



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE QUITO

CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO

ARTÍCULO ACADÉMICO

TEMA:

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO
DE LOS ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES
PARTICULARES DE LA ADMINISTRACIÓN ZONAL QUITUMBE**

AUTOR:

KEVIN JOSUÉ CONCHA PILCO

TUTOR:

MSc. CECILIA LEÓN

QUITO – ECUADOR

2024

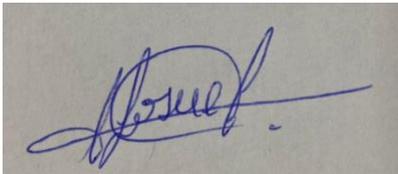
CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Kevin Josué Concha Pilco con documento de identificación No. 175407852-3 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 11 de julio de 2024

Atentamente,



Kevin Josué Concha Pilco

C.I. 175407852-3

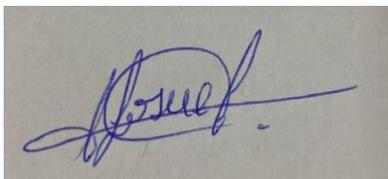
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHO DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Yo, Kevin Josué Concha Pilco con documento de identificación No. 175407852-3, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Trabajo de Titulación: Liderazgo Transformacional y su impacto en el desempeño de los estudiantes de secundaria de las instituciones particulares de la Administración Zonal Quitumbe, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciado en Gerencia y Liderazgo, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 11 de julio de 2024

Atentamente,



Kevin Josué Concha Pilco

C.I. 175407852-3

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Cecilia Elizabeth León Enríquez, con documento de identificación No. 171475278-7, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: "Liderazgo Transformacional y su impacto en el desempeño de los estudiantes de secundaria de las instituciones particulares de la Administración Zonal Quitumbe", realizado por el señor Kevin Josué Concha Pilco con documento de identificación No. 175407852-3, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción: Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 11 de julio de 2024

Atentamente,



Cecilia Elizabeth León Enríquez

C.I. 171475278-7

Dedicatoria

A mis dos madres y a mi padre los cuales son mi mayor apoyo y me han brindado un amor incondicional.

A las personas que siempre han estado junto a mí a pesar de los errores que he cometido en este largo camino.

A Dios por llenarme de bendiciones todos los días.

Y a mí mismo por construir esta versión que no se da por vencido.

Resumen

En la actualidad dadas las transformaciones y avances que atraviesa la sociedad los docentes deben buscar nuevas herramientas y métodos para llegar a los estudiantes, dejando de lado los modelos tradicionales, buscando fomentar la participación activa de todos los actores involucrados consiguiendo así inspirar, motivar y empoderar a la comunidad educativa para alcanzar objetivos y superar desafíos de manera innovadora y colaborativa.

El objetivo principal de esta investigación es analizar, revisar, aplicar y evaluar el liderazgo transformacional y su rendimiento académico siendo capaz de presentar recomendaciones para que las instituciones y los docentes adopten este tipo de métodos y estrategias en sus aulas.

La metodología que se empleó tuvo un enfoque cuantitativo, se realizaron encuestas a 123 docentes con un nivel de confianza de 95% y un grado de error de 8%, con la finalidad de recopilar datos sobre la implementación y el impacto del liderazgo transformacional, tomando en cuenta a los profesores de instituciones educativas secundarias que pertenecen a la Administración Zonal Quitumbe.

Los estudios revelan que en las instituciones que pertenecen a esta zona la gran mayoría de docentes emplean técnicas, mecanismos y estrategias de liderazgo transformacional.

Las instituciones educativas se ven impactadas positivamente al aplicar de manera correcta estas estrategias, al evaluar el impacto en los estudiantes se produce una mejora significativa del 88.6% en aspectos como la participación en clases y sus calificaciones.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, liderazgo tradicional, clima organizacional, comunicación efectiva, motivación, status quo.

Abstract

Nowadays, given the transformations and advances that society is experiencing, teachers must seek new tools and methods to reach students, leaving aside traditional models, seeking to encourage the active participation of all stakeholders, thus inspiring, motivating and empowering the educational community to achieve goals and overcome challenges in an innovative and collaborative way.

The main objective of this research is to analyze, review, apply and evaluate transformational leadership and its academic performance and to present recommendations for institutions and teachers to adopt this type of methods and strategies in their classrooms.

The methodology used had a quantitative approach, surveys were conducted to 123 teachers with a confidence level of 95% and a degree of error of 8%, in order to collect data on the implementation and impact of transformational leadership, taking into account the teachers of secondary educational institutions belonging to the Quitumbe Zonal Administration.

The studies reveal that in the institutions that belong to this zone the great majority of teachers use transformational leadership techniques, mechanisms and strategies.

Educational institutions are positively impacted by the correct application of these strategies; when evaluating the impact on students, there is a significant improvement of 88.6% in aspects such as class participation and grades.

Keywords: Transformational leadership, traditional leadership, organizational climate, effective communication, motivation, status quo.

Tabla de contenido	
1.- TEMA	9
2.- INTRODUCCIÓN	9
3.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:	10
3.1.- FORMULACIÓN DE LOS PROBLEMAS. - (1) GENERAL, (3) ESPECÍFICOS ...	10
4.- JUSTIFICACIÓN	11
5.- OBJETIVOS. - (1) General, (3) Específicos	12
5.1.- OBJETIVO GENERAL	12
5.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
6.- MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	13
6.1.- MARCO TEÓRICO. –	13
6.2.- MARCO CONCEPTUAL. -	16
7.- MARCO METODOLÓGICO. -	17
7.1.- MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS EMPLEADOS	17
7.1.- MÉTODOS Y TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS	17
8. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	19
9. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	37
10. CONCLUSIONES	38
11.- FUENTES DE CONSULTA	40
12. ANEXOS	42

1.- TEMA

Liderazgo Transformacional y su impacto en el desempeño de los estudiantes de secundaria de las instituciones particulares de la Administración Zonal Quitumbe.

2.- INTRODUCCIÓN

En el presente artículo se busca examinar el liderazgo transformacional desde un enfoque educativo priorizando la perspectiva de los profesores visibilizando la importancia de su correcta aplicación y como esto puede influir en el desarrollo personal y educativo de los estudiantes.

Ecuador enfrenta importantes retos en su sistema educativo, siendo la tasa de deserción escolar en instituciones de secundaria de un 3,3% una de las más altas de la región (ministerio de educación 2023). Esto ha llevado a buscar un método para frenarlo, aplicando un liderazgo más efectivo y adaptable por parte de los equipos directivos.

En un entorno educativo cada vez más complejo y cambiante, el liderazgo de los directivos de las instituciones se ha convertido en un factor clave para el cambio y logro de objetivo en las instituciones

Este modelo se caracteriza por inspirar y motivar a los miembros de la organización, enfocándose en su desarrollo intelectual y brindando apoyo individualizado.

Diversos estudios han demostrado que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en el ámbito educativo destacándose en valores tales como el compromiso de los docentes, el desempeño de los estudiantes y la innovación en las prácticas escolares.

La implementación de este modelo en las instituciones educativas a diferencia de los enfoques tradicionales, promueve la participación y la escucha activa de toda la comunidad. El líder crea un entorno de confianza y colaboración, donde las ideas de cada miembro son valoradas.

La Comunicación efectiva es un método fundamental para facilitar el intercambio de perspectivas, al igual que la resolución de problemas y la implementación exitosa de iniciativas.

En el presente artículo, se explora a profundidad las características, estrategias y beneficios del liderazgo transformacional en las instituciones secundarias y de igual manera se brinda

recomendaciones prácticas para que los líderes educativos puedan implementar este enfoque innovador y así contribuir a la construcción de una educación de calidad para todos los estudiantes.

3.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

En el sector educativo actual es necesario analizar como el correcto uso del liderazgo por parte de docentes y autoridades de instituciones educativas influye en la formación de los jóvenes.

El problema que se evidencia en las instituciones educativas es el poco conocimiento en el manejo del liderazgo transformacional, esto se debe a la deficiencia de proyectos innovadores en cuestión de liderazgo y además a la falta de capacitaciones por parte del ministerio, lo cual ha llevado a que estas instituciones se encuentren estancadas en un sistema jerárquico tradicional, en el que la estructura organizativa y de autoridad se basa en la transmisión de conocimientos de manera unidireccional, donde el profesor es considerado como la autoridad principal y los estudiantes son vistos como receptores pasivos de la información, siendo esta una limitante en el crecimiento y desarrollo de los estudiantes con respecto a sus talentos y habilidades de liderazgo.

En el sector educativo la implementación del liderazgo transformacional podría significar una herramienta de gran ayuda con la cual se mejorará la calidad de enseñanza, considerando que el origen de este problema se da desde los primeros años de escolaridad en donde los niños aprenden y replican actitudes de sus líderes educativos que en este caso son los docentes.

3.1.- FORMULACIÓN DE LOS PROBLEMAS. - (1) GENERAL, (3) ESPECÍFICOS

Problema General:

¿Cuál es el impacto del Liderazgo Transformacional en el desempeño de los estudiantes de secundaria de las instituciones particulares de la Administración Zonal Quitumbe?

Problemas Específicos:

1. ¿Cuáles son las dimensiones teórico-conceptuales que fundamentan la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los estudiantes, según la literatura revisada?

- ¿Qué datos relevantes se pueden obtener acerca del impacto del liderazgo transformacional en el desempeño de los estudiantes de secundaria de las instituciones particulares de la Administración Zonal Quitumbe, a través de encuestas aplicadas a los docentes?
2. ¿Cuál es el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño de los estudiantes de secundaria de las instituciones particulares de la Administración Zonal Quitumbe?

4.- JUSTIFICACIÓN

En el área de la educación el liderazgo siempre ha estado presente, por lo tanto es de esencial importancia investigar qué tipo de profesionales forman parte de las instituciones educativas y qué tipo de técnicas ponen en práctica; el liderazgo transformacional busca líderes que se conviertan en modelos a seguir para los estudiantes, que no solo cuenten con conocimientos teóricos y prácticos si no también con virtudes humanas fomentando el carisma, confianza y conexión, capaces de prestar atención a las necesidades de todos los alumnos y teniendo en cuenta la importancia del desarrollo de la capacidad de liderazgo y la detección de talentos.

Este estudio busca ampliar los conocimientos sobre liderazgo transformacional y como éste puede significar un gran cambio en el sistema educativo mejorando la calidad de enseñanza en las instituciones y en la vida académica del estudiante.

Una de las principales ventajas de aplicar el liderazgo transformacional en las instituciones es su capacidad para modificar y desarrollar a los individuos, permitiéndoles desempeñarse por encima de sus expectativas. Esta práctica implica un cambio significativo en el sistema de enseñanza por parte de los docentes, lo que a su vez se traduce en mejoras en las calificaciones y el desempeño en clase de los alumnos.

De igual manera su implementación aporta en la mejora del clima institucional ya que el liderazgo transformacional promueve un clima institucional positivo, basado en la confianza, la colaboración y el respeto mutuo. Esto crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo, la

comunicación efectiva y la resolución de conflictos, lo cual contribuye al bienestar de toda la comunidad educativa.

El desempeño del docente está vinculado con el logro de resultados educativos positivos en el aula, así como con la ejecución de proyectos en actividades extracurriculares, el docente debe asumir la responsabilidad de acompañar a los alumnos en la formación integral. Es por ello que además de desarrollar las competencias académicas, debe fomentar la participación en otras actividades que inculquen valores y aprendizajes significativos en el desarrollo personal y social del estudiante.

Al implementar el liderazgo transformacional en las instituciones educativas, se brinda la oportunidad de desarrollar y fortalecer las habilidades de liderazgo de los directivos, docentes y demás miembros del equipo educativo. Esto no solo beneficia a la institución en sí, sino que también tiene un impacto positivo en el desarrollo profesional y personal de los individuos involucrados.

Esta investigación es de vital importancia desde el punto de vista teórico ya que aporta información relevante para futuras investigaciones en el ámbito educativo y gerencial.

Desde una perspectiva práctica, los resultados de este estudio pueden servir de guía para los directivos y docentes a la hora de promover un clima organizacional favorable, y transmitir estas conductas a los estudiantes. Además, los hallazgos podrían ser aplicados a otros centros educativos de manera efectiva, teniendo en cuenta las particularidades de cada uno ya que es necesario desarrollar programas de formación y soporte para que los docentes desempeñen sus actividades con eficiencia y calidad.

