



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS  
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA**

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA  
ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ADOLFO JURADO GONZÁLEZ**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR  
AL TÍTULO DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN BÁSICA**

**AUTOR:**

**TOMALÁ POZO CHARLES JAVIER**

**TUTOR:**

**ING. HERMAN CHRISTIAN ZUÑIGA MUÑOZ. MSC.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**NOVIEMBRE – 2025**

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS  
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA**

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA  
ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ADOLFO JURADO GONZÁLEZ**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR  
AL TÍTULO DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN BÁSICA**

**AUTOR:**

**TOMALÁ POZO CHARLES JAVIER**

**TUTOR:**

**ING. HERMAN CHRISTIAN ZUÑIGA MUÑOZ. MSC.**

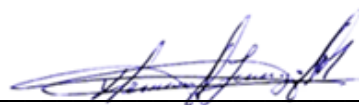
**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**NOVIEMBRE – 2025**

## DECLARACIÓN DEL DOCENTE TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular, “**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ADOLFO JURADO GONZÁLEZ**”, elaborado por **CHARLES JAVIER TOMALÁ POZO** estudiante de la **CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA**, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Licenciado en Ciencias de la **EDUCACIÓN BÁSICA**, me permito declarar que luego de haber orientado, dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual lo apruebo en todas sus partes.

Atentamente,



ING. HERMAN CHRISTIAN ZÚÑIGA MUÑOZ. MSC.

C.I: 0916097173

**DOCENTE TUTOR**

## DECLARACIÓN DEL DOCENTE ESPECIALISTA

En mi calidad de Docente Especialista, del Trabajo de Integración Curricular “**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ADOLFO JURADO GONZÁLEZ**” elaborado por CHARLES JAVIER TOMALÁ POZO estudiante de la CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA, Facultad de Ciencias de la Educación e Idiomas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Licenciado en CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN BÁSICA, me permito declarar que luego de haber evaluado el desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos, razón por la cual, declaro que se encuentra apto para su sustentación.

**Atentamente**



---

ECON. ALEXANDRA JARA ESCOBAR, MSC.

DOCENTE ESPECIALISTA

C.I. 0910649185

## AUTORÍA DEL PROYECTO

Yo, **TOMALÁ POZO CHARLES JAVIER** con C.I. 2450115759, estudiante de la **Facultad de Ciencias de la Educación e Idiomas, Carrera de Educación Básica**, previo a la obtención del título de licenciado en **Educación Básica** en mi calidad de autor del trabajo de investigación **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ADOLFO JURADO GONZÁLEZ”**, me permito declarar y certificar libre y voluntariamente, que lo escrito en este trabajo es de mi autoría a excepción de la citas bibliográficas utilizadas en la redacción del proyecto y la propiedad intelectual de la misma pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Atentamente,



**Tomalá Pozo Charles Javier**

**C.I. 2450115759**

**Autor**

## TRIBUNAL DE GRADO



---

MSC. Margot García Espinosa PhD

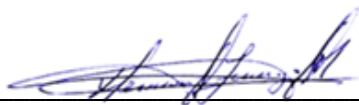
**DIRECTORA DE LA CARRERA  
DE EDUCACIÓN BÁSICA**



---

Econ. Alexandra Jara Escobar. MSC.

**DOCENTE ESPECIALISTA**



---

ING. Herman Zúñiga Muñoz MSC.

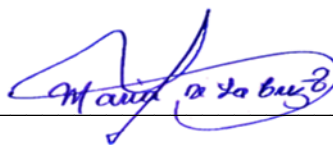
**DOCENTE TUTOR**



---

MSC. Yuri Ruiz Rabasco PhD.

**DOCENTE GUÍA UIC**



---

MSC. María de la Cruz Tigrero

**SECRETARIA**

## AGRADECIMIENTO

*En primer lugar, agradezco a Dios, puesto que sin su fortaleza durante todo este tiempo no podría haber logrado la culminación de mi trabajo de investigación y mi etapa universitaria, asimismo por mi salud, por la de mis padres, mis hermanos, mis abuelitas, mi querida novia y toda mi familia en general.*

*Asimismo, quiero agradecer a mi tutor de tesis, el Máster Herman Zuñiga, por su constante apoyo en la realización de mi trabajo de integración curricular, por su guía que fue esencial para la culminación de mi trabajo de investigación.*

*Expreso un gran agradecimiento a la directora y sus docentes de la Escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” por el permiso de realizar mi investigación en su establecimiento, le tengo mucho cariño a la institución puesto que mis hermanos estudiaron ahí.*

*Agradezco a mi papá Orlando, mi mamá Jessica, mis hermanos Gerald y Didier, mis abuelitas Mirna y Julia, mis tíos Álvaro y Paola y a mi novia, por siempre estar ahí para mí, con su gran apoyo emocional en mi formación como estudiante universitario.*

*Finalmente, agradezco profundamente a todas las personas que, de una manera u otra, me ayudaron en la realización de mi trabajo de investigación y también en la culminación de mi período en la universidad.*

TOMALÁ CHARLES

## DEDICATORIA

*Dedico este trabajo de investigación a mis padres, hermanos, mis abuelitas, mis tíos, mi querida y mi amada Novia, por ser parte de mi familia, por siempre estar ahí para mí ayudándome con sus consejos y apoyo incondicional, y porque siempre creyeron en mí. También dedico esta tesis a mi abuelito Juan, aunque ahora no está a mi lado, puesto que falleció, sus palabras de superación y llenas de amor aún resuenan en mi mente, sabiendo que desde el lugar que este, siempre estará muy orgulloso de mí. Gracias a todas las personas que siempre creyeron en mí, hare todo lo posible para que se sientan orgullosos de mí.*

TOMALÁ CHARLES

Tomalá Pozo, Charles Javier. **Liderazgo Transformacional y la práctica docente en la Escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González”**. Universidad Estatal Península de Santa Elena, Programa de Licenciatura en Educación Básica. La Libertad, 2025.

## **RESUMEN**

La presente investigación se enfoca en analizar la incidencia del liderazgo transformacional y la practica docente en la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González, la cual se encuentra ubicada en la Comuna Prosperidad, durante en el periodo 2025 – 2026. Este estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo y con un diseño exploratorio, descriptivo y bibliográfico. Para el respectivo análisis del liderazgo transformacional se utilizaron los estudios de Burns (2012), Bass (1985), Geraldo (2020), Agazu (2025), Rojas (2020) y Leithwood (2009). Y para la práctica docente se evidenciaron a autores como Mclean (2023), Quiñones (2023), Granados (2017), Molina (2025) y Prieto (2008). Las técnicas de recolección de datos que se usó fueron la entrevista para la directora y la encuesta a los 11 docentes. Concluyendo que el liderazgo transformacional del directivo incide positivamente en el fortalecimiento de la práctica docente a través de sus cuatro componentes, consolidando un clima de confianza, participación y mejora continua que contribuye de manera significativa a la calidad educativa.

**Palabras claves:** Calidad Educativa, Fortalecimiento, Liderazgo Transformacional, Participación, Práctica Docente.

Tomalá Pozo, Charles Javier. **Transformational Leadership and Teaching Practice at the Adolfo Jurado González Elementary School**. Santa Elena Peninsula State University, Bachelor's Degree Program in Elementary Education. La Libertad, 2025.

## ABSTRACT

This research focuses on analyzing the impact of transformational leadership and teaching practices at the Adolfo Jurado González Elementary School, located in the Prosperidad district, during the period 2025–2026. This study was conducted using a quantitative approach and an exploratory, descriptive, and bibliographic design. For the respective analysis of transformational leadership, studies by Burns (2012), Bass (1985), Geraldo (2020), Agazu (2025), Rojas (2020), and Leithwood (2009) were used. For teaching practice, authors such as Mclean (2023), Quiñones (2023), Granados (2017), Molina (2025), and Prieto (2008) were consulted. The data collection techniques used were interviews with the principal and a survey of the 11 teachers. It was concluded that the principal's transformational leadership has a positive impact on strengthening teaching practice through its four components, consolidating a climate of trust, participation, and continuous improvement that contributes significantly to educational quality.

**Keywords:** Educational Quality, Participation, Strengthening, Teaching Practice. Transformational Leadership.

## ÍNDICE

|   |      |
|---|------|
| <b>PORTADA</b> .....                              | i    |
| <b>CARATULA</b> .....                             | ii   |
| <b>DECLARACIÓN DEL DOCENTE TUTOR</b> .....        | iii  |
| <b>DECLARACIÓN DEL DOCENTE ESPECIALISTA</b> ..... | iv   |
| <b>AUTORÍA DEL PROYECTO</b> .....                 | v    |
| <b>TRIBUNAL DE GRADO</b> .....                    | vi   |
| <b>AGRADECIMIENTO</b> .....                       | vii  |
| <b>DEDICATORIA</b> .....                          | viii |
| <b>RESUMEN</b> .....                              | ix   |
| <b>ABSTRACT</b> .....                             | x    |
| <b>ÍNDICE</b> .....                               | xi   |
| <b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....                     | xiii |
| <b>ÍNDICE DE ILUSTRACIONES</b> .....              | xiii |
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....                         | xiv  |
| <b>CAPITULO I</b> .....                           | 1    |
| <b>EL PROBLEMA</b> .....                          | 1    |
| Situación Problémica.....                         | 1    |
| Formulación del Problema.....                     | 3    |
| <i>Pregunta principal</i> .....                   | 3    |
| <i>Preguntas secundarias</i> .....                | 3    |
| Objetivos de la investigación.....                | 3    |
| <i>Objetivo General</i> .....                     | 3    |
| <i>Objetivos Específicos</i> .....                | 3    |
| Justificación.....                                | 4    |
| Alcances y delimitación.....                      | 5    |
| <i>Alcances</i> .....                             | 5    |
| <i>Delimitación</i> .....                         | 6    |
| <i>Limitaciones</i> .....                         | 6    |
| <b>CAPITULO II</b> .....                          | 7    |
| <b>MARCO TEÓRICO</b> .....                        | 7    |
| Antecedentes Nacionales.....                      | 7    |
| Antecedentes locales.....                         | 8    |
| Bases teóricas.....                               | 9    |

|  |    |
|--|----|
| <i>Liderazgo</i> .....   | 9  |
| <i>Estilos de liderazgo</i> .....  | 9  |
| <i>Liderazgo transformacional</i> .....                                  | 11 |
| <i>Liderazgo transformacional en la educación</i> .....                  | 12 |
| <i>Práctica</i> .....  | 13 |
| <i>Práctica docente</i> .....  | 13 |
| <i>Dimensiones de la práctica docente</i> .....                          | 14 |
| <i>Factores que influyen en la práctica docente</i> .....                | 15 |
| Relación entre el liderazgo transformacional y la práctica docente ..... | 16 |
| Operacionalización de las variables .....                                | 17 |
| <b>CAPÍTULO III</b> .....  | 19 |
| MARCO METODOLÓGICO .....   | 19 |
| Abordaje de la investigación .....                                       | 19 |
| Investigación Exploratoria .....   | 19 |
| Investigación Descriptiva .....  | 19 |
| Investigación Bibliográfica .....  | 20 |
| Población y Muestra .....  | 20 |
| <i>Población</i> .....   | 20 |
| <i>Muestra</i> .....   | 20 |
| Técnicas e Instrumentos .....  | 21 |
| <i>Entrevista</i> .....  | 21 |
| Encuesta .....   | 21 |
| Procedimiento .....  | 21 |
| <b>CAPITULO IV</b> .....   | 22 |
| <b>Análisis e interpretación de los resultados</b> .....                 | 22 |
| Análisis de la entrevista a la directora de la institución .....         | 22 |
| Análisis general de la entrevista .....                                  | 23 |
| Análisis de la encuesta a los docentes .....                             | 24 |
| Análisis e interpretación de los resultados .....                        | 33 |
| Discusión de los resultados .....  | 34 |
| <b>Conclusiones y recomendaciones</b> .....                              | 37 |
| Conclusiones .....   | 37 |
| Recomendaciones .....  | 38 |
| Referencias Bibliográficas .....   | 39 |
| <b>Anexos</b> .....  | 43 |

|   |    |
|---|----|
| Anexo B.- Entrevista a la Directora .....                         | 44 |
| Anexo C.- Encuesta a los Docentes .....                           | 45 |
| Anexo D.- Permiso para Aplicación de Instrumentos.....            | 46 |
| Anexo E.- Aplicación de la Entrevista a la directora .....        | 47 |
| Anexo F.- Aplicación de la Encuesta dirigidas a los Docentes..... | 47 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1.</b> Operacionalización de la variable independiente: Liderazgo Transformacional ..... | 17 |
| <b>Tabla 2.</b> Operacionalización de la variable dependiente: Practica Docente.....              | 18 |
| <b>Tabla 3.</b> Población y Muestra .....   | 21 |
| <b>Tabla 4.</b> Confianza y Respeto docente.....  | 24 |
| <b>Tabla 5.</b> Visión Institucional y Motivación.....  | 25 |
| <b>Tabla 6.</b> Innovación y Nuevas Estrategias .....   | 26 |
| <b>Tabla 7.</b> Apoyo y Reconocimiento.....   | 27 |
| <b>Tabla 8.</b> Entusiasmo y Compromiso .....   | 28 |
| <b>Tabla 9.</b> Normas y Participación.....   | 29 |
| <b>Tabla 10.</b> Colaboración y Comunicación.....   | 30 |
| <b>Tabla 11.</b> Adaptación y consideración .....   | 31 |
| <b>Tabla 12.</b> Metodologías y Recursos .....  | 32 |
| <b>Tabla 13.</b> Valores Éticos y Morales .....   | 33 |

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

|  |    |
|--|----|
| <b>Ilustración 1.</b> Confianza y Respeto docente .....      | 24 |
| <b>Ilustración 2.</b> Visión Institucional y Motivación..... | 25 |
| <b>Ilustración 3.</b> Innovación y Nuevas Estrategias .....  | 26 |
| <b>Ilustración 4.</b> Apoyo y Reconocimiento.....            | 27 |
| <b>Ilustración 5.</b> Entusiasmo y Compromiso .....          | 28 |
| <b>Ilustración 6.</b> Normas y Participación .....           | 29 |
| <b>Ilustración 7.</b> Colaboración y Comunicación .....      | 30 |
| <b>Ilustración 8.</b> Adaptación y Consideración .....       | 31 |
| <b>Ilustración 9.</b> Metodologías y Recursos .....          | 32 |
| <b>Ilustración 10.</b> Valores Éticos y Morales .....        | 33 |

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo ejercido por los directivos y los docentes toma un papel importante, puesto que la educación siendo uno de los pilares que fundamenta el desarrollo social y humano de las personas, debe estar en constante transformación desde las distintas perspectivas sociales, culturales y tecnológicas. En este contexto, el liderazgo transformacional desempeña un rol fundamental que promueve un ambiente de participación activa en los docentes y mejora la calidad en la educación. Pero, la relación del liderazgo transformacional y la práctica docente no es del todo claro, por esta razón es indispensable investigar el vínculo que mantienen estos aspectos en la mejora de la calidad educativa. A continuación, se presenta la división del trabajo investigativo:

**Capítulo 1:** Problema, que contiene el planteamiento del problema, su formulación e interrogantes de la investigación, los objetivos de la investigación, la justificación, los alcances, las delimitaciones y limitaciones.

**Capítulo 2:** Marco teórico aquí se aborda los antecedentes y las bases conceptuales que sustentan la investigación. Asimismo, se presenta la matriz de operacionalización de las variables junto con el sistema de variables que se utilizó.

**Capítulo 3:** Marco metodológico en este apartado se establece el enfoque de la investigación, se determina el tipo de estudio, se precisa la población y la muestra, así como los instrumentos que serán necesarios para recoger la información.

**Capítulo 4:** Análisis y la discusión de los resultados, se presenta el respectivo análisis de los datos que se obtuvieron de los instrumentos y también la discusión y las interpretaciones de los resultados con respecto al marco teórico, conclusiones y recomendaciones en relación con los objetivos propuestos, las referencias y anexos.

# CAPITULO I

## EL PROBLEMA

### **Situación Problemática**

En la actualidad, hay un constante cambio alrededor de las organizaciones que impulsan a mejorar sus prácticas y estrategias, y el papel del líder es buscar, indagar y aprender sobre cómo manejar una empresa o institución, basándose en los distintos tipos de liderazgo. Guerra (2024) define que el liderazgo transformacional se considera la mejor opción de liderazgo porque promueve el desarrollo de los participantes, además de ser un estilo en el que los líderes van más allá de las tareas y recompensas tradicionales para inspirar y motivar a sus equipos con el fin de lograr un cambio positivo y significativo.

En el contexto educativo, la gestión académica de todas las instituciones de educación requiere una vía capaz de favorecer un liderazgo que permita transformar y desarrollar a sus miembros en unión con la población educativa. De acuerdo con Avellan et al. (2022) el liderazgo transformacional contribuye a promover un ambiente participativo y de cambio con el propósito de ofrecer una educación de calidad.

Por consiguiente, en el informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (2021) señala que los sistemas educativos enfrentan desafíos para desarrollar ciudadanos críticos e innovadores. A su vez, la persistencia de los modelos educativos tradicionales indica que los educadores necesitan transformar sus métodos de enseñanza para realizar un aprendizaje significativo.

Por su parte, la UNESCO (2024) menciona que es indispensable fortalecer el liderazgo para poder solventar la creciente complejidad global a la par del gran avance de la Inteligencia Artificial (IA) y su correcto uso en la educación, así lo indica el Informe GEM 2024/5, en el cual se resalta que los líderes, funcionarios y supervisores educativos no están preparados, ni capacitados para enfrentar los desafíos actuales, esto acompañado por una falta de formación adecuada y poco entusiasmo para mejorar y obtener resultados.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) define que la educación es un derecho para todas las personas, en la cual, el gobierno prioriza una inversión pública para garantizar una educación de calidad, pero es necesario mantener un apoyo constante a la comunidad educativa implementando estrategias pedagógicas que promuevan una mejora en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Por su parte, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2011) reafirma que la educación es un derecho humano, gratuito, laico y obligatorio en todos sus niveles y la define como una obligación estatal, esta a su vez establece, que los directivos y los docentes requieren una preparación formal a través de cursos coordinados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL), para mantener estándares definidos de calidad educativa.

La nula implementación del liderazgo transformacional en la práctica docente puede estar influenciada por varias causas, tales como: falta de interés de parte de los directivos y de la comunidad docente en efectuar un cambio de enfoque, puesto que los miembros estarían acoplados a esquemas tradicionales; poca o nula capacitación de parte de los miembros debido a problemas personales; desconocimiento del tema, los integrantes de la institución no estarían actualizados. Estas razones estarían conectadas con consecuencias como el estancamiento personal, mismo que se refiere cuando se acostumbra a trabajar siempre de la misma forma sin buscar nuevas estrategias; la frustración ante la sobrecarga laboral y exigencias administrativas que reducen el tiempo para planificