recuento	3	30	33
		% del total	7,3%	73,2%	80,5%
Total		Recuento	8	33	41
		% del total	19,5%	80,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación:

La tabla, nos indica que fueron 33 docentes que constituyen el 80,5%, los que calificaron con nivel aceptable a la dimensión calidad de procesos, mientras que 33 docentes que representan el 80,5% calificaron con nivel aceptable a la variable identidad institucional, a pesar de dichos resultados, se debe tomar en cuenta que fueron 8 docentes, es decir el 19,5% los que calificaron con nivel poco aceptable tanto a la calidad de procesos como a la identidad institucional.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la dimensión competencias laborales del liderazgo transformacional y la identidad institucional.

Tabla 4

Relación entre competencias laborales e identidad institucional.

		IDENTIDAD INSTITUCIONAL		Total	
		Poco aceptable	Aceptable		
Competencias laborales	Poco aceptable	Recuento	6	3	9
		% del total	14,6%	7,3%	22,0%
Total	Aceptable	Recuento	2	30	32
		% del total	4,9%	73,2%	78,0%
		Recuento	8	33	41
		% del total	19,5%	80,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación:

La tabla nos muestra que son 32 docentes, es decir el 78%, los que calificaron con nivel aceptable a la dimensión competencias laborales, mientras que fueron 33 docentes que representan el 80,5% los que calificaron con nivel aceptable a la variable identidad institucional, a pesar de ello no se debe dejar de considerar que son 9 docentes que constituyen el 22% los que calificaron con nivel poco aceptable a las competencias laborales y otros 8 docentes que equivalen al 19,5% los que calificaron con nivel poco aceptable a la identidad institucional.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la Identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020.

Tabla 5

Relación entre liderazgo transformacional e identidad institucional.

		IDENTIDAD INSTITUCIONAL			Total
		Poco aceptable	Acceptable		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Poco aceptable	Recuento	4	0	4
		% del total	9,8%	0,0%	9,8%
Total	Acceptable	Recuento	4	33	37
		% del total	9,8%	80,5%	90,2%
		Recuento	8	33	41
		% del total	19,5%	80,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación:

La tabla nos indica que fueron 37 docentes, es decir el 90,2% los que calificaron con nivel aceptable a la variable liderazgo transformacional, mientras que 33 docentes que representan el 80,5% calificaron con nivel aceptable a la variable identidad institucional, no sin antes y a pesar de los resultados favorables, no se debe dejar de tomar en cuenta que todavía hay 8 docentes que constituyen el 19,5% quienes calificaron con nivel poco aceptable a la identidad institucional y otros 4 docentes que representan el 9,8% los que calificaron con nivel poco aceptable al liderazgo transformacional.

Comprobación de hipótesis.

Hipótesis específica 1

Hi1: La dimensión competencias directivas del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la identidad institucional.

Tabla 6

Correlación Rho de Spearman entre competencias directivas e identidad institucional.

Correlaciones					
			Competencias directivas	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coeficiente de correlación	1,000	,420**	
		Sig. (bilateral)	.	,006	
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,420**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,006	.	
			N	41	41
			N	41	41

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

Interpretación:

La tabla, nos muestra la relación que existe entre la dimensión competencias directivas y la variable identidad institucional, el mismo que de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman, arrojo un valor de 0,420 y un Sig., de 0,006, lo que indica una correlación positiva media significativa en el nivel 0,01 (bilateral), en consecuencia, se procedió aprobar la primera hipótesis específica y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Hi2: La dimensión calidad de procesos del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la identidad institucional.

Tabla 7

Correlación Rho de Spearman entre calidad de procesos e identidad institucional.

		Correlaciones		
			Calidad de procesos	IDENTIDAD INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	Calidad de procesos	Coefficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	N	41	41
		Coefficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	41	41

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

Interpretación:

La tabla nos indica la relación que existe entre la dimensión calidad de procesos y la variable identidad institucional, la misma que de acuerdo al Rho de Spearman calculado, arrojo un coeficiente de correlación cuyo valor fue de 0,490 y un Sig. (bilateral) de 0,001, valor que por ser menor que 0,05, nos expresa una correlación positiva media con nivel de significancia, por consiguiente, se procedió aprobar la segunda hipótesis específica y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Hi3: La dimensión competencias laborales del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la identidad institucional.

Tabla 8

Correlación Rho de Spearman entre competencias laborales e identidad institucional.

		Correlaciones		
			Competencias laborales	IDENTIDAD INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,495**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	41	41
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,495**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	41	41

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

Interpretación:

La tabla, nos indica que se encontró una correlación positiva media entre la dimensión competencias laborales y la variable identidad institucional, al aplicar el coeficiente de Rho de Spearman y obtener un valor de 0,495 con un Sig. (bilateral) de 0,001, valor menor que 0,05 que expresa significatividad, en consecuencia, se procedió aprobar la tercera hipótesis específica y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis general

Hi: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la Identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020.

Hi: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la Identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020.

Tabla 9

Correlación Rho de Spearman entre liderazgo transformacional e identidad institucional.

Correlaciones				
			Liderazgo transformacional	Identidad institucional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	41	41
	Identidad institucional	Coeficiente de correlación	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	41	41

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

Interpretación:

La tabla conforme los valores observados expresa la existencia de una correlación positiva considerable, entre las variables liderazgo transformacional e identidad institucional, conforme al valor de 0,511, siendo significativa en el nivel 0,01 (bilateral), por consiguiente, se procedió aprobar la hipótesis general y rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al primer objetivo específico referido a identificar la relación entre la dimensión competencias directivas del liderazgo transformacional y la identidad institucional.

Los resultados del presente objetivo, fueron considerables pues el cruce de tablas nos refleja calificativos aceptables como del 92,7% al referirse a las capacidades directivas existentes y otro 80,5% a favor de la identidad institucional, que son aspectos muy importantes, pues se debe tener claro que si los directivos pensamos en equipo y en objetivos de equipo, es conveniente desplegar todas nuestras capacidades para convocar y motivar a los docentes en bienestar común, resultados que no implica dejar de tomar en cuenta el 19,5%, que aún no considera que los docentes se identifiquen con la misión o visión de la escuela.

Por otro lado, la misma correlación lo expresa, que para este caso si bien es cierto fue de positiva media, se cuenta con una correlación significativa conforme al Rho de Spearman, de 0,420 y un Sig., de 0,006, que resulta ser lógico, pues existe relación en cuanto si es que la capacidad de las competencias directivas aumenta, pues ello jala para que la identificación de todos con la entidad sea más evidente.

Resultados que concuerdan con los encontrados por Chuchón (2018), cuando al proponerse estudiar la relación posible del liderazgo transformacional con la identidad institucional, encontró un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%, incidiendo en la importancia del liderazgo no solo del personal directivo, sino de toda la comunidad para lograr la identificación del conjunto, como una sola familia.

Con respecto al segundo objetivo específico sobre precisar la relación entre la dimensión calidad de procesos del liderazgo transformacional y la identidad institucional.

Los resultados del mismo modo a favor, debido a que el 80,5%, de los docentes le calificaron como aceptable lo referido a la calidad de los procesos desarrollados en la escuela, otro 80,5% del mismo expresaban una calificación de aceptable para la identidad institucional, pero del mismo modo que en el objetivo anterior, aun un 19,5%, manifiestan que la identidad institucional de la entidad es poco aceptable, lo que debe conllevar a tomar decisiones para la mejora.

En cuanto a los resultados de correlación para la calidad de procesos y la identidad institucional, se encontró un valor en el Rho de Spearman de 0,490 y un Sig. (bilateral) de 0,001, los mismos que indicaron la verificación de una relación media pero significativa, ello implica que claro está que la comunidad nos mira por los resultados y estos se logran si existe compromiso, lo que implica un mejor liderazgo.

Resultados que concuerdan con Aguilar (2019), respecto a uno de los aspectos tomados en cuenta en la tesis como es el liderazgo transformacional y lo que puede ocasionar en el compromiso que asuma la organización, para mencionar los resultados que obtuvo de ($p < .01$), y coeficiente de correlación de Spearman de 0,872**, lo que reflejo la alta significancia y reafirma la necesidad de preocuparnos en temas sencillos, como el buen trato, capacidad de escuchar a los que nos rodean, el buscar manera de reconocer el esfuerzo y sobre todo la motivación en circunstancias difíciles.

Respecto al tercer objetivo específico referido a determinar la relación entre la dimensión competencias laborales del liderazgo transformacional y la identidad institucional.

Los resultados del estudio indicaron que el 78%, de los docentes que formaron parte de la muestra, calificaron como aceptable a las competencias laborales del directivo, de la misma manera con aceptable un 80,5% de maestros a identidad institucional, y del mismo modo siguió vigente la preocupación del 22% que expresó un nivel poco aceptable para las competencias laborales y otro 19,5% poco aceptable para la identidad institucional, lo que implica que las competencias que evidencia el directivo en cuanto a sus funciones está en lo permitido y cumple con las exigencias de lo planificado por la institución.

Como resultados de la correlación, se encontró un Rho de Spearman de 0,495, con Sig. (bilateral) de 0,001, que implica la relación positiva media, pero de gran significatividad, pues se debe a que, en cuanto a un mejor desempeño de tus funciones, los que te rodean lo visualizan como la identificación con los compromisos de la escuela.

Lo que discrepa con los resultados encontrados por Romero (2018) en su investigación Estilo directivo y liderazgo transformacional en directores de primaria, cuyos resultados de (0,335 > 0,26), (0,311 > 0,26), que evidenciaba una relación baja, pero que en el contenido del trabajo lo explican como la carencia de ciertas cualidades del directivo, no tanto para influenciar en los docentes, donde resulta cierto grado de significatividad, sino en lo que deba hacer para mantener una comunicación un poco más estrecha con los estudiantes, padres de familia y sobre todo de la comunidad, quienes son los que finalmente dan fe del trabajo que se pueda hacer en bienestar de la comunidad

En cuanto al objetivo general que planteo determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la Identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020.

Los resultados indicaron que el 90,2% fueron los docentes que calificaron como aceptable el liderazgo transformacional en el directivo, es decir que su

capacidad de gestión se adecua al tipo de liderazgo, por ello es que el 80,5% expresaría que existe una identidad institucional ganada y que es observada como tal por la comunidad educativa, no sin antes debe tomarse en cuenta que el 19,5% de los docentes que aun consideran que la identidad institucional es poco aceptable y se debería trabajar en ello desde la parte del liderazgo directivo y este debe ser transformacional.

De la misma manera que las relaciones anteriores, se encontró una correlación positiva considerable, entre el liderazgo transformacional y la identidad institucional, según el valor de 0,511, con significatividad de nivel 0,01 (bilateral).

Resultados generales que concuerdan con lo expresado en (Vázquez Toledo, Bernal Agudo, & Liesa Orús, 2014) quien manifestó que la capacidad de liderazgo, está ligado a la experiencia, es decir que no nace con la persona, y que conforme el fortalecimiento de capacidades esta va creciendo, es decir se necesita de conocimiento y además de habilidades y actitudes para el desempeño eficiente de la gestión a tal punto que contagie, sea referente para los que comparten con el trabajo en común, pues bien lo dice (Vázquez Toledo, Bernal Agudo, & Liesa Orús, 2014), la persona que es líder, motiva, contagia, para una mejor organización, de otra parte encontramos a (Turbay-Posada, 2013) Cita a (Bass, 1985; Bass & Avolio, 2000) que reitera que el liderazgo transformacional es el más conveniente si se trata de dirigir una entidad en este caso de índole educativo, pues se busca el bienestar común, que para el sector educación radica en mejores de logros de aprendizajes y formación integral de los estudiantes.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe correlación positiva media, entre la dimensión competencias directivas con la identidad institucional, conforme así lo indica el valor encontrado en el Rho de Spearman, de 0,420, además de ser significativa con Sig., de 0,006, en consecuencia, se procedió aprobar la primera hipótesis específica y rechazar su hipótesis nula. (Tabla N° 6)
2. La dimensión calidad de procesos del liderazgo transformacional se encuentra significativamente relacionada con la variable identidad institucional, conforme el valor de Rho de Spearman, encontrado de 0,490, que indica una correlación positiva media, además se obtuvo un Sig. 0,001 (bilateral), valor que le da significancia por ser menor que 0,05. (Tabla N° 7)
3. La dimensión competencias laborales del liderazgo directivo se encuentra significativamente relacionada con la variable identidad institucional, acorde al valor del Rho de Spearman, encontrado de 0,495, que indica una correlación positiva media, con un Sig. 0,001 (bilateral), valor significativo por ser menor a 0,05. (Tabla N° 8)
4. La variable liderazgo transformacional se encuentra significativamente relacionada con la variable identidad institucional, es decir cuando una de las variables baja en su nivel, la otra también lo hará y viceversa, conforme el valor del Rho de Spearman, encontrado de 0,511, que indica una correlación positiva considerable y un Sig. 0,01 (bilateral), valor significativo, por ser menor que 0,05. (Tabla N° 9)

VII. RECOMENDACIONES

El personal directivo, debe continuar fortaleciendo sus competencias directivas conforme lo indica el perfil requerido para ocupar tan importante cargo y poner a disposición dichas capacidades en bienestar de los que laboran en la institución con la finalidad de generar mayor identidad en todos los actores educativos.

El equipo directivo y docente debe continuar trabajando colaborativamente ejerciendo el liderazgo transformacional pensando en brindar una mejor calidad de los procesos que impliquen mejores prácticas directivas y docentes desde el proceso de planificación, ejecución y evaluación de las actividades que redunden en la mejora de logros de aprendizaje y formación integral del estudiante.

Los actores educativos en general deben continuar implementando estrategias que evidencien sus competencias laborales, especialmente del directivo, en cumplimiento de las metas y objetivos propuestos en el proyecto educativo institucional y en bienestar de lograr una identidad institucional permanente reconocida por la comunidad.

Los actores educativos, deben tener claro que cuando se ejerce el liderazgo transformacional, este tendrá incidencia en la identidad institucional, por ello se debe institucionalizar ciertas acciones y prácticas que impliquen el fortalecimiento de dicha identidad.

REFERENCIAS

- Aguilar (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019*. (Tesis de posgrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/5703/1/REP_MAEST_ADM_SILVANA.AGUILAR_LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL_DATOS.pdf
- Angulo, J. J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional* (Tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas. Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Bracho Parra, O., & García Guilianny, J. (2013). *Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional*. Telos, vol. 15, núm. 2, 165-177.
- Briones, G. (2002). *Quantitative research methodology in the social sciences*. Colombia. ARFO.p 68.
- Cabrejos Rodas, H. D., & Torres Sipión, L. M. (2014). *El liderazgo transformacional como apoyo en la gestión pedagógica del director*. UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura, vol. 3, núm. 2.
- Camera, A. (2004). *Organizational climate and institutional commitment of supervisors of preschool schools in Mérida*. Faculty of Education of the Autonomous University of Tucatán.

- Carlos, J. (2014). *Modelo de liderazgo situacional de Hersey-Blanchard*. Consultado el 16 de octubre de 2017 de <http://sharingideasjosecavd.blogspot.pe/2014/02/modelo-de-liderazgo-situacional-de.html>.
- Cerletti, A. (2013). *Identidad, igualdad y educación*. Praxis & Saber, vol. 4, núm. 7, 17-33.
- Chuchón Morales, O. (2018). *Liderazgo transformacional e identidad institucional en la Institución Educativa Pública "Mariscal Cáceres". Ayacucho 2018*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28494/chuchon_mo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Condori, B. J. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Constitución Política del Ecuador. (2008). Constitución política de la república del ecuador. CPE, 54.
- Diario Gestión (2016). *¿Para qué sirve el liderazgo transformacional?* Recuperado de: <http://rpp.pe/amp/campanas/branded-content/para-que-sirve-el-liderazgo-transformacional-noticia-995273>
- Diario Gestión (2015) *"liderazgo impacta en 70% en clima organizacional"* Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/liderazgo-impacta-70-clima-organizacional-94108>
- Diccionario de la lengua española, 2. e. (3 de 5 de 2020). *Real Academia De La Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es>

- Edinson, C., & María, P. A. (2017). *Liderazgo transformacional y clima organizacional*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana de las Americas, Lima-Perú.
- Gabriel, I. G. (2018). *El liderazgo transformacional del director y desempeño docente en las instituciones educativas primarias, distrito de Matucana UGEL 15, Huarochirí, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Piura.
- Goleman, D. (1996) *Emotional Intelligence*. 4th Ed. Edit. Kairos. Madrid P. 84-122
- Hand, V., & Gresalfi, M. (2018). *El logro conjunto de la identidad*. Revista Electrónica en Educación y Pedagogía, vol. 2, núm. 2, 128-155.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf?v=1
- Jung, G. (1991) *Children's Soul Conflicts editorial Paidos educator. Barcelona Buenos Aires Mexico*. 2nd edition p. 27
- Lema, M. I. (2017). *El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: estudio de caso: red de productores agroecológica del austro -provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016* (Tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14654/Tesis%20>

MGL%20Liderazgo%20Econom%3%ADa%20popular%20y%20solidaria.Digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Loaiza, C. T., & Pirela, L. (2015). *Liderazgo en organizaciones venezolanas*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 20, núm. 69, 152-171.

Males, J. A. (2016). *Incidencia de la identidad institucional para el desempeño de la gestión administrativa*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador.

Maureira, O., Moforte, C., & González, G. (Perfiles Educativos, vol. XXXVI, núm. 146 de 2014). *Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo. Nuevas perspectivas para caracterizar procesos de influencia en los centros escolares*. Perfiles Educativos, vol. XXXVI, núm. 146, 134-153.

Miklos, T., & Arroyo, M. (2008). *Una visión prospectiva de la educación a distancia en América Latina*. Innovación Educativa, vol. 8, núm. 42, pp. 5-17.

Milicic, N. (2000). *Toxic Social Climates and Nutritious Climates for Personal Development in the School Context*. Psykhé Magazine, 9 (1), pp. 117-124.

Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Directivo*. Lima. Perú. Recuperado de <https://es.slideshare.net/cabrejos123/marco-de-buen-desempeo-del-directivo-29298841?cv=1>

Montoya, E (2014) *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. De la Universidad Peruana de Ciencias Aplicada, de la ciudad de Lima- Perú. Recuperado de: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/5814>

94/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Oscar, R., Vivas Amely, M. K., & Jennifer, Q. (2020). *El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista*. Sophia, colección de Filosofía de la Educación, 28(1), 237-262.

Pedraja-Rejas, L., & Riquelme-Castañeda, J. (2017). *El estudio de los estilos de liderazgo en el campo de la educación*. Inter ciencia, vol. 42, núm. 11, 709.

Pérez, G. Pérez, M. (2011) *Learning to live together; conflict as an opportunity for growth, Madrid, Spain*, Narcea.

Pérez, A. (2014). *Liderazgo situacional (Modelo Hersey-Blanchard)*. Recuperado de <http://www.ceolevel.com/liderazgo-situacionalmodelohersey-blanchard>.

Pérez, M. L. (2018). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones de Educación Básica Regular de la red 04 UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Preciado, A. y Etayo, C. (2014). *Influencia del estilo directivo en la comunicación interna de las organizaciones*. Una aplicación a las agencias de publicidad. Palabra clave 17(2), 412-455.

Ramírez Méndez, G. A. (2013). *Liderazgo organizacional. Un desafío permanente*. Universidad & Empresa, vol. 15, núm. 25, 5-11.

- Ramírez, T. A. (2019). *Liderazgo transformacional y compromiso institucional*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Piura – Perú.
- Rensis, L. (1986). *A new method of Management and Direction*. Deusto Bilbao editions. 6th. Ed. P. 40
- Rivera, M. (2000). *The organizational climate of educational units and the door in progress of the educational reform*. Chile: University of Antofagasta.
- Rogers, C. (1985). *Therapy, personality and interpersonal relationships*, Buenos Aires new vision. Paidós. Barcelona, Spain, pp. 89 - 108.
- Romero, G. (2018). *Estilo directivo y liderazgo transformacional en directores de primaria del distrito de Rio Negro-Satipo* (Tesis de posgrado). Huancayo, Perú. Recuperado de http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4998/T010_19873976_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H. (2017) *Metodología y diseños de investigación científica*. Edit. Business support Aneth S.R.L. 5ta. Ed. pág.26
- Sánchez - Moreno, M., & Hernández - Castilla, R. (2014). *Otros tiempos, nuevas visiones del liderazgo educativo*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 12, núm. 5, 5-8.
- Sánchez-Reyes, J. B., & Barraza-Barraza, L. (2015). *Percepciones sobre liderazgo*. Ra Ximhai, vol. 11, núm. 4, 161-170.
- Salas, A. (2013). *Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*. Tesis doctoral en la Universidad de Valencia. España.

- Silveria, M. (2014) *The art of personal relationships*, Madrid, Spain, Editorial Alba.
- Tranier, J. A. (2013). *Pensar la identidad institucional en contextos contemporáneos: sobre relatos, modelos, metáforas y abordajes*. Rosario, Argentina, en los umbrales del Siglo XXI. Educación, vol. 37, núm. 1, 161-178.
- Turbay-Posada, M. J. (2013). *Liderazgo e innovación organizacional*. Psicología desde el Caribe, vol. 30, núm. 1, vii-ix.
- Valencia, P. (2014). *Estilos gerenciales y satisfacción laboral*. Gestión en el Tercer Milenio, Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, U.N.M.S.M. (Vol. 17-II, No 34, Lima.
- Vázquez Toledo, S., Bernal Agudo, J. L., & Liesa Orús, M. (2014). *La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 12, núm. 5, 79-97.
- Yarlequé, L., Javier, L., Monroe, J y Níñez, E. (2007). *Investigación en Educación y Ciencias Sociales*. Huancayo: Ediciones Omega.

Anexo 1. Matriz de consistencia lógica

TÍTULO: El liderazgo transformacional y la identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la identidad institucional de la Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020?	GENERAL: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la Identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020.	GENERAL: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la Identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020.	V 1. Liderazgo transformacional	Competencias directivas. Calidad de procesos. Competencias laborales.	Enfoque: Cuantitativo. Metodología: Análisis e interpretación. Tipo: No experimental. Diseño: Correlacional causal.

<p>PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión competencias directivas del liderazgo transformacional y la identidad institucional?</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión competencias directivas del liderazgo transformacional y la identidad institucional.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</p> <p>La dimensión competencias directivas del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la identidad institucional.</p>	<p>V 2. Identidad institucional.</p>	<p>Valores institucionales.</p> <p>Relaciones interpersonales.</p> <p>Desempeño docente.</p>	<p>Muestreo: Muestra censal.</p> <p>41 docentes.</p>
<p>¿De qué manera se relaciona la dimensión calidad de procesos del liderazgo transformacional y la identidad institucional?</p>	<p>Precisar la relación entre la dimensión calidad de procesos del liderazgo transformacional y la identidad institucional.</p>	<p>La dimensión calidad de procesos del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la identidad institucional.</p>			

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión competencias laborales del liderazgo transformacional y la identidad institucional?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión competencias laborales del liderazgo transformacional y la identidad institucional.</p>	<p>La dimensión competencias laborales del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la identidad institucional.</p>			
--	--	---	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO / LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ESTIMADO DOCENTE:

Solicitamos, tenga la amabilidad de responder el presente cuestionario, que tiene como objetivo recoger información referida al liderazgo transformacional para un estudio que se está realizando en la escuela de Educación Básica Francisco Iñiguez Castro. Cabe indicar, que el instrumento es de carácter anónimo y sus respuestas no serán consideradas como correctas ni incorrectas

Lea cuidadosamente cada proposición y marque solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista conforme se indica en la escala de valoración: Siempre, casi siempre, algunas veces, rara vez, nunca.

Escala de valoración				
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems por dimensión	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión: competencias directivas					
1	Su líder educativo comprende las políticas educativas.					
2	Su líder educativo toma decisiones acertadas para el					

	mejoramiento y desarrollo de la I.E.					
3	Su líder educativo es flexible ante una situación especial o dificultad del docente, realizando modificaciones en las actividades previstas.					
4	Su líder educativo mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.					
5	Su líder educativo dedica tiempo a conocer a sus docentes y favorece que se conozcan entre sí.					
6	Su líder educativo está comprometido con el trabajo y con la comunidad educativa.					
N°	Dimensión: calidad de procesos	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
7	Su líder educativo cumple y hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					
8	Su líder es innovador y visionario en el desempeño de las funciones.					
9	Su líder educativo organiza adecuadamente las					

	actividades y el tiempo para poder cubrirlas en su totalidad.					
10	Su líder educativo administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
11	Su líder educativo fomenta y logra la colaboración, así como la participación del docente en actividades académicas y administrativas.					
12	Su líder educativo da seguimiento a las actividades pedagógicas, sociales y culturales de la institución.					
13	Su líder educativo busca la excelencia personal para brindar un mejor servicio a los demás.					
N°	Dimensión: competencias laborales	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
14	Su líder educativo demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.					
15	Su líder educativo se relaciona constructivamente con los docentes, estudiantes, y comunidad optimizando las condiciones laborales.					

16	Su líder educativo promueve formas de participación incluyente de los docentes.					
17	Su líder educativo trabaja en la mejora de debilidades del personal docente, para convertirlas en fortalezas.					
18	Su líder educativo busca formar individuos con capacidades de decisión, responsables y competentes.					
19	Su líder educativo comprende la existencia de realidades distintas a las de él/ella.					

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta.
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario.
3. **Lugar:** Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador.
4. **Forma de aplicación:** Dirigida.
5. **Fecha de aplicación:** 2020
6. **Autor:** Briones Hidalgo, Edgar Lucín
7. **Lugar:** Ecuador
8. **Medición:** Nivel del liderazgo transformacional
9. **Adaptación:** Creación propia.
10. **Fecha de Aplicación:** 2020
11. **Administración:** Docentes
12. **Tiempo de aplicación:** entre 35 y 45 minutos.

II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel del liderazgo transformacional de la Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

- ✓ **Competencias directivas**
 - Políticas educativas.
 - Toma de decisiones.
 - Flexibilidad.
 - Relaciones humanas.
 - Dedicación.
 - Compromiso con el trabajo.

✓ **Calidad de procesos**

Cumplimiento de normas.

Innovación.

Organización.

Administración.

Colaboración.

Seguimiento de actividades.

Busca la excelencia.

✓ **Competencias laborales**

Eficacia.

Relación constructiva.

Participación.

Debilidades.

Capacidades.

Realidad.

IV.-INSTRUCCIONES:

1. El Cuestionario para indagar sobre el nivel del liderazgo directivo de la Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, consta de 19 ítems, de los cuales 6 corresponde a la dimensión **competencias directivas**, 7 para la dimensión **calidad de procesos**, y 6 para la dimensión **competencias laborales**.
2. El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con cinco opciones de respuesta: Nunca, Rara vez, Algunas veces, Casi siempre y Siempre, asignándoles valores del 1 al 5, de acuerdo a los siguientes criterios.
 - 1: Nunca = Cuando la afirmación no se cumple en lo mínimo.
 - 2: Rara vez = Cuando la afirmación se cumple en lo mínimo.

3: Algunas veces = Cuando la afirmación en algo se cumple, aunque no a cabalidad.

4: Casi siempre = Cuando la afirmación se cumple casi a cabalidad.

5: Siempre = Cuando la afirmación se cumple a cabalidad y tal como está planteado.

El nivel de la gestión educativa de los docentes, se califica como:

- Inaceptable
- Poco Aceptable
- Aceptable

Rangos

Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor mínimo – Valor máximo, sobre los 3 niveles descritos.

V.-MATERIALES: Cuestionario para los docentes, internet, laptop, lápices o lapiceros y borrador.

VI.-CALIFICACIÓN:

Escala de la calificación general del liderazgo transformacional y sus dimensiones.

Dimensiones	No. Ítems	Inaceptable	Poco Aceptable	Aceptable
COMPETENCIAS DIRECTIVAS	6	6 - 14	15 - 22	23 - 30
CALIDAD DE PROCESOS	7	7 - 16	17 - 26	27 - 35
COMPETENCIAS LABORALES	6	6 - 14	15 - 22	23 - 30

LIDERAZGO				
TRANSFORMACIONAL	19	19 - 45	46 - 70	71 - 95



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO / IDENTIDAD INSTITUCIONAL

ESTIMADO DOCENTE:

Solicitamos, tenga la amabilidad de responder el presente cuestionario, que tiene como objetivo recoger información referida a la identidad institucional para un estudio que se está realizando en la escuela de Educación Básica Francisco Iñiguez Castro. Cabe indicar, que el instrumento es de carácter anónimo y sus respuestas no serán consideradas como correctas ni incorrectas

Lea cuidadosamente cada proposición y marque solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista conforme se indica en la escala de valoración: Siempre, casi siempre, algunas veces, rara vez, nunca.

Escala de valoración				
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems por dimensión	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión: valores institucionales					
1	Los docentes participan en la elaboración de las normas de convivencia convocadas por el líder educativo.					

2	Se generan propuestas para la incorporación de valores institucionales en el proyecto educativo.					
3	Se fomenta espacios para la práctica de los valores institucionales.					
4	Las normas establecidas en el reglamento interno se ponen de conocimiento a todos los miembros de la Comunidad Educativa.					
5	Se pone de conocimiento los valores institucionales a la comunidad educativa.					
6	Se evidencia en la comunidad educativa la práctica de los valores institucionales.					
N°	Dimensión: relaciones interpersonales	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
7	Se generan espacios para la promoción de las relaciones interpersonales.					
8	Los docentes participan democráticamente en las actividades convocadas por la institución.					
9	La comunicación entre el líder educativo y docentes es abierta y fluida.					

10	Es evidente el grado de estimación que sentimos por parte de los directivos.					
11	El reconocimiento por parte del líder educativo se hace evidente en las jornadas de trabajo.					
12	La institución promueve espacios de comunicación entre los docentes.					
13	El líder educativo toma decisiones respetando los derechos de los docentes.					
N°	Dimensión: desempeño docente	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
14	El docente participa de las actividades convocadas por la institución educativa donde labora.					
15	Los docentes asumen con responsabilidad los objetivos propuestos a nivel institucional.					
16	Se organiza a los docentes en función de la misión institucional.					
17	La práctica del docente viene siendo reconocida por la comunidad educativa.					

18	El docente evidencia capacidades actitudinales en el cumplimiento de función.					
19	El monitoreo directivo asume el fortalecimiento de capacidades actitudinales de los docentes.					

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO
IDENTIDAD INSTITUCIONAL

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta.
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario.
3. **Lugar:** Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador.
4. **Forma de aplicación:** Dirigida.
5. **Fecha de aplicación:** 2020
6. **Autor:** Briones Hidalgo, Edgar Lucín
7. **Lugar:** Ecuador
8. **Medición:** Nivel de identidad institucional.
9. **Adaptación:** Creación propia.
10. **Fecha de Aplicación:** 2020
11. **Administración:** Docentes.
12. **Tiempo de aplicación:** entre 35 y 45 minutos.

II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de identidad institucional de la Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

- ✓ **Valores institucionales**
 - Normas de convivencia.
 - Incorporación de valores.
 - Práctica de valores.
 - Reglamento interno.
 - Valores institucionales.
 - Comunidad educativa.

✓ **Relaciones interpersonales**

Promoción.
Participación democrática.
Comunicación.
Estimación.
Reconocimiento.
Promoción.
Toma de decisiones.

✓ **Desempeño docente**

Participación de actividades.
Responsabilidad.
Organización.
Práctica docente.
Capacidades actitudinales.
Fortalecimiento de capacidades.

IV.-INSTRUCCIONES:

13. El Cuestionario para indagar sobre el nivel de identidad institucional de la Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, consta de 19 ítems, de los cuales 6 corresponde a la dimensión **valores institucionales**, 7 para la dimensión **relaciones interpersonales**, y 6 para la dimensión **desempeño docente**.

14. El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con cinco opciones de respuesta: Nunca, Rara vez, Algunas veces, Casi siempre y Siempre, asignándoles valores del 1 al 5, de acuerdo a los siguientes criterios.

1: Nunca = Cuando la afirmación no se cumple en lo mínimo.

2: Rara vez = Cuando la afirmación se cumple en lo mínimo.

3: Algunas veces = Cuando la afirmación en algo se cumple, aunque no a cabalidad.

4: Casi siempre = Cuando la afirmación se cumple casi a cabalidad.

5: Siempre = Cuando la afirmación se cumple a cabalidad y tal como está planteado.

El nivel de la gestión educativa de los docentes, se califica como:

- Inaceptable
- Poco Aceptable
- Aceptable

Rangos

Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor mínimo – Valor máximo, sobre los 3 niveles descritos.

V.-MATERIALES: Cuestionario para los docentes, internet, laptop, lápices o lapiceros y borrador.

VI.-CALIFICACIÓN

Escala de la calificación general de la identidad institucional y sus dimensiones.

Dimensiones	No. Ítems	Inaceptable	Poco Aceptable	Aceptable
VALORES INSTITUCIONALES	6	6 - 14	15 - 22	23 - 30
RELACIONES INTERPERSONALES	7	7 - 16	17 - 26	27 - 35
DESEMPEÑO DOCENTE	6	6 - 14	15 - 22	23 - 30
IDENTIDAD INSTITUCIONAL	19	19 - 45	46 - 70	71 - 95

ANEXO 3: Validez de criterio y confiabilidad del instrumento de recolección de datos variable 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de liderazgo transformacional.

OBJETIVO: Identificar el nivel de liderazgo transformacional de la Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ULLOA PARRAVICINI CÉSAR EDUARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

VALORACION:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
		X		



César E. Ulloa Parravicini
Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo transformacional y la identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Liderazgo transformacional. Loize & Rocio (2015). Es aquel que trasciende, inspira, contagia por la capacidad para convencer democráticamente a sus seguidores e involucrarse en objetivos comunes e institucionales, sobre todo que busca el bienestar común.	Competencias directivas.	Políticas educativas.	Su líder educativo comprende las políticas educativas.						X			X		X		X		
		Toma de decisiones.	Su líder educativo toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.									X		X		X		
		Flexibilidad.	Su líder educativo es flexible ante una situación especial o dificultad del docente, realizando modificaciones en las actividades previas.									X		X		X		
		Relaciones humanas.	Su líder educativo mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.									X		X		X		
		Dedicación.	Su líder educativo dedica tiempo a conocer a sus docentes y favorece que se conozcan entre sí.									X		X		X		
		Compromiso con el trabajo.	Su líder educativo está comprometido con el trabajo y con la comunidad educativa.									X		X		X		

	Calidad de procesos.	Cumplimiento de normas.	Su líder educativo cumple y hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.								X		X		X			
		Innovación.	Su líder es innovador y visionario en el desempeño de las funciones.									X		X		X		
		Organización.	Su líder educativo organiza adecuadamente las actividades y el tiempo para poder cubrirlos en su totalidad.									X		X		X		
		Administración.	Su líder educativo administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.									X		X		X		
		Colaboración.	Su líder educativo fomenta y logra la colaboración, así como la participación del docente en actividades académicas y administrativas.									X		X		X		
		Seguimiento de actividades.	Su líder educativo da seguimiento a las actividades pedagógicas, sociales y culturales de la institución.									X		X		X		
		Buena la excelencia.	Su líder educativo busca la excelencia personal para brindar un mejor servicio a los demás.									X		X		X		
	Competencias laborales.	Eficacia.	Su líder educativo demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.									X		X		X		
		Relación constructiva.	Su líder educativo se relaciona constructivamente con los docentes, estudiantes, y comunidad optimizando las condiciones laborales.									X		X		X		
		Participación.	Su líder educativo promueve formas de participación incluyente de los docentes.									X		X		X		
		Debilidades.	Su líder educativo trabaja en la mejora de debilidades del personal docente, para convertirlas en fortalezas.									X		X		X		

		Capacidades.	Su líder educativo busca formar individuos con capacidades de decisión, responsables y competentes.								X		X		X		
		Realidad.	Su líder educativo comprende la existencia de realidades distintas a las de él/ella.								X		X		X		



César E. Ulloa Parravicini
 Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de liderazgo transformacional.

OBJETIVO: Identificar el nivel de liderazgo transformacional de la Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador.]

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Puestas Chunga César Augusto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			

Magíster: César Augusto Puestas Chunga
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo transformacional y la identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Liderazgo transformacional. Loize & Eisen (2015). Es aquel que trasciende, inspira, contagia por la capacidad para convencer democráticamente a sus seguidores a involucrarse en objetivos comunes e institucionales, sobre todo que busca el bienestar común..	Competencias directivas.	Políticas educativas.	Su líder educativo comprende las políticas educativas.						X			X		X		X		
		Toma de decisiones.	Su líder educativo toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.									X		X		X		
		Flexibilidad.	Su líder educativo es flexible ante una situación especial o dificultad del docente, realizando modificaciones en las actividades previstas.									X		X		X		
		Relaciones humanas.	Su líder educativo mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.									X		X		X		
		Dedicación.	Su líder educativo dedica tiempo a conocer a sus docentes y favorece que se conozcan entre sí.									X		X		X		
		Compromiso con el trabajo.	Su líder educativo está comprometido con el trabajo y con la comunidad educativa.									X		X		X		

Calidad de procesos.	Cumplimiento de normas.	Su líder educativo cumple y hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.								X		X		X		
	Innovación.	Su líder es innovador y visionario en el desempeño de las funciones.								X		X		X		
	Organización.	Su líder educativo organiza adecuadamente las actividades y el tiempo para poder cubrirlos en su totalidad.								X		X		X		
	Administración.	Su líder educativo administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.								X		X		X		
	Colaboración.	Su líder educativo fomenta y logra la colaboración, así como la participación del docente en actividades académicas y administrativas.								X		X		X		
	Seguimiento de actividades.	Su líder educativo da seguimiento a las actividades pedagógicas, sociales y culturales de la institución.								X		X		X		
	Busca la excelencia.	Su líder educativo busca la excelencia personal para brindar un mejor servicio a los demás.								X		X		X		
Competencias laborales.	Eficacia.	Su líder educativo demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.								X		X		X		
	Relación constructiva.	Su líder educativo se relaciona constructivamente con los docentes, estudiantes, y comunidad optimizando las condiciones laborales.								X		X		X		
	Participación.	Su líder educativo promueve formas de participación incluyente de los docentes.								X		X		X		
	Debilidades.	Su líder educativo trabaja en la mejora de debilidades del personal docente, para convertirlas en fortalezas.								X		X		X		

	Capacidades.	Su líder educativo busca formar individuos con capacidades de decisión, responsables y competentes.								X		X		X		
	Realidad.	Su líder educativo comprende la existencia de realidades distintas a las de él/ella.								X		X		X		



Magister: César Augusto Puentes Chunga
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de liderazgo transformacional.

OBJETIVO: Identificar el nivel de liderazgo transformacional de la Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: José Luis Herrera Montero

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			


Magíster: José Luis Herrera Montero

EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS El liderazgo transformacional y la identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Liderazgo transformacional. Loiza & Echea (2015). Es aquel que trasciende, inspira, contagia por la capacidad para convencer democráticamente a sus seguidores a involucrarse en objetivos comunes e institucionales, sobre todo que busca el bienestar común..	Competencias directivas.	Políticas educativas.	Su líder educativo comprende las políticas educativas.						X		X		X		X				
		Toma de decisiones.	Su líder educativo toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.									X		X		X			
		Flexibilidad.	Su líder educativo es flexible ante una situación especial o dificultad del docente, realizando modificaciones en las actividades previstas.										X		X		X		
		Relaciones humanas.	Su líder educativo mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.										X		X		X		
		Dedicación.	Su líder educativo dedica tiempo a conocer a sus docentes y favorece que se conozcan entre sí.										X		X		X		
		Compromiso con el trabajo.	Su líder educativo está comprometido con el trabajo y con la comunidad educativa.											X		X		X	

Calidad de procesos.	Cumplimiento de normas.	Su líder educativo cumple y hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.								X		X		X		X			
	Innovación.	Su líder es innovador y visionario en el desempeño de las funciones.										X		X		X			
	Organización.	Su líder educativo organiza adecuadamente las actividades y el tiempo para poder cubrirlas en su totalidad.										X		X		X			
	Administración.	Su líder educativo administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.										X		X		X			
	Colaboración.	Su líder educativo fomenta y logra la colaboración, así como la participación del docente en actividades académicas y administrativas.										X		X		X			
	Seguimiento de actividades.	Su líder educativo da seguimiento a las actividades pedagógicas, sociales y culturales de la institución.										X		X		X			
	Busca la excelencia.	Su líder educativo busca la excelencia personal para brindar un mejor servicio a los demás.										X		X		X			
	Competencias laborales.	Eficacia.	Su líder educativo demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.								X		X		X		X		
		Relación constructiva.	Su líder educativo se relaciona constructivamente con los docentes, estudiantes, y comunidad optimizando las condiciones laborales.									X		X		X			
		Participación.	Su líder educativo promueve formas de participación incluyente de los docentes.										X		X		X		
		Debilidades.	Su líder educativo trabaja en la mejora de debilidades del personal docente, para convertirlas en fortalezas.										X		X		X		
		Capacidades.	Su líder educativo busca formar individuos con capacidades de										X		X		X		

		decisión, responsables y competentes.															
	Realidad.	Su líder educativo comprende la existencia de realidades distintas a las de él/ella.								X		X		X			



 Magister: José Luis Herrera Montero

 EVALUADOR

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:

Alfa de Cronbach de la variable liderazgo transformacional.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	19



13: Visible: 19 de 19 variables

	V01	V02	V03	V04	V05	V06	V07	V08	V09	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	var
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
15	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5
16																				
17																				
18																				
19																				
20																				
21																				
22																				
23																				

Validez de criterio y confiabilidad del instrumento de recolección de datos variable 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de identidad institucional.

OBJETIVO: Identificar el nivel de identidad institucional de la Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador.


DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ULLOA PARRAVICINI CESAR EDUARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
		X		



César E. Ulloa Parravicini
Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo transformacional y la identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Identidad institucional. Caplan (2013) Es la definición que tenemos de la institución de producto de diversa procesos que se dan dentro de ella y que son asumidas por los diferentes actores como parte de los mismos, en este caso por estudiantes, maestros, padres directivos y comunidad, que puede ser personal e incluso permanente.	Valores institucionales.	Normas de convivencia.	Los docentes participan en la elaboración de las normas de convivencia convocadas por el líder educativo.								X		X		X		
		Incorporación de valores.	Se generan propuestas para la incorporación de valores institucionales en el proyecto educativo.										X		X		
		Práctica de valores.	Se fomenta espacios para la práctica de los valores institucionales.								X		X		X		
		Reglamento interno.	Las normas establecidas en el reglamento interno se ponen de conocimiento a todos los miembros de la Comunidad Educativa.						X			X					
		Valores institucionales.	Se pone de conocimiento los valores institucionales a la comunidad educativa.								X		X		X		
		Comunidad educativa.	Se evidencia en la comunidad educativa la práctica de los valores institucionales.									X		X		X	

Relaciones Interpersonales.	Promoción.	Se generan espacios para la promoción de las relaciones interpersonales.							X		X		X			
	Participación democrática.	Los docentes participan democráticamente en las actividades convocadas por la institución.							X		X		X			
	Comunicación.	La comunicación entre el líder educativo y docentes es abierta y fluida.							X		X		X			
	Estimación.	Es evidente el grado de estimación que sentimos por parte de los directivos.							X		X		X			
	Reconocimiento.	El reconocimiento por parte del líder educativo se hace evidente en las jornadas de trabajo.									X		X			
	Promoción.	La institución promueve espacios de comunicación entre los docentes.							X		X		X			
	Toma de decisiones.	El líder educativo toma decisiones respetando los derechos de los docentes.							X		X					
	Desempeño docente.	Participación de actividades.	El docente participa de las actividades convocadas por la institución educativa donde labora.							X		X		X		
		Responsabilidad	Los docentes asumen con responsabilidad los objetivos propuestos a nivel institucional.							X		X		X		
		Organización.	Se organiza a los docentes en función de la misión institucional.							X				X		
Práctica docente.		La práctica del docente viene siendo reconocida por la comunidad educativa.							X		X		X			

	Capacidades actitudinales.	El docente evidencia capacidades actitudinales en el cumplimiento de función.								x		x		x		
	Fortalecimiento de capacidades.	El monitoreo directivo asume el fortalecimiento de capacidades actitudinales de los docentes.								x		x		x		



César E. Ulloa Parravicini
 Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de identidad institucional.

OBJETIVO: Identificar el nivel de identidad institucional de la Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Puentes Chunga César Augusto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			

Magister: César Augusto Puentes Chunga

EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo transformacional y la identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Identidad Institucional. Trepier, (2013) Es la definición que tenemos de la institución producto de diversos procesos que se dan dentro de ella y que son asumidas por los diferentes actores como parte de los mismos, en este caso por estudiantes, maestros, padres directivos y comunidad, que puede ser personal e incluso permanente.	Valores Institucionales.	Normas de convivencia.	Los docentes participan en la elaboración de las normas de convivencia convocadas por el líder educativo.						X			X		X		X		
		Incorporación de valores.	Se generan propuestas para la incorporación de valores institucionales en el proyecto educativo.											X		X		
		Práctica de valores.	Se fomenta espacios para la práctica de los valores institucionales.									X		X		X		
		Reglamento interno.	Las normas establecidas en el reglamento interno se ponen de conocimiento a todos los miembros de la Comunidad Educativa.									X		X				
		Valores institucionales.	Se pone de conocimiento los valores institucionales a la comunidad educativa.									X		X		X		
		Comunidad educativa.	Se evidencia en la comunidad educativa la práctica de los valores institucionales.									X		X		X		

Relaciones interpersonales.	Promoción.	Se generan espacios para la promoción de las relaciones interpersonales.							X		X		X		
	Participación democrática.	Los docentes participan democráticamente en las actividades convocadas por la institución.							X		X		X		
	Comunicación.	La comunicación entre el líder educativo y docentes es abierta y fluida.							X		X		X		
	Estimación.	Es evidente el grado de estimación que sentimos por parte de los directivos.							X		X		X		
	Reconocimiento.	El reconocimiento por parte del líder educativo se hace evidente en las jornadas de trabajo.									X		X		
	Promoción.	La institución promueve espacios de comunicación entre los docentes.							X		X		X		
	Toma de decisiones.	El líder educativo toma decisiones respetando los derechos de los docentes.							X		X				
Desempeño docente.	Participación de actividades.	El docente participa de las actividades convocadas por la institución educativa donde labora.							X		X		X		
	Responsabilidad	Los docentes asumen con responsabilidad los objetivos propuestos a nivel institucional.							X		X		X		
	Organización.	Se organiza a los docentes en función de la misión institucional.							X				X		
	Práctica docente.	La práctica del docente viene siendo reconocida por la comunidad educativa.							X		X		X		

	Capacidades actitudinales:	El docente evidencia capacidades actitudinales en el cumplimiento de función.								X		X		X		
	Fortalecimiento de capacidades:	El monitoreo directivo asume el fortalecimiento de capacidades actitudinales de los docentes.								X		X		X		



Magister: César Augusto Puentes Chunga
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de identidad institucional.

OBJETIVO: Identificar el nivel de identidad institucional de la Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador.


DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: José Luis Herrera Montero

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			


Magíster: José Luis Herrera Montero
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo transformacional y la identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Poca vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Identidad Institucional. Trujillo (2013) Es la definición que tenemos de la institución de producto de diversos procesos que se dan dentro de ella y que son asumidas por los diferentes actores como parte de los mismos, en este caso por estudiantes, maestros, padres directivos y comunidad, que puede ser personal e incluso permanente.	Valores Institucionales.	Normas de convivencia.	Los docentes participan en la elaboración de las normas de convivencia convocadas por el líder educativo.								X		X		X			
		Incorporación de valores.	Se generan propuestas para la incorporación de valores institucionales en el proyecto educativo.										X		X			
		Práctica de valores.	Se fomenta espacios para la práctica de los valores institucionales.									X		X		X		
		Reglamento Interno.	Las normas establecidas en el reglamento interno se ponen de conocimiento a todos los miembros de la Comunidad Educativa.							X			X					
		Valores Institucionales.	Se pone de conocimiento los valores institucionales a la comunidad educativa.									X		X		X		
		Comunidad educativa.	Se evidencia en la comunidad educativa la práctica de los valores institucionales.									X		X		X		

	Relaciones Interpersonales.	Promoción.	Se generan espacios para la promoción de las relaciones Interpersonales.								X		X		X			
		Participación democrática.	Los docentes participan democráticamente en las actividades convocadas por la institución.									X		X		X		
		Comunicación.	La comunicación entre el líder educativo y docentes es abierta y fluida.									X		X		X		
		Estimación.	Es evidente el grado de estimación que sentimos por parte de los directivos.								X		X		X			
		Reconocimiento.	El reconocimiento por parte del líder educativo se hace evidente en las jornadas de trabajo.											X		X		
		Promoción.	La institución promueve espacios de comunicación entre los docentes.									X		X		X		
		Toma de decisiones.	El líder educativo toma decisiones respetando los derechos de los docentes.									X		X				
	Desempeño docente.	Participación de actividades.	El docente participa de las actividades convocadas por la institución educativa donde labora.										X		X		X	
		Responsabilidad	Los docentes asumen con responsabilidad los objetivos propuestos a nivel Institucional.										X		X		X	
		Organización.	Se organiza a los docentes en función de la misión Institucional.										X				X	
		Práctica docente.	La práctica del docente viene siendo reconocida por la comunidad educativa.										X		X		X	

	Capacidades actitudinales.	El docente evidencia capacidades actitudinales en el cumplimiento de función.								X		X		X		
	Fortalecimiento de capacidades.	El monitoreo directivo asume el fortalecimiento de capacidades actitudinales de los docentes.								X		X		X		


 Magister: José Luis Herrera Montero
EVALUADOR

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:

Alfa de Cronbach de la variable identidad institucional.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	19

BASE DE DATOS DE ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE IDENTIDAD INSTITUCIONAL.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

32 : V12 Visible: 19 de 19 variables

	V01	V02	V03	V04	V05	V06	V07	V08	V09	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	var
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16																				
17																				
18																				
19																				
20																				
21																				
22																				
23																				

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

ANEXO 4: Autorización de la autoridad educativa.

DAULE 1 DE junio de 2020

LIC. MAYRA LEON QUINTANA

DIRECTORA

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

FRANCISCO ÑIGUEZ CASTRO

SALITRE.

De mis consideraciones:

Reciba cordiales saludos del Suscrito Lic. **Edgar Lucín Briones Hidalgo**, con C.C **0940688393**, estudiante de la **Universidad Cesar Vallejo** de la ciudad de Piura, Perú, manifestándole mis felicitaciones por la gran labor que realiza como autoridad del plantel, y a la vez solicitándole la autorización, para realizar una encuesta a los docentes de la institución que Ud. dirige, dicha encuesta tiene como finalidad **“Determinar la relación del liderazgo transformacional y la Identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020”** información que es de dicha importancia para mi tesis de posgrado.

Deseándole éxitos en sus labores cotidianos, esperando una respuesta favorable, quedo agradecido con la atención prestada.

Lic. Edgar Briones

FIRMA

Lic. Edgar Lucín Briones Hidalgo

C.C # 0940688393



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"FRANCISCO INIGUEZ CASTRO"

CÓDIGO INSTITUCIONAL 09H04841

SALITRE - GUAYAS - ECUADOR
SEGÚN RESOLUCIÓN Nº MINEDUC-CZ5-09D20-2019-0042-R
CALLE. DAULE ENTRE AV. 27 DE NOVIEMBRE Y CALLE MARIA ANGEL CEPEDA
fic.escuela@gmail.com Teléfono: 2792017

SALITRE, VIERNES 5 DE JUNIO DE 2020

LICENCIADO.

EDGAR LUCIN BRIONES HIDALGO

DAULE.

Estimado Licenciado.

En relación del oficio recibido con fecha 1 de junio del 2020 , donde solicita realizar la encuesta a los docentes de la institución , informo que se procede a la autorización para ejecutar dicha encuesta , a la vez recalco que esta debe ser con carácter informativo para su tesis de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo .

Particular que comunico para los fines pertinentes


Lcda. MAYRA LEON QUINTANA
DIRECTORA