5.- OBJETIVOS. - (1) General, (3) Específicos

5.1.- OBJETIVO GENERAL

Analizar el impacto del Liderazgo Transformacional en el desempeño de los estudiantes de secundaria de las instituciones particulares de la Administración Zonal Quitumbe.

5.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Revisar la literatura en torno al liderazgo transformacional y el desempeño de los estudiantes para definir las dimensiones teórico-conceptuales que fundamentarán la investigación.
2. Aplicar encuestas a los docentes de secundaria de las instituciones particulares de la Administración Zonal Quitumbe para obtener información relevante acerca del tema.
3. Evaluar el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño de los estudiantes de secundaria de las instituciones particulares de la Administración Zonal Quitumbe.

6.- MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

6.1.- MARCO TEÓRICO. –

El liderazgo transformacional es importante debido a que contribuye con el aprendizaje de la cultura organizacional, al liderar con nuevas iniciativas que propicien mejoras en la preparación de cambio de los colaboradores en una institución. Es por eso que las instituciones educativas deben albergar una adecuada gestión de sus procesos y recursos tanto humanos como materiales que a su vez contribuyan con el cumplimiento de los objetivos institucionales. (Al-Tahitah, 2021)

Los líderes transformacionales son aquellos que generan cambios positivos y trabajan en beneficio del grupo, logrando la confianza y el compromiso de sus seguidores. Para alcanzar este efecto reflexivo, es esencial que el líder cree un espacio colaborativo entre los docentes, siendo él mismo un modelo de mejora y trabajo en equipo al diseñar estrategias que permitan cambios a nivel institucional. Es crucial destacar que las instituciones actuales están experimentando cambios significativos, por lo tanto, es fundamental que el líder se adapte a estas transformaciones. Los centros educativos están inmersos en un entorno en constante evolución, por lo que resulta determinante que el líder aproveche las competencias y la calidad de la formación de los miembros de la organización educativa para conseguir un propósito común (Hesar, 2019).

En lo que respecta a la cultura innovativa, esta se ve como una serie de valores y principios que promueven la innovación en las organizaciones, lo cual crea una cultura de ingenio y receptividad a las

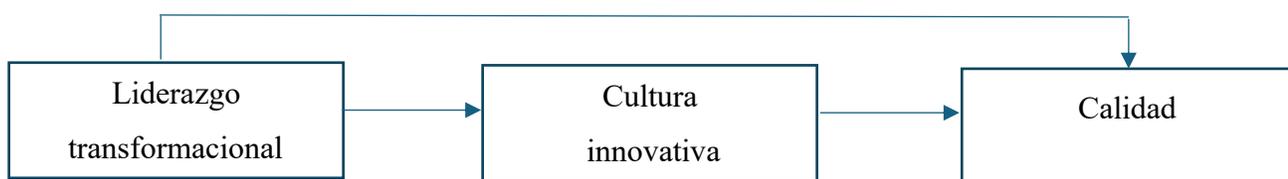
ideas y capacidad de respuesta en la toma de decisiones (Mohamad et al, 2020). Este tipo de cultura se enfoca en el futuro mediante el uso de ideas innovadoras, ambiente de trabajo desafiante y creatividad y se desarrolla en un marco de autonomía en donde existe espacio para asumir riesgos, y un compromiso para generar innovaciones (Rehman et al, 2019 y Pedraja-Rejas, 2018).

Los líderes transformacionales se caracterizan por desafiar el status quo (Andriani et al, 2018) y por estar abiertos a buscar nuevas formas de realizar las tareas (Arnold, 2017). Además, estos tipos de líderes tienen una gran capacidad para adaptarse rápidamente a las condiciones cambiantes, por lo que son consideradas personas adecuadas para promover un entorno de trabajo creativo (Aydin, 2018).

La cultura organizacional que enfatiza la creatividad, la proactividad y la innovación mejora los niveles de calidad de servicio en la educación. Así mismo, el estudio conducido en una universidad chilena, evidenció que una cultura que promueve la innovación, hace que el personal esté dispuesto a aceptar nuevos retos educacionales, mejorando así los resultados y la calidad institucional (Pedraja-Rejas et al, 2019).

Por tanto, se planteó la siguiente hipótesis:

Diagrama de modelo propuesto



Fuente: <http://file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/Dialnet-LiderazgoTransformacionalYCulturaInnovativa-8890545.pdf>

El estudio revela que existe una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional, el compromiso del profesor y las condiciones del colegio. Así mismo, se observa una correlación positiva y significativa entre las distintas dimensiones del compromiso del estudiante. Estos resultados son similares a los encontrados en investigaciones anteriores, lo que sugiere que es factible replicar este modelo con una muestra más amplia e incluir otras variables para mejorar el ajuste del modelo. En conclusión, se puede afirmar que la estructura de las escalas utilizadas en el estudio está

correctamente diseñada y que existe coherencia en las medidas obtenidas. Con el objetivo de impulsar la mejora educativa y los resultados académicos y de comportamiento de los estudiantes, es fundamental que la dirección lleve a cabo actividades para fortalecer el compromiso del cuerpo docente, compartir la visión del colegio, fomentar el trabajo en equipo y democratizar el proceso de toma de decisiones. Además, es importante establecer un vínculo cercano con los estudiantes mediante visitas a las aulas y generar conciencia sobre la importancia de las tareas escolares, la participación en clases y las actividades que requieran un esfuerzo adicional. Estas recomendaciones se basan en la literatura existente sobre el liderazgo transformacional y los efectos deseados en el compromiso tanto de los profesores como de los estudiantes (Zegarra Saldaña, 2019).

El liderazgo transformacional es esencial para la gestión académica de las instituciones educativas en Ecuador, ya que permite promover la actualización y el desarrollo de los miembros de esta comunidad, este tipo de modelo se caracteriza por su capacidad de conducir hacia el cambio, enfocándose en los estudiantes como parte primordial con el fin de lograr un liderazgo educativo eficaz (Moreira, 2020).

Implementar el liderazgo transformacional implica establecer mecanismos y herramientas que logren los cambios necesarios para una pedagogía más participativa e integral, con el compromiso de todas las partes que conforman la institución educativa. Es un proceso que permite a los líderes reestructurar el sistema y donde los seguidores pueden desarrollar la visión presentada por el líder desde diferentes enfoques. (Rojas Carrasco, 2020)

En el entorno educativo ecuatoriano, es urgente innovar en las estrategias y planes curriculares para mejorar la formación significativa de los ciudadanos frenando y adaptándolos a un mundo más globalizado. El liderazgo transformacional representa una herramienta clave para realizar cambios novedosos y creativos en los contenidos, planes y programas claves para mejorar la estructura pedagógica (Carpio Vera, 2021).

La investigación de Mejía Campó (2021) examina la relación entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional entre las autoridades en una institución de educación básica regular.

Utilizando una muestra de 33 docentes, los resultados mostraron una alta correlación positiva entre estas dos variables (Campó, 2021).

6.2.- MARCO CONCEPTUAL. -

Liderazgo:

El liderazgo, en su esencia, implica proporcionar dirección y ejercer influencia sobre otros para movilizarlos hacia el logro de metas compartidas. Para que el liderazgo sea efectivo, la influencia debe basarse en la autoridad formal, las cualidades personales del líder, su conocimiento y sus experiencias, valorando las diferencias individuales y fomentando la participación. (Bolívar, 2020)

Liderazgo Transformacional:

El liderazgo transformacional fue nombrado por primera vez en la década de los 70's por Burns (1978), quien definía al líder transformacional como alguien que busca tanto el potencial en sus colaboradores como satisfacer las necesidades, generando un compromiso con la organización así mismo el liderazgo transformacional se caracteriza por la capacidad del líder para inspirar y motivar a los seguidores mediante la articulación de una visión compartida, el fomento de la innovación y el cambio, la promoción del desarrollo personal y profesional, así como la creación de un entorno de trabajo colaborativo y estimulante (Avolio, 2020).

Compromiso organizacional:

El compromiso organizacional, es admitido como un proceso que determina el grado donde un empleado genera identificación y relación con una organización, encaminándose al logro de los objetivos. Así mismo, hay un alto involucramiento con el puesto de trabajo, así como en la identificación con el cargo que ejercen, expresando solidaridad hacia la organización (Mora, 2021).

Liderazgo educativo

El liderazgo educativo nace de la preocupación acerca de qué se puede hacer y cuándo para mejorar y dinamizar el proceso educativo en las instituciones. Como resultado se espera conseguir un

aprendizaje permanente para todos los alumnos. Es por esto que el liderazgo educativo va ligado directamente a la mejora educativa (Escudero, 2020).

7.- MARCO METODOLÓGICO. -

A continuación, se indica la metodología utilizada:

- Nivel o tipo: Descriptivo.
- Método de investigación: Inductivo (de lo particular a lo general).
- Alcance: Correlacional.
- Método de muestreo: Probabilístico.
- Técnica aplicada para recolectar los datos: Encuesta.
- Herramienta: Cuestionario.

7.1.- MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS EMPLEADOS

Esta investigación fue de tipo descriptivo puesto que se analizó el estado actual de la utilización del liderazgo transformacional. Además, tuvo un alcance correlacional con el objetivo de determinar la existencia y el grado de relación estadística entre diferentes variables; de esta manera, se pudo evaluar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los estudiantes.

7.2.- MÉTODOS Y TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Se utilizó un enfoque cuantitativo para lo cual se diseñaron y aplicaron encuestas a los docentes con el fin de recolectar datos sobre la aplicación del liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño de los estudiantes, estas encuestas se realizaron mediante un cuestionario digital a través de Google Forms.

7.3 DETERMINACIÓN DE LA POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo conformada por 123 docentes de instituciones educativas particulares de la Dirección Distrital de Educación 17D07 que comprende Quitumbe.

Se estableció el cálculo de la muestra con un porcentaje de confianza del 95% y un margen de error del 8%.

Fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Significado de parámetros:

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la Población o Universo

Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

e = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

$q = (1-p)$ = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

CÁLCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

Instituciones secundarias particulares de la Administración Zonal Quitumbe.

Parámetro	Valor
N	460
Z	1,96
P	50,00%
Q	50,00%
E	8,00%

Tamaño de muestra

$n =$ **123 encuestas**

MAPA GEOGRÁFICO DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL DE EDUCACIÓN 17D07
Parroquias Urbanas: (Chillogallo A La Ecuatoriana – Educación) y sus distritos educativos.



FUENTE: UNIDAD DE PLANIFICACIÓN DISTRITO 17D07

(S/f-c). Gob.ec. Recuperado el 7 de abril de 2024, de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/03/17D07.pdf>

8. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Interpretación de encuestas

1. ¿En qué nivel de secundaria imparte clases?

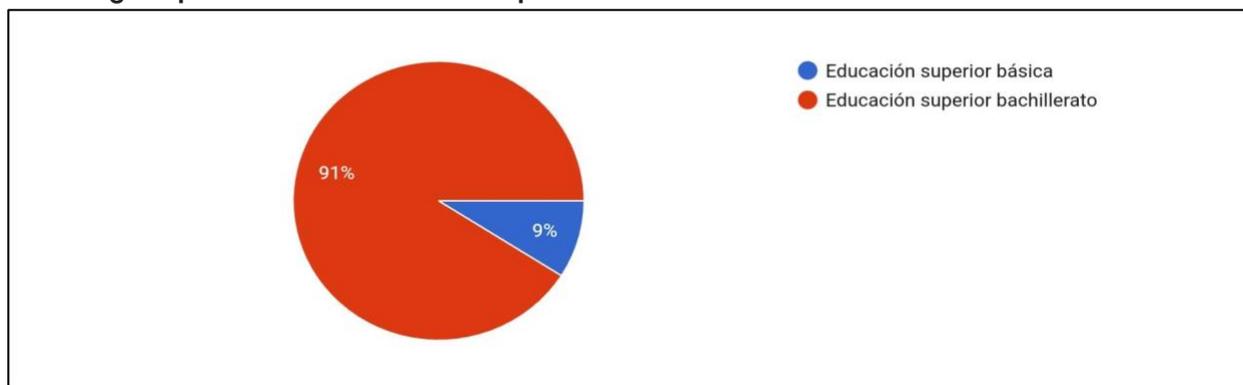


Figura 1. Pregunta 1

Fuente: Investigación de campo

Análisis

Según el gráfico, el 91% de los encuestados imparten clases en educación superior de bachillerato, este abarca desde el tercero hasta el décimo curso, lo que significa que estos maestros trabajan con estudiantes en una etapa crucial de su desarrollo académico y personal. Por otro lado el 9% de los encuestados imparten clases en el nivel de educación superior básica, desde el octavo hasta el décimo curso esta diferencia en la proporción de docentes de los distintos niveles educativos ofrece información valiosa sobre los retos que enfrentan los educadores en cada entorno.

2. ¿Cuántos años de experiencia tiene como docente de secundaria?

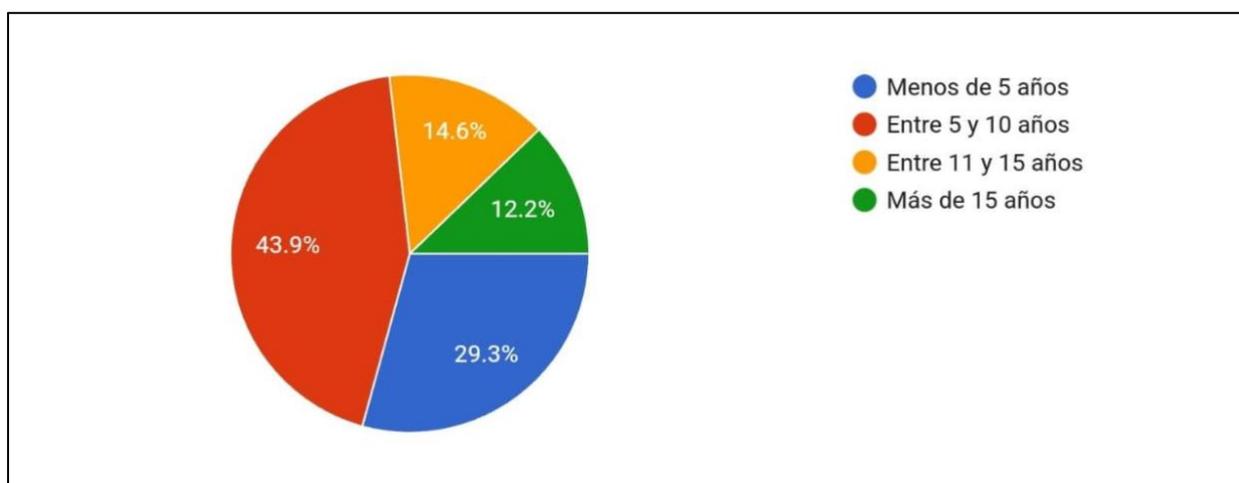


Figura 2. Pregunta 2

Fuente: Investigación de campo

Análisis

Al analizar los datos sobre la trayectoria de los encuestados un 49.3%, tiene entre 5 y 10 años de experiencia como docentes de secundaria. Esto sugiere que el cuerpo docente es estable y consolidado. En segundo lugar, un 29.3% cuentan con menos de 5 años de recorrido, esta presencia de educadores novatos indica un constante flujo de renovación, con nuevas perspectivas y enfoques. Seguido por el 14.6% que acumula entre 11 y 15 años impartiendo clases, estos expertos aportan su valiosa experiencia y conocimiento especializado al campo educativo.

3. ¿En qué medida se encuentra familiarizado con el liderazgo transformacional?

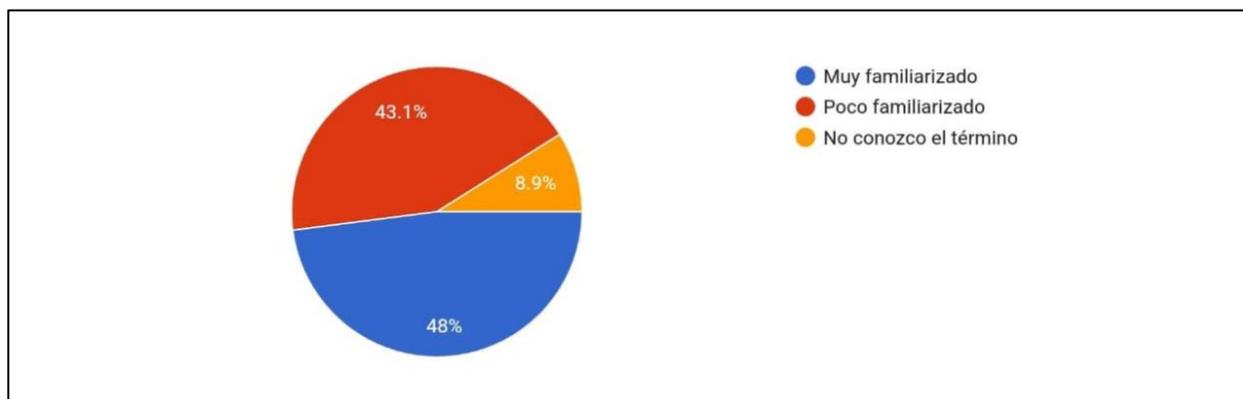


Figura 3. Pregunta 3

Fuente: Investigación de campo

Análisis

La mayoría de los encuestados, un 48%, se encuentran familiarizados con el concepto de liderazgo transformacional. El 43.1% se encuentra poco familiarizado con este término, mientras que solo un 8.9% no lo conoce.

Estos resultados indican que el liderazgo transformacional es un concepto conocido y predominante entre el cuerpo docente. Esto sugiere que es un modelo que probablemente se aplique de manera habitual en las instituciones educativas. La cercanía con estos principios entre la mayoría de los docentes puede beneficiar la implementación de prácticas y estrategias en el ámbito educativo.

4. ¿Cómo se fomenta la comunicación y el diálogo entre la dirección, docentes y estudiantes en su institución educativa?

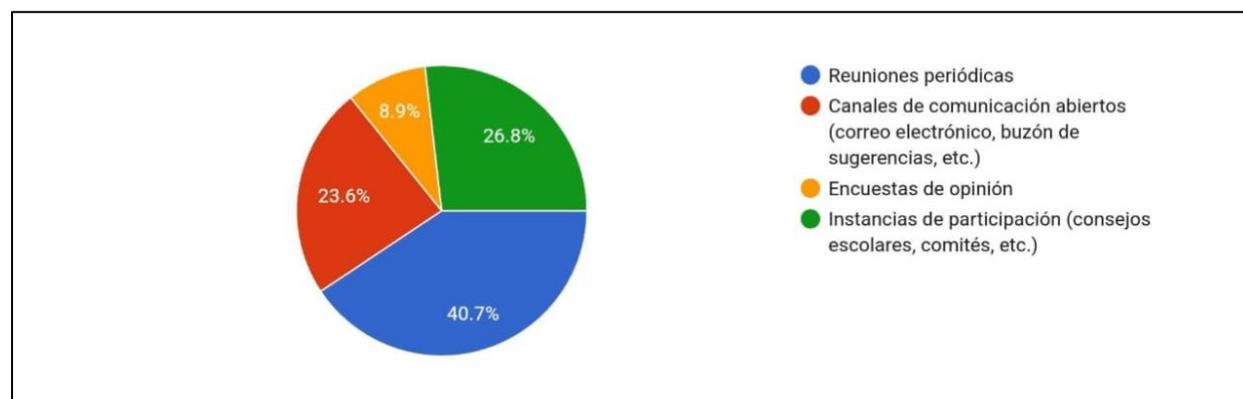


Figura 4. Pregunta 4

Fuente: Investigación de campo

Análisis

Según los resultados de las encuestas las instituciones fomentan la comunicación y el diálogo entre dirección, docentes, principalmente mediante reuniones periódicas con un 40.7%, este es un espacio valioso para el intercambio abierto y la construcción de entendimiento mutuo, la segunda con un 26.8% son instancias de participación como buzones de sugerencias y correo electrónicos, estos canales alternativos permiten que los educadores puedan expresar sus ideas y aportes de manera individual y confidencial, con un 23.6% los canales de comunicación abierta donde la comunidad educativa puede interactuar y compartir perspectivas de forma fluida, si bien este mecanismo ofrece una vía para recoger una opinión directa, es el menos aprovechado por las instituciones en sus esfuerzos por promover un diálogo.

5. ¿Cómo se implementa el liderazgo transformacional en las aulas de su institución educativa?

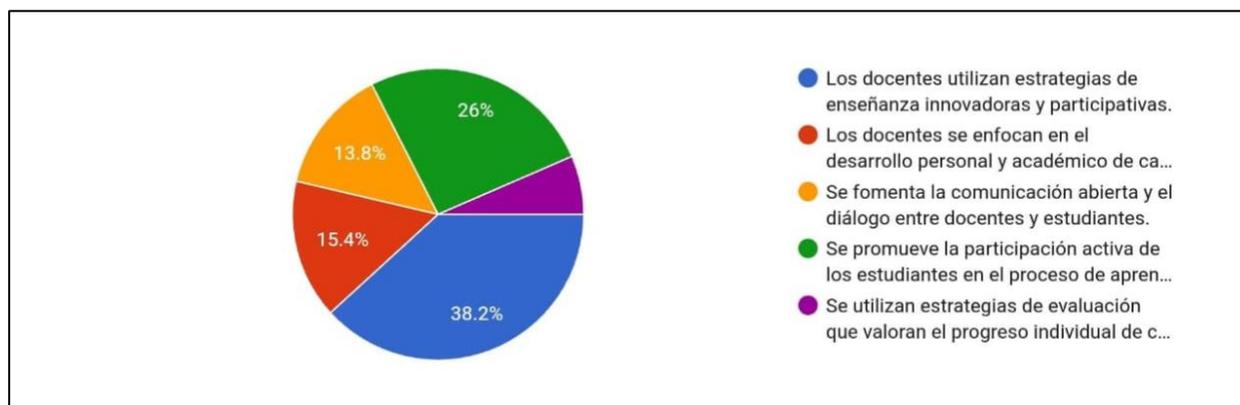


Figura 5. Pregunta 5

Fuente: Investigación de campo

Análisis

Según los datos, el 32.2% de los docentes implementan estrategias de enseñanza innovadoras y participativas como parte del liderazgo transformacional fomentando el compromiso activo de los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje.

Con un 26% de aceptación, se encuentra la promoción de la participación activa lo que refleja el esfuerzo por crear entornos de aprendizaje más dinámicos, donde todos los participantes tengan voz y puedan desempeñar un papel protagónico.

El 15.4% de los maestros se enfocan en el desarrollo personal, demostrando su interés por atender las necesidades individuales, lo que demuestra la importancia de comprender y responder a las particularidades de cada alumno.

6. ¿Qué mecanismos existen para evaluar el impacto del liderazgo transformacional en su institución educativa?

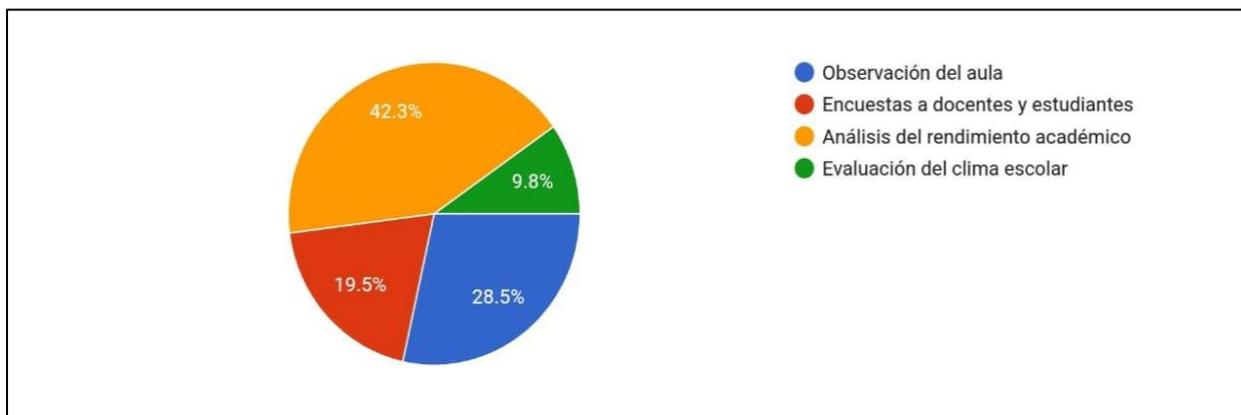


Figura 6. Pregunta 6

Fuente: Investigación de campo

Análisis

De acuerdo con los resultados de las encuestas, el mecanismo de evaluación más utilizado es el análisis del rendimiento académico, con un 42.3% esto es coherente, ya que el liderazgo transformacional debe reflejarse en mejores resultados de aprendizaje de los alumnos.

En segundo lugar, con un 28.5%, se encuentra la observación en el aula, lo cual permite evaluar la implementación de estrategias de enseñanza innovadoras.

Las encuestas a docentes y estudiantes cuentan con un 19.5% de aceptación como método de evaluación ya que estas no suelen realizarse a menudo.

7. ¿Qué estrategias específicas utiliza para fomentar la comunicación abierta y el diálogo entre usted y sus estudiantes?

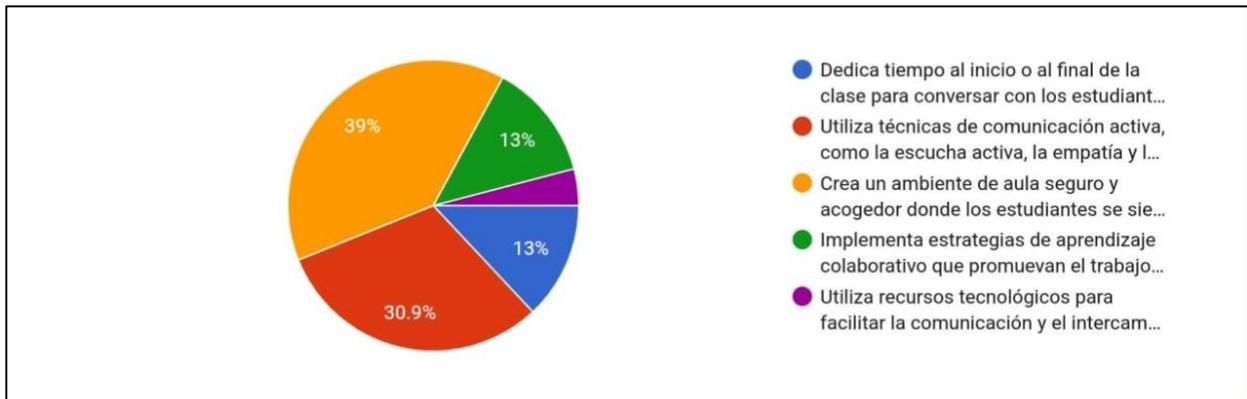


Figura 7. Pregunta 7

Fuente: Investigación de campo

Análisis

Según la información recopilada la estrategia más usada por los docentes encuestados es la creación de un ambiente de aula seguro y acogedor con un 39% siendo esta la técnica más empleada ya que implica el cultivar una relación de confianza y respeto mutuo donde los estudiantes sepan que su opinión es valorada, el segundo método con más aceptación por parte de los docentes es la comunicación activa con un 30.9% ya que permite comprender mejor las perspectivas de los estudiantes; la dedicación de tiempo al inicio o al final de la clase ocupa el tercer lugar con un 13% siendo esencial para conocer mejor a los individuos.

8. ¿Cuál es el porcentaje estimado de mejora que ha notado al implementar estas estrategias en el aula de clases?

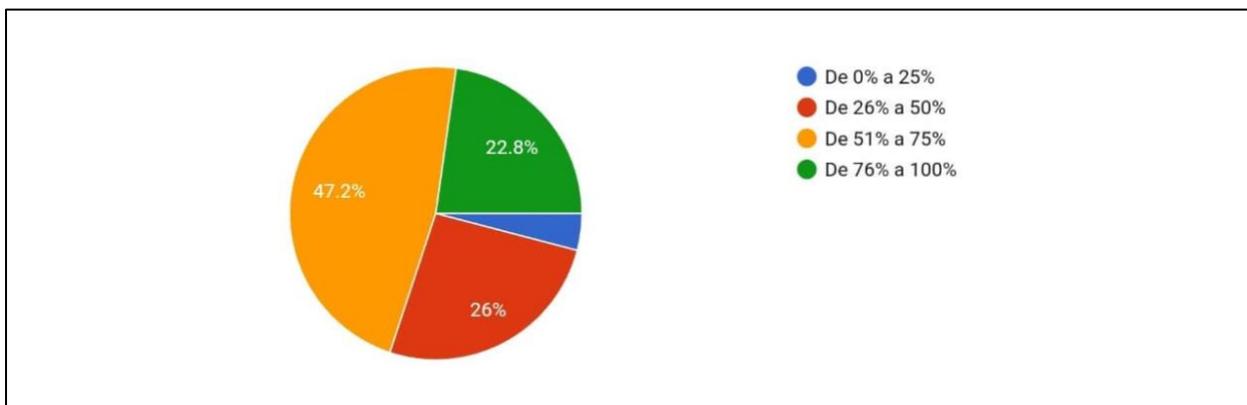


Figura 8. Pregunta 8

Fuente: Investigación de campo

Análisis

En el rango más alto del 76% al 100%, un 22.8% de los docentes han experimentado un incremento excepcional en los resultados, esto quiere decir que los estudiantes han logrado avances significativos en diversos aspectos.

Por otro lado, el 26% de los docentes han identificado un progreso del 26% al 50%. Esto sugiere que, si bien existe un cambio, se deben seguir refinando y adaptando las estrategias.

9. ¿Qué evidencia concreta ha observado del impacto positivo de su liderazgo transformacional en el aprendizaje de sus estudiantes?

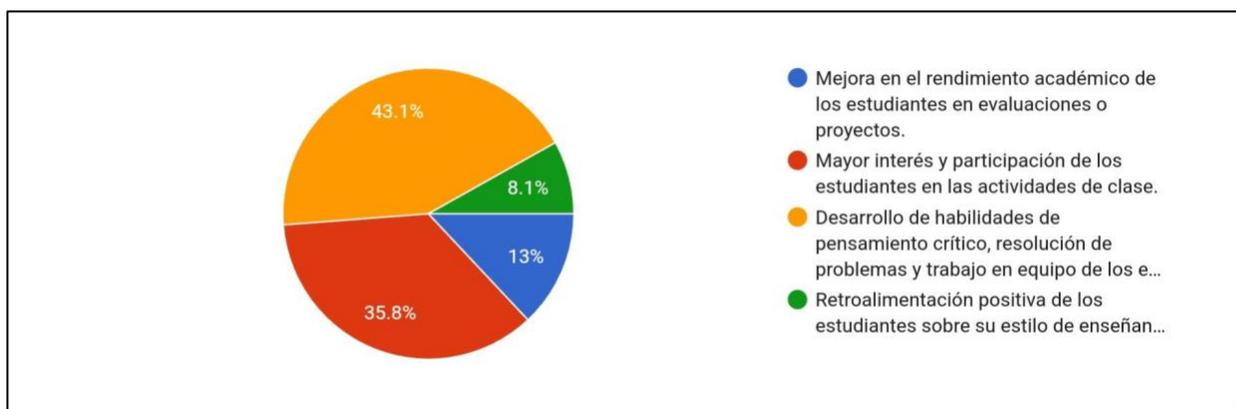


Figura 9. Pregunta 9

Fuente: Investigación de campo

Análisis

La evidencia más concreta revelada en las encuestas es el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico, resolución de problemas y trabajo en equipo de los estudiantes con un porcentaje de 43.1% estos aspectos son cruciales no solo para el éxito académico, sino también para prepararlos para que sean capaces de enfrentar los desafíos del mundo real de manera efectiva, en segundo lugar con un 35.8% los docentes han observado mayor interés y participación de los estudiantes en las actividades luego de poner en práctica las estrategias, este compromiso de los estudiantes es un reflejo del efecto positivo de las estrategias de liderazgo transformacional para generar entornos de aprendizaje más dinámicos e inspiradores.

10. ¿Qué características de liderazgo transformacional observa en el director/a de su institución?

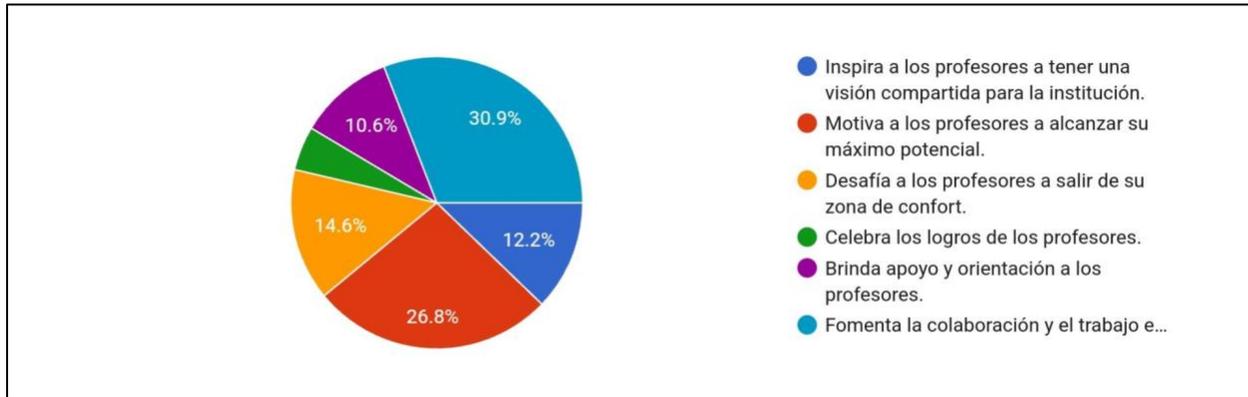


Figura 10. Pregunta 10
Fuente: Investigación de campo

Análisis

El director de la institución demuestra un liderazgo transformacional caracterizado por fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, cuenta con un 30.9% de aceptación, esta dinámica no solo mejora la calidad de la enseñanza, sino que también brinda un sentido de propósito compartido y pertenencia entre el personal docente, el 26.8% motiva a los profesores a alcanzar su máximo potencial mediante un enfoque de apoyo y empoderamiento, esto ha conseguido alinear los esfuerzos hacia una meta colectiva, estas habilidades de liderazgo crean un entorno de trabajo estimulante y propicio para el éxito de la institución educativa.

En una escala del 1 al 5, donde 1 es “nulo” y 5 es “muy alto”

11. ¿En qué medida considera que el liderazgo transformacional del director/a ha impactado positivamente en su práctica docente?

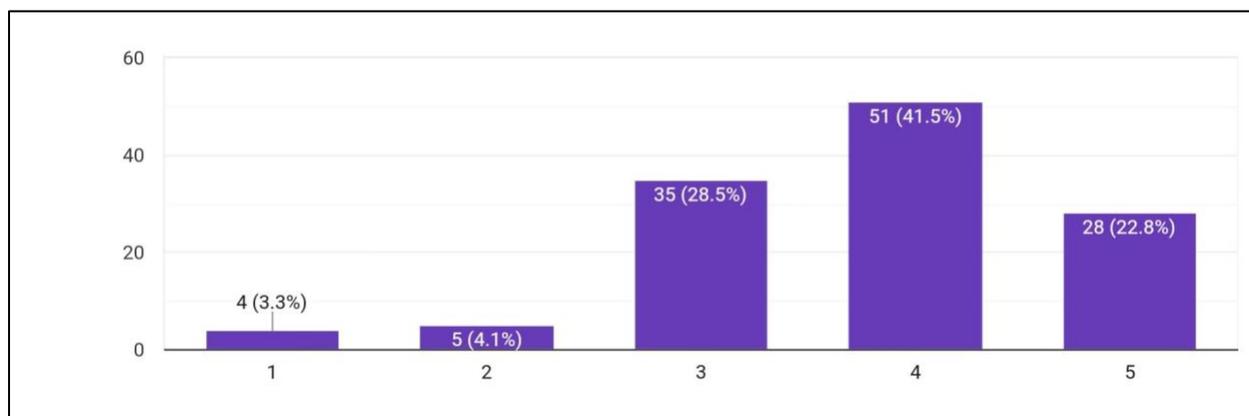


Figura 11. Pregunta11
Fuente: Investigación de campo

Análisis

El 41.5% de los encuestados calificaron con 4 el efecto positivo por parte de su director esto indica un gran del liderazgo transformacional en su labor, experimentando de primera mano cómo un dirigente que inspira, desafía intelectualmente y brinda apoyo individualizado, puede contribuir a su desarrollo profesional y bienestar; el 22.8% lo califica con 5 la puntuación más alta esto refleja un excelente nivel de percepción y se traduce en maestros más comprometidos y efectivos, lo cual a su vez impacta positivamente en la experiencia de aprendizaje de los estudiantes; el 28.5% lo calificó con 3 lo que es un buen indicador pero no es tan marcado en este grupo.

12. En qué medida siente que el director/a le anima a cuestionar el status quo y a pensar de manera innovadora?

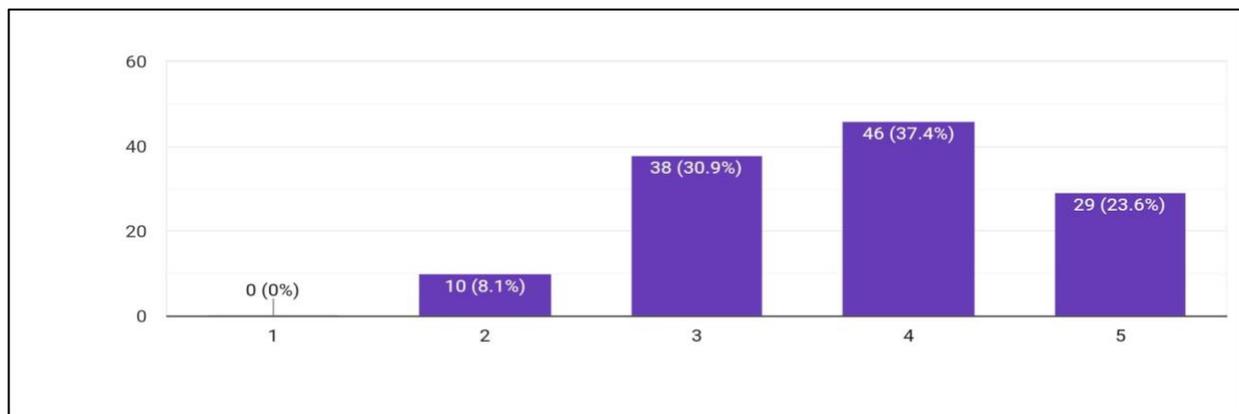


Figura 12. Pregunta 12
Fuente: Investigación de campo

Análisis

Un 37.4% de los encuestados calificó con 4 el liderazgo transformacional del director y esto indica que buena parte del grupo docente siente que el directivo los anima a pensar de manera innovadora y cuestionar el status quo, esto no solo beneficia el desarrollo profesional de los docentes, sino que se traduce directamente en una experiencia de aprendizaje más enriquecedora y significativa para los estudiantes.

Un 30.9% califica con 3, lo que indica que existen incentivos para pensar de manera distinta pero esta opción no es tan marcada.

Además, un 23.6% lo calificó con 5, la máxima puntuación lo que sugiere que desde su perspectiva los alienta intensamente a dejar atrás los esquemas tradicionales y adoptar nuevos enfoques.

13. ¿En qué porcentaje percibe que el liderazgo transformacional ha mejorado el clima organizacional y la motivación entre los profesores y estudiantes?

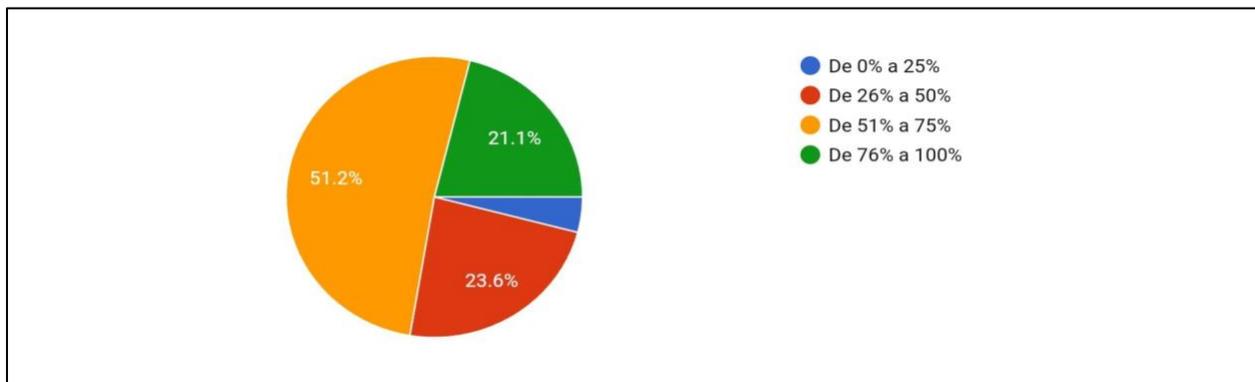


Figura 13. Pregunta 13

Fuente: Investigación de campo

Análisis

El 51.2% de los encuestados que corresponde a más de la mitad de docentes considera que el liderazgo transformacional ha mejorado el clima y motivación en un rango de 51% al 75% lo que indica que este estilo ha tenido un impacto positivo significativo, un ambiente escolar más motivador y estimulante se traduce en clases más interactivas, relevantes y significativas para los jóvenes.

Por otra parte, un 23.6% percibe un impacto moderado en un rango de 26% a 50% esto sugiere que si bien es efectivo se podría mejorar potenciando sus resultados.

Un 21.1% de los encuestados percibe un impacto mayor en un rango de 76% al 100% lo que refleja que en esta parte ha generado un excelente resultado y una gran mejora.

14. ¿En qué porcentaje considera que las oportunidades de desarrollo profesional (talleres, cursos, capacitaciones) proporcionadas por la institución bajo el liderazgo actual son adecuadas?

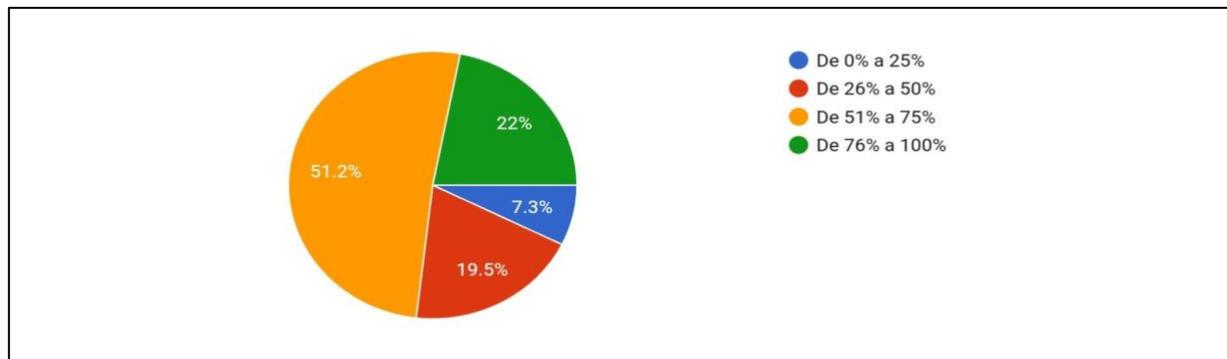


Figura 14. Pregunta 14
Fuente: Investigación de campo

Análisis

Más de la mitad de los encuestados el 51.2% perciben que sus instituciones ofrecen oportunidades de crecimiento profesional en un rango de 51% al 75%, esto refleja que ciertos planteles han logrado crear entornos verdaderamente propicios para que los docentes amplíen sus conocimientos y habilidades; en un rango mayor de 76% a 100% un 22% de docentes indica que los colegios liderados de manera transformacional brindan a sus maestros una oferta de capacitación y desarrollo realmente significativa.

15. ¿Cómo evalúa la efectividad de sus métodos pedagógicos?

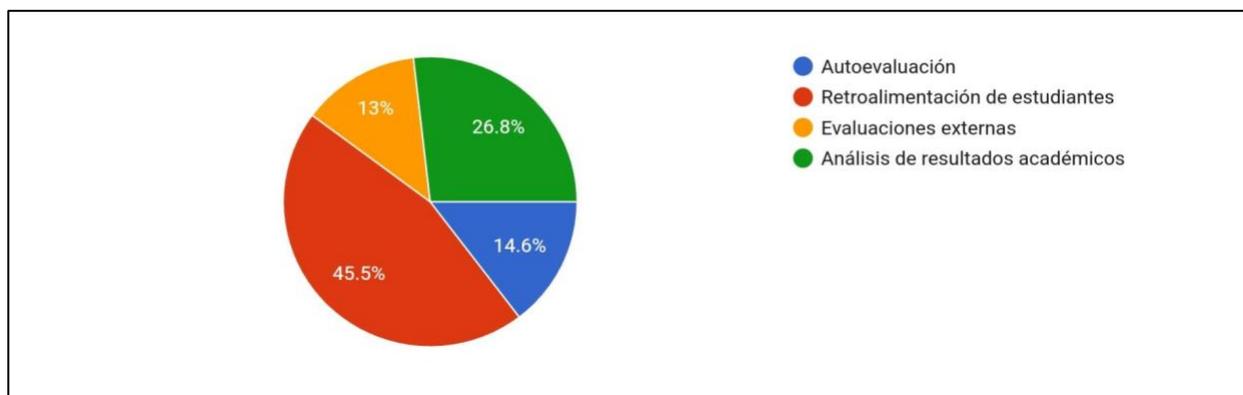


Figura 15. Pregunta 15
Fuente: Investigación de campo

Análisis

Con los datos proporcionados el 45% de los encuestados realiza retroalimentaciones como procedimiento para evaluar la efectividad de sus métodos pedagógicos esto implica, usarla como herramienta clave para estimar el impacto de sus metodologías de enseñanza, esto demuestra lo importante que es para estos educadores escuchar la voz y las percepciones de los jóvenes, con el fin de seguir perfeccionando sus prácticas dentro del aula.

El 26.8% analiza los resultados académicos y se enfoca en medir su desempeño escolar mediante calificaciones.

16. ¿Existe una correlación entre el liderazgo transformacional y su nivel de esfuerzo extra en el trabajo?

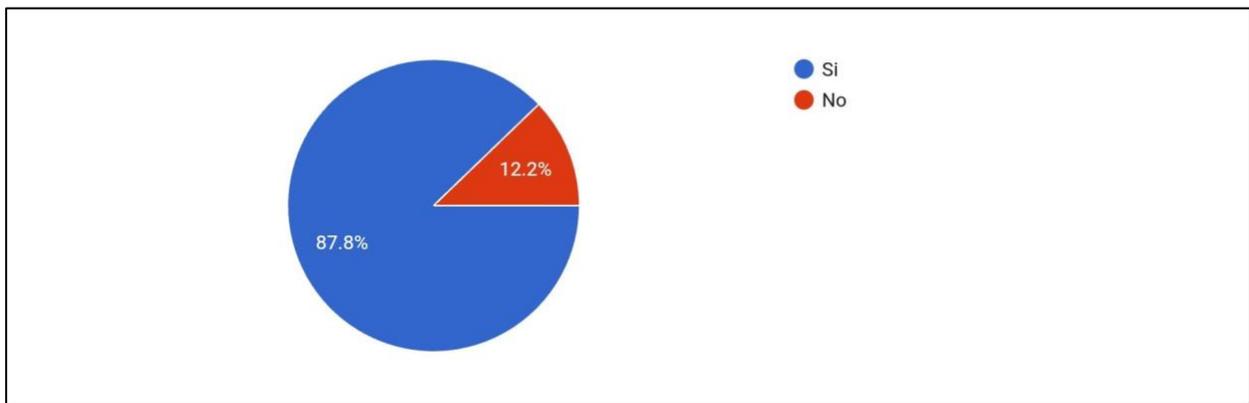


Figura 16. Pregunta 16

Fuente: Investigación de campo

Análisis

El análisis indica que el 87% de los docentes perciben una relación directa entre la aplicación del liderazgo transformacional de las autoridades con respecto a su esfuerzo extra en el trabajo, esto seguirá que cuando los directivos ejercen un liderazgo inspirador los maestros incrementan su nivel de compromiso y dedicación en su labor, traduciéndose en un beneficio directo para los estudiantes.

17. ¿Inspira a sus estudiantes a alcanzar su máximo potencial?

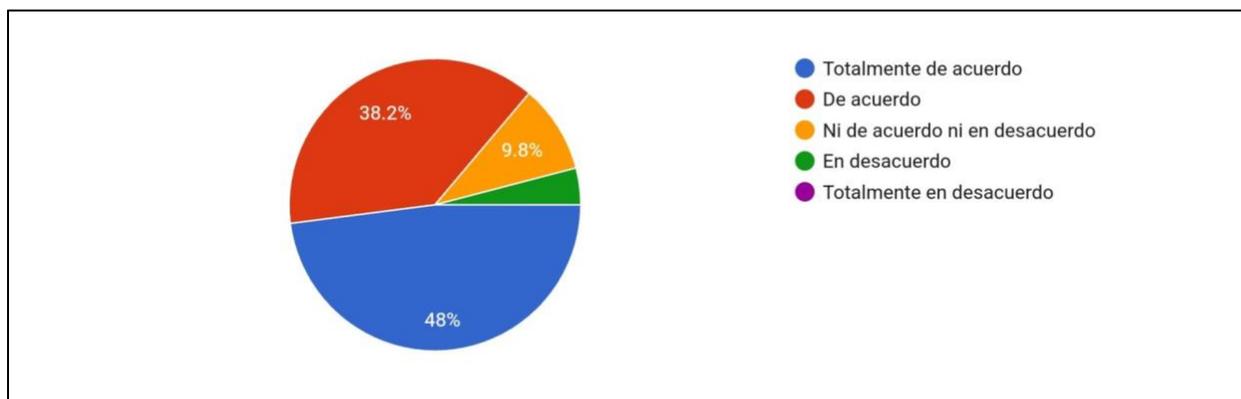


Figura 17. Pregunta 17

Fuente: Investigación de campo

Análisis

En general, los datos muestran que la mayoría de los docentes inspiran a los estudiantes a alcanzar su máximo potencial. El 48% de los docentes está "totalmente de acuerdo" con esta afirmación, y el 38.2% adicional está "de acuerdo", al sentir que sus profesores los valoran y les brindan mayor apoyo y reconocimiento, los estudiantes tienden a responder con un mayor nivel de motivación, compromiso y participación.

El 9.8% está "ni de acuerdo ni en desacuerdo", lo que indica que hay un pequeño grupo que no tiene una opinión firme sobre este asunto.

18. ¿Desafía a sus estudiantes a pensar de manera crítica y creativa?

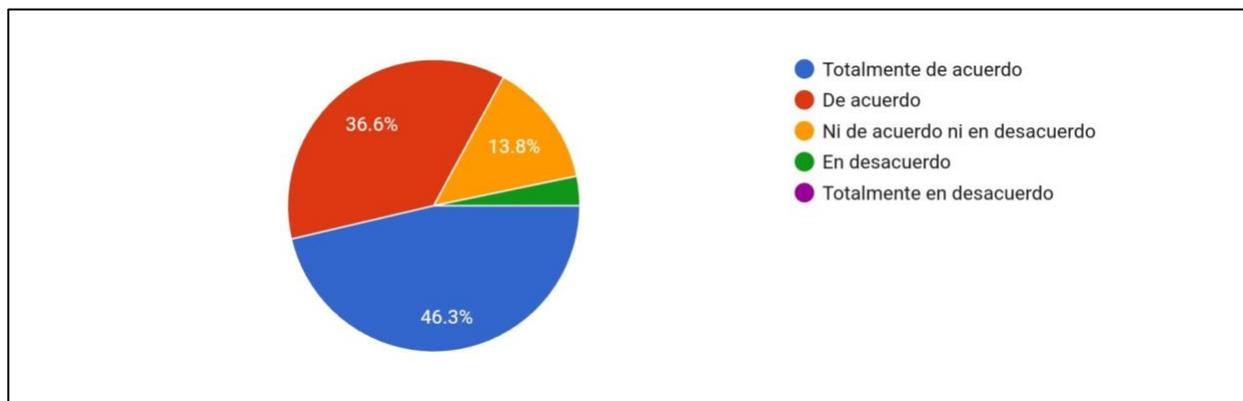


Figura 18. Pregunta 18

Fuente: Investigación de campo

Análisis

Un 46.3% está "totalmente de acuerdo" y 36.6% está "de acuerdo" esta afirmación sugiere que más del 82%, perciben que ayudan a los estudiantes a pensar de forma crítica, como consecuencia los profesores se vuelven más receptivos al escuchar sus ideas, a desafiarlos intelectualmente y a diseñar actividades que estimulen su curiosidad y creatividad.

El 13.8% están "ni de acuerdo ni en desacuerdo", esto sugiere que el grupo tal vez no percibe un fuerte énfasis en el pensamiento analítico.

19. ¿Ayuda a sus estudiantes a identificar sus fortalezas y debilidades?

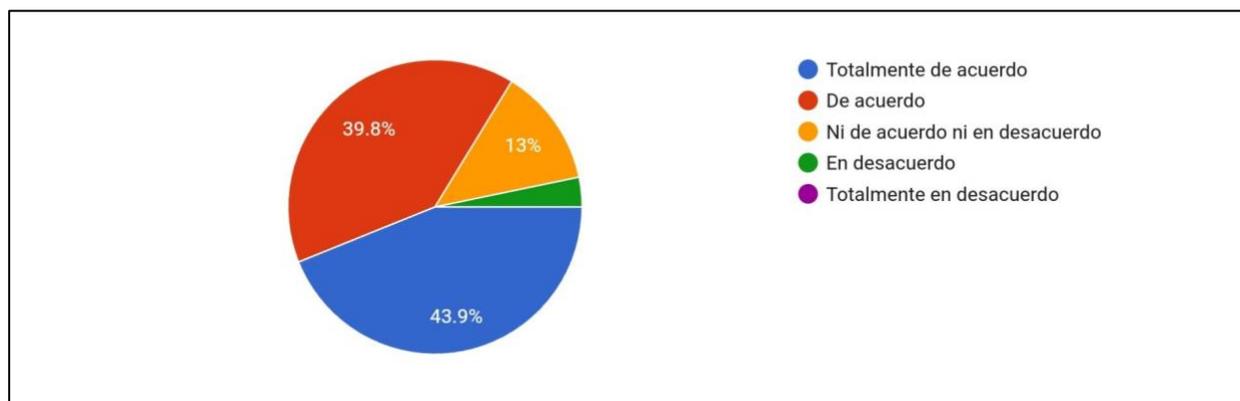


Figura 19. Pregunta 19

Fuente: Investigación de campo

Análisis

En total, más del 83% de los docentes consideran que efectivamente ayudan a sus estudiantes en este aspecto.

El 43.9% de los encuestados está "totalmente de acuerdo" en que ayudan a sus estudiantes a identificar sus fortalezas y debilidades potenciando las capacidades, llevando a cabo un enfoque pedagógico cada vez más orientado al desarrollo integral de los jóvenes, acompañándolos a llevar un proceso de autoconocimiento.

El 39.8% está "de acuerdo" con esta afirmación centrándose en cultivar el compromiso y la autoconfianza.

20. ¿Reconoce los logros y esfuerzos de sus estudiantes?

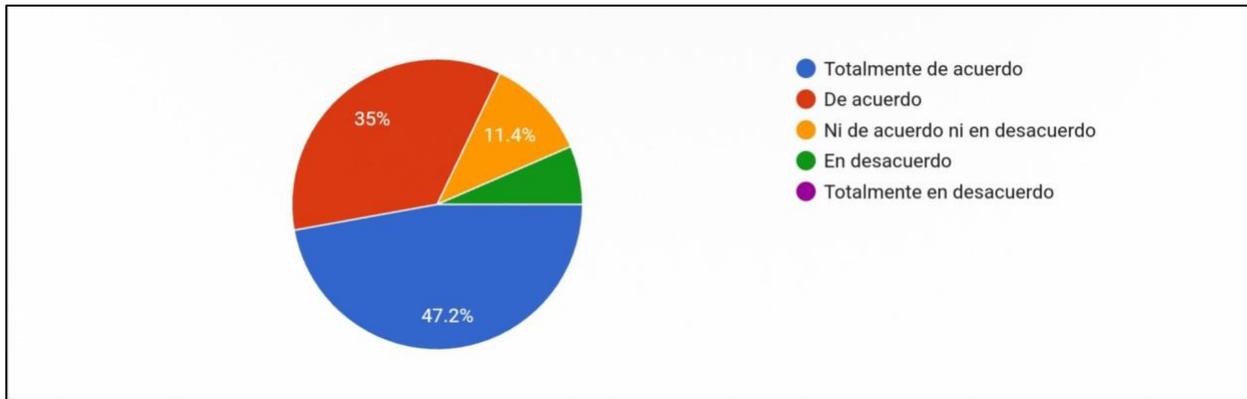


Figura 20. Pregunta 20

Fuente: Investigación de campo

Análisis

El 47.2% de los encuestados está "totalmente de acuerdo" en que reconocen los logros y esfuerzos de sus estudiantes en lugar de simplemente evaluarlos, esto se centra en cultivar el compromiso y desarrollo personal.

El 35% de los docentes está "de acuerdo" con esta afirmación ya que mejora su confianza; el 11.4% se mantiene "ni de acuerdo ni en desacuerdo" lo que sugiere que este grupo tal vez no percibe que hagan tanto énfasis en reconocer el trabajo de sus alumnos.

21. ¿Ayuda a sus estudiantes a desarrollar sus habilidades de liderazgo?

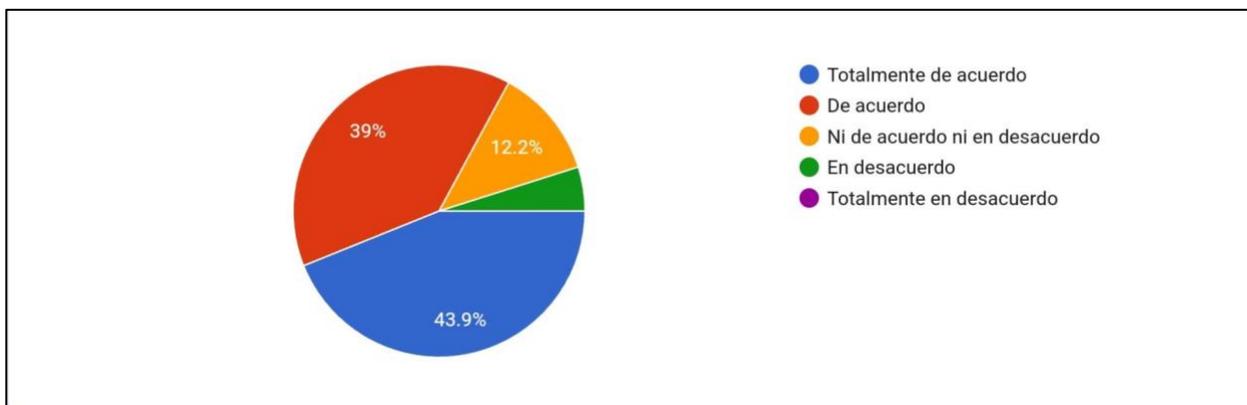


Figura 21. Pregunta 21

Fuente: Investigación de campo

Análisis

El 43.9% de los encuestados está "totalmente de acuerdo" en que ayudan a sus alumnos a desarrollar habilidades de liderazgo esto tendrá un efecto positivo directo y podrán desarrollar destrezas convirtiéndose en líderes comprometidos y capaces de generar un cambio favorable.

El 39% está "de acuerdo", esta afirmación revela que los docentes se encuentran concentrados en empoderar a los jóvenes.

22. ¿Usa estrategias de carácter individual con sus estudiantes para mostrar interés por su bienestar personal y les brinda apoyo emocional?

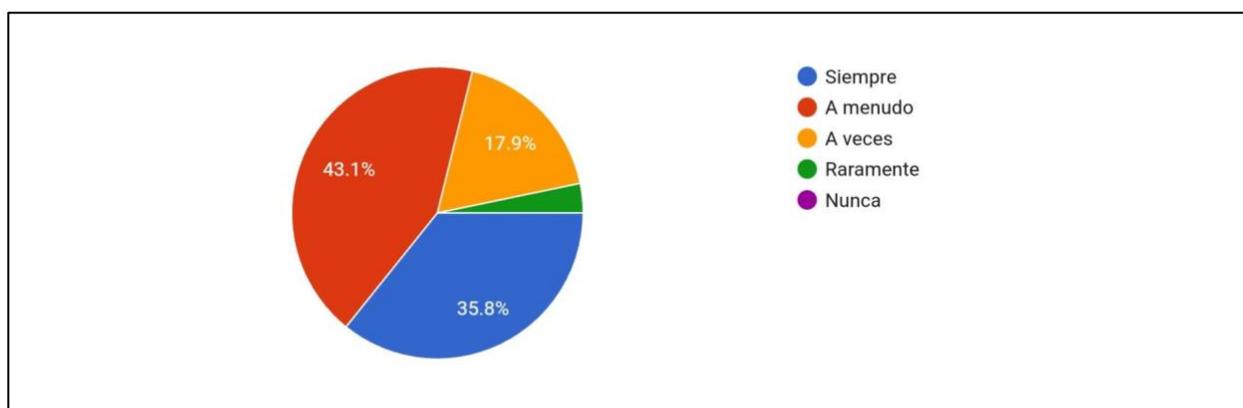


Figura 22. Pregunta 22

Fuente: Investigación de campo

Análisis

El 43.1% de los profesores encuestados afirma que "a menudo" usan métodos individuales en su clase para mostrar interés por su bienestar personal y brindarles apoyo emocional, al procurar comprender y atender las circunstancias y desafíos únicos de cada estudiante.

El 35.8% de los docentes afirma que "siempre" utilizan técnicas particulares con sus alumnos, esto sugiere que una porción significativa de los educadores ha interiorizado la importancia de atender a las necesidades de desarrollo integral de los alumnos, y no sólo a sus logros académicos.

El 17.9% de los profesores admite que sólo lo hace "a veces", lo que sugiere que este grupo tal vez no lo prioriza tanto o le cuesta más dedicar ese tiempo a cada uno.

23. Desde su percepción como docente, ¿En qué medida han mejorado las calificaciones y resultados académicos de los estudiantes debido a la implementación de prácticas de liderazgo transformacional en su institución?

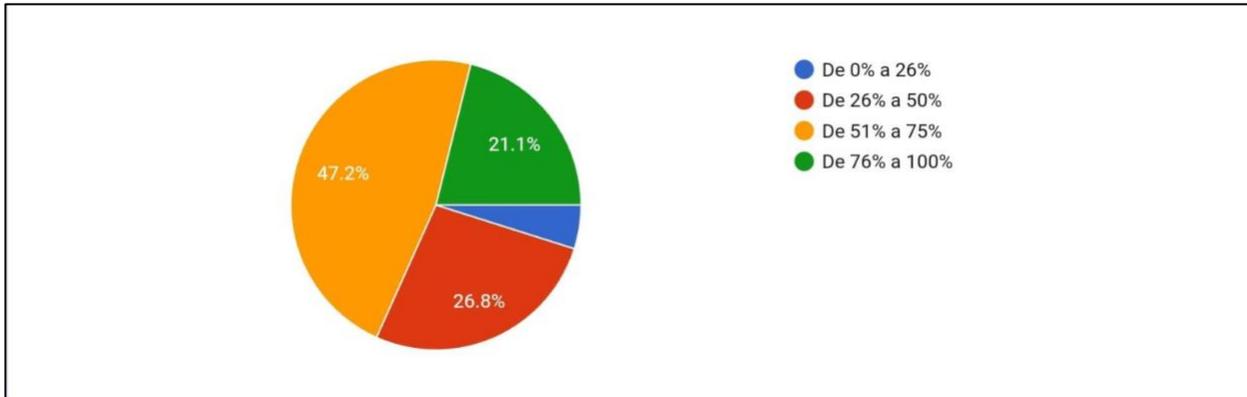


Figura 23. Pregunta 23

Fuente: Investigación de campo

Análisis

Existe un predominio del 47.2% de los encuestados en el rango 51% a 75% esto indica que se encuentra una mejora considerable en las calificaciones y resultados académicos gracias a la implementación del liderazgo transformacional y sugiere que este tipo de prácticas son efectivas. Con un 21.1% se encuentra el rango de 76% a 100% que evidencia que se ha logrado alcanzar un avance excepcional y este tipo de prácticas han sido altamente eficientes.

24. ¿Existen diferencias significativas en los niveles de rendimiento, satisfacción y bienestar entre los estudiantes que han estado expuestos a un liderazgo transformacional versus uno transaccional?

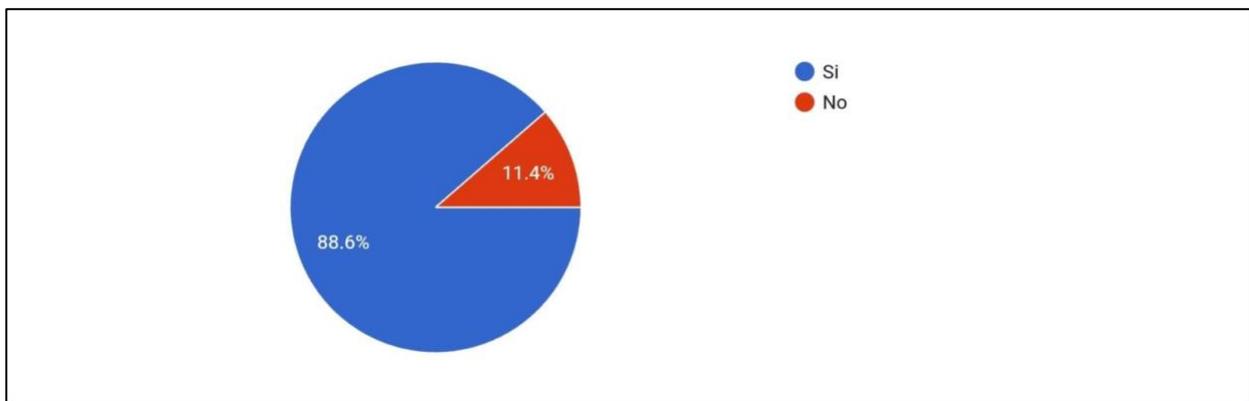


Figura 24. Pregunta 24

Fuente: Investigación de campo

Análisis

Los hallazgos de esta encuesta revelan una imagen clara y contundente sobre el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño de los estudiantes, un 88.6% indica que existen diferencias significativas en los indicadores entre los estudiantes expuestos a enfoques de liderazgo transformacional al despertar su sentido de propósito, inspirar su pasión por el aprendizaje y empoderarlos a asumir un rol protagónico en su proceso de crecimiento, este enfoque parece tener un efecto notable y transformador.

Por el contrario, el 11.4% señala que no hay diferencias significativas entre estos dos grupos.

25. Desde su experiencia como docente ¿En cuál de los siguientes aspectos del desempeño académico los estudiantes han mejorado gracias a la implementación de prácticas de liderazgo transformacional en la institución?

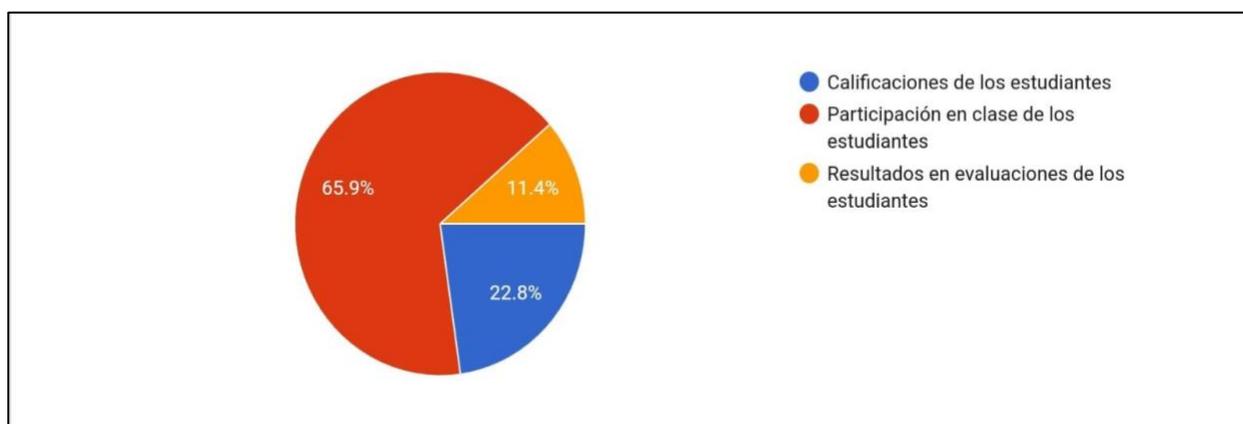


Figura 25. Pregunta 25

Fuente: Investigación de campo

Análisis

Esta gráfica indica que el efecto más notable del liderazgo transformacional se ha dado en la mejora de la participación en clases de los estudiantes, alcanzando casi un 66% esto sugiere que se logró inspirar a los alumnos, despertando en ellos un mayor nivel de compromiso y entusiasmo por los procesos de aprendizaje. Además, un 22.8% observa una mejora en las calificaciones, siendo este un aspecto relevante.

9. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Un aspecto a considerar es que gran parte de los estudios sobre liderazgo transformacional se han realizado en economías desarrolladas. Estas realidades organizacionales y sociales son diferentes del contexto ecuatoriano en aspectos clave como la estructura jerárquica de las instituciones.

En nuestra región, es común encontrar instituciones con estructuras verticales y centralizadas, donde la distancia de poder entre directivos y maestros suele ser mayor, se toman decisiones sin involucrar suficientemente a la comunidad educativa, lo que choca con los principios del liderazgo transformacional, dificultando la implementación efectiva de estas prácticas, las cuales se basan en una relación más cercana entre líderes y seguidores, esto crea controversia ya que un principio fundamental de este modelo, es la participación activa y la inspiración por parte de las autoridades, generando dificultad en entornos donde se valora más la autoridad formal y la toma de decisiones unilateral.

La teoría de cultura organizacional en Ecuador ha revelado intentos por promover una mayor participación e innovación, pero se han enfrentado a obstáculos culturales relacionados con el riesgo y la resistencia al cambio, ya que se tiende a priorizar la estabilidad y la conformidad, con resultados controversiales que abren la puerta a una reflexión más profunda sobre la interacción entre el liderazgo, el clima institucional, y la necesidad de enfoques más colaborativos.

En cuanto a la teoría de cultura de innovación los hallazgos cuestionan la aplicabilidad universal ya que la cultura local se inclina más hacia la estabilidad, y la resistencia al riesgo, este aspecto es difícil de cambiar ya que las autoridades son las que deben plantear nuevas formas de enseñanza.

Las teorías de estrategias y mecanismos señalan que este estilo de liderazgo opera a través de elementos motivacionales y de empoderamiento, los hallazgos sugieren que su efectividad se ve ligeramente limitada por las particularidades dominantes en el sector.

Los resultados obtenidos en esta investigación son claros y brindan una amplia perspectiva sobre el liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño de los estudiantes de secundaria proporcionando importantes aspectos sobre el tema.

Aproximadamente la mitad de los maestros encuestados se mostraron muy familiarizados con este enfoque, sin embargo, la otra mitad confesó tener un conocimiento más limitado al respecto.

Incluso, un pequeño grupo admitió desconocer completamente el tema, en general es un buen rango ya que se puede determinar de forma precisa sus respuestas.

La evidencia de la mejora al implementar este método se ve reflejada en el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico, resolución de problemas y trabajo en equipo de los estudiantes.

Según los datos obtenidos el liderazgo transformacional impartido por los directores impacta positivamente y de gran manera en los docentes, la característica que más se observa en las instituciones es el fomentar la colaboración y el trabajo en equipo de los profesores, también la gran mayoría de directores animan a estos a cuestionar el status quo y pensar de manera innovadora lo que ayuda a mejorar el clima organizacional y la motivación entre los profesores y estudiantes evaluando sus métodos pedagógicos mediante retroalimentación.

Estas observaciones cuestionan la efectividad universal del liderazgo transformacional y sugieren que su implementación debe adaptarse al contexto cultural, organizacional y a las características de los seguidores. Los líderes deben encontrar un equilibrio entre los diferentes componentes del modelo en lugar de aplicarlos de manera exacta.

10. CONCLUSIONES

Al analizar los datos obtenidos se concluye que el liderazgo transformacional es una práctica ampliamente extendida y valorada entre los docentes ya que en su mayoría afirman usar este tipo de estrategias que son principios clave del liderazgo transformacional en los estudiantes. La población de estudio corresponde a los colegios particulares de educación secundaria de la Zona Distrital Quitumbe 17D07 que consta de 25 colegios, los cuales están distribuidos en Quitumbe, Guamaní, Chillotallo, La Ecuatoriana y Turubamba.

La presente investigación logró cumplir con el objetivo general, al realizar un análisis sobre su impacto en el desempeño de los estudiantes, mediante la recopilación de datos se determinó que al implementar estrategias del modelo de liderazgo esto representa un cambio positivo del 48.8% en el aprovechamiento de aquellos a quienes se lo aplica, el 32% lo emplea mediante estrategias de enseñanza innovadora y un 39% a través de la creación de un ambiente seguro, resaltando principalmente la importancia de reconocer y valorar los logros de los alumnos lo cual ayuda a fomentar

la motivación y el crecimiento personal, de igual manera es fundamental apoyar activamente al desarrollo de habilidades de liderazgo en los estudiantes lo que implica empoderarlos, además el usar tácticas para mostrar interés y brindar soporte a cada uno rebela su preocupación por atender las necesidades personales y el bienestar de los alumnos, siendo este otro pilar fundamental.

Una gran parte de docentes, señala que la influencia de las autoridades tiene un 67.9% de impacto positivo, busca inspirar a sus alumnos a alcanzar su máximo potencial más allá de simplemente impartir conocimientos, estos maestros los motivan a pensar de manera crítica y creativa prestando atención a identificar sus fortalezas y debilidades, lejos de limitarse a dar instrucciones ayudan a desarrollar las habilidades de liderazgo.

Al implementar estas prácticas los docentes muestran que ha existido un incremento positivo de un 80.7% en las calificaciones y resultados académicos de los estudiantes. Al igual que al preguntarles si hay diferencias significativas en los niveles de rendimiento, satisfacción y bienestar de los estudiantes expuestos a un liderazgo transformacional versus un tradicional la respuesta fue contundente al indicar que un 88.6% ven una mejora significativa en la participación en clase de los estudiantes.

Por último, este estudio concluye que aplicando de manera correcta las estrategias, al evaluar el impacto en los estudiantes se produce una mejora significativa del 88.6% en aspectos como la participación en clases y sus calificaciones.

11.- FUENTES DE CONSULTA

- (S/f). Gob.ec. Recuperado el 3 de abril de 2024, de <https://juntos.educacion.gob.ec/kichwa/images/sedes/SedesZONA9.pdf>
- Aydin. (2018). Liderazgo transformacional y cultura innovativa <http://file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/DialnetLiderazgoTransformacionalYCulturalInnovativa-8890545.pdf>
- (S/f-b). Recuperado el 3 de abril de 2024, de <http://file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/DialnetLiderazgoTransformacionalDelDocenteDeEducacionFisi-8268120.pdf>
- (S/f-c). Gob.ec. Recuperado el 7 de abril de 2024, de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/03/17D07.pdf>
- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89–122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S241506222020000400006&script=sci_arttext
- Al-Tahitah. (2021). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S199086442022000200246&script=sci_arttext&lng=en
- Bolívar. (2020). El liderazgo educativo en los programas de educación especial Una revisión de la literatura. <https://www.rade.es/imageslib/PUBLICACIONES/ARTICULOS/V8N4%20-%2006%20-%20AO%20-%20RIVERA.pdf>
- De mayo de, 6. y. 7. (s/f). *XII Jornada de Investigación 2021*. Edu.co. Recuperado el 5 de abril de 2024, de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/79a71ccd-796e-4c2c-b993-d98bba4e1536/content#page=203>
- Escudero. (2020). El liderazgo educativo en los programas de educación especial: Una revisión de la literatura. <https://www.rade.es/imageslib/PUBLICACIONES/ARTICULOS/V8N4%20-%2006%20-%20AO%20-%20RIVERA.pdf>
- Gálvez, M. I. T., & Llatas, F. D. H. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 18(85), 246–251. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S199086442022000200246&script=sci_arttext&lng=en
- Hesar, S. A. (2019). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S165789612011000100004&script=sci_arttext
- Martínez Ozuna, G., Santos Guzmán, J., Beltrán, E. L., & Hernández Ángeles, A. L. (2020). Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud. *Educación médica superior (Impresa)*, 34(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421412020000200007&script=sci_arttext&lng=en

- Mora. (2021). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas Sinaloenses del sector agroindustrial
<https://pdfs.semanticscholar.org/8f69/3e394e2e131aca2586089a715320caedfc98.pdf>
- Pareja Pera, L. Y., Dávila Morán, R. C., Portillo Ríos, H., & Velarde Dávila, L. (2022). Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 211–219.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S221836202022000200211&script=sci_arttext
- Pedraja-Rejas, L. (2018). Liderazgo transformacional y cultura innovativa.
<http://file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/DialnetLiderazgoTransformacionalYCulturalInnovativa-8890545.pdf>
- Recuperado el 19 de marzo de 2024, de <http://file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoTransformacionalEnLaGestionEducativaEnL-7897557.pdf>
- Rojas Carrasco, O. A., Vivas, A. D., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia*, 28, 237–262.
<https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Semanticscholar.org. Recuperado el 19 de marzo de 2024, de
<https://pdfs.semanticscholar.org/8f69/3e394e2e131aca2586089a715320caedfc98.pdf>
- Vista de *El liderazgo transformacional como factor de cambio en la Educación Superior de una Universidad pública de la ciudad de Villarrica, 2020*. (s/f). Una.py. Recuperado el 5 de abril de 2024, de <https://revistascientificas.una.py/index.php/rcff/article/view/4053/3316>
- Vista de *El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los guaguas centro del sector norte de Quito*. (s. f.).
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4982/7564>
- Vista de *Evaluación del desempeño docente en el logro de aprendizaje del área de matemáticas*. (s/f). Edu.ar. Recuperado el 3 de abril de 2024, de <https://e-revistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/3071/2937>
- Vista de *Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad “Simón Bolívar” de Puerto Bolívar- Ecuador, 2018*. (s/f). Cienciayeducacion.com. Recuperado el 19 de marzo de 2024, de
<https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/18/31>
- Vista de *Liderazgo transformacional: un aporte a la motivación del estudiante universitario*. (s/f). Edu.pe. Recuperado el 5 de abril de 2024, de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/1096/1011>

Zegarra Saldaña, N. (2019). Importancia del liderazgo transformacional del director en el compromiso del profesorado y de los estudiantes en un centro educativo. *Investigación & desarrollo*, 19(2), 149–166.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S251844312019000200010&script=sci_arttext

Moreira, J. B. (2020). Guía de liderazgo transformacional en la Unidad Educativa Presidente Diego Noboa del cantón Naranjito. (Original). *Revista científico-educacional de la provincia Granma*, 1143-1145.

Quito, J. B. M. (2020). Guía de liderazgo transformacional en la Unidad Educativa Presidente Diego Noboa del cantón Naranjito.(Original). *Roca. Revista científico-educacional de la provincia Granma*, 16(1), 1042-1051.

12. ANEXOS

Estimado/a docente:

Esta encuesta tiene como objetivo conocer sus percepciones y experiencias sobre el liderazgo transformacional en el contexto educativo. El liderazgo transformacional se caracteriza por inspirar a los seguidores, enfocarse en sus necesidades individuales, estimularlos intelectualmente y modelar comportamientos éticos y morales.

Nos interesa indagar sobre cómo usted vivencia este tipo de liderazgo en su institución y cómo cree que impacta en los procesos de enseñanza-aprendizaje, el clima laboral y el desarrollo profesional docente.

Sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima. Le agradecemos de antemano por su colaboración, la cual será de gran valor para nuestra investigación.

¡Muchas gracias!

1. ¿En qué nivel de secundaria imparte clases?

- a) Educación superior básica
- b) Educación superior bachillerato

2. ¿Cuántos años de experiencia tiene como docente de secundaria?

- a) Menos de 5 años
- b) Entre 5 y 10 años
- c) Entre 11 y 15 años

- d) Más de 15 años
3. ¿En qué medida se encuentra familiarizado con el liderazgo transformacional?
- a) Muy familiarizado
 - b) Poco familiarizado
 - c) No conozco el término
4. ¿Cómo se fomenta la comunicación y el diálogo entre la dirección, docentes y estudiantes en su institución educativa?
- a) Reuniones periódicas
 - b) Canales de comunicación abiertos (correo electrónico, buzón de sugerencias, etc.)
 - c) Encuestas de opinión
 - d) Instancias de participación (consejos escolares, comités, etc.)
5. ¿Cómo se implementa el liderazgo transformacional en las aulas de su institución educativa?
- a) Los docentes utilizan estrategias de enseñanzas innovadoras y participativas.
 - b) Los docentes se enfocan en el desarrollo personal y académico de cada estudiante.
 - c) Se fomenta la comunicación abierta y el diálogo entre docentes y estudiantes.
 - d) Se promueve la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
 - e) Se utilizan estrategias de evaluación que valoran el progreso individual de cada estudiante.
6. ¿Qué mecanismos existen para evaluar el impacto del liderazgo transformacional en su institución educativa?
- a) Observación del aula
 - b) Encuestas a docentes y estudiantes
 - c) Análisis del rendimiento académico
 - d) Evaluación del clima escolar
7. ¿Qué estrategias específicas utiliza para fomentar la comunicación abierta y el diálogo entre usted y sus estudiantes?
- a) Dedicar tiempo al inicio o al final de la clase para conversar con los estudiantes sobre sus intereses, preocupaciones y experiencias.
 - b) Utiliza técnicas de comunicación activa, como la escucha activa, la empatía y la retroalimentación constructiva.
 - c) Crea un ambiente de aula seguro y acogedor donde los estudiantes se sientan cómodos para expresar sus ideas y opiniones.
 - d) Implementa estrategias de aprendizaje colaborativo que promuevan el trabajo en equipo y la interacción entre los estudiantes.
 - e) Utiliza recursos tecnológicos para facilitar la comunicación y el intercambio de información entre usted y los estudiantes.
8. ¿Cuál es el porcentaje estimado de mejora que ha notado al implementar estas estrategias en el aula de clases?

- a) De 0% a 25%
- b) De 26% a 50%
- c) De 51% a 75%
- d) De 76% a 100%

9. ¿Qué evidencia concreta ha observado del impacto positivo de su liderazgo transformacional en el aprendizaje de sus estudiantes?

- a) Mejora en el rendimiento académico de los estudiantes en evaluaciones o proyectos.
- b) Mayor interés y participación de los estudiantes en las actividades de clase.
- c) Desarrollo de habilidades de pensamiento crítico, resolución de problemas y trabajo en equipo de los estudiantes.
- d) Retroalimentación positiva de los estudiantes sobre su estilo de enseñanza y el ambiente de aprendizaje en el aula.

10. ¿Qué características de liderazgo transformacional observa en el director/a de su institución?

- a) Inspira a los profesores a tener una visión compartida para la institución.
- b) Motiva a los profesores a alcanzar su máximo potencial.
- c) Desafía a los profesores a salir de su zona de confort.
- d) Celebra los logros de los profesores.
- e) Brinda apoyo y orientación a los profesores.
- f) Fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los profesores.

11. En una escala del 1 al 5, donde 1 es "nulo" y 5 es "muy alto"

¿En qué medida considera que el liderazgo transformacional del director/a ha impactado positivamente en su práctica docente?

1 2 3 4 5

12. En una escala del 1 al 5, donde 1 es "nada" y 5 es "totalmente"

¿En qué medida siente que el director/a le anima a cuestionar el status quo y a pensar de manera innovadora?

1 2 3 4 5

13. ¿En qué porcentaje percibe que el liderazgo transformacional ha mejorado el clima organizacional y la motivación entre los profesores y estudiantes?

- a) De 0% a 25%
- b) De 26% a 50%
- c) De 51% a 75%
- d) De 76% a 100%

14. ¿En qué porcentaje considera que las oportunidades de desarrollo profesional (talleres, cursos, capacitaciones) proporcionadas por la institución bajo el liderazgo actual son adecuadas?

- a) De 0% a 25%
- b) De 26% a 50%

- c) De 51% a 75%
 - d) De 76% a 100%
15. ¿Cómo evalúa la efectividad de sus métodos pedagógicos?
- a) Autoevaluación
 - b) Retroalimentación de estudiantes
 - c) Evaluaciones externas
 - d) Análisis de resultados académicos
16. ¿Existe una correlación entre el liderazgo transformacional y su nivel de esfuerzo extra en el trabajo?
- a) Si
 - b) No
17. ¿Inspira a sus estudiantes a alcanzar su máximo potencial?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
18. ¿Desafía a sus estudiantes a pensar de manera crítica y creativa?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
19. ¿Ayuda a sus estudiantes a identificar sus fortalezas y debilidades?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
20. ¿Reconoce los logros y esfuerzos de sus estudiantes?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
21. ¿Ayuda a sus estudiantes a desarrollar sus habilidades de liderazgo?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo

- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

22. ¿Usa estrategias de carácter individual con sus estudiantes para mostrar interés por su bienestar personal y les brinda apoyo emocional?

- a) Siempre
- b) A menudo
- c) A veces
- d) Raramente
- e) Nunca

23. Desde su percepción como docente, ¿En qué medida han mejorado las calificaciones y resultados académicos de los estudiantes debido a la implementación de prácticas de liderazgo transformacional en su institución?

- a) De 0% a 26%
- b) De 26% a 50%
- c) De 51% a 75%
- d) De 76% a 100%

24. ¿Existen diferencias significativas en los niveles de rendimiento, satisfacción y bienestar entre los estudiantes que han estado expuestos a un liderazgo transformacional versus uno tradicional?

- a) Si
- b) No

25. Desde su experiencia como docente ¿En cuál de los siguientes aspectos del desempeño académico los estudiantes han mejorado gracias a la implementación de prácticas de liderazgo transformacional en la institución?

- a) Calificaciones de los estudiantes
- b) Participación en clase de los estudiantes
- c) Resultados en evaluaciones de los estudiantes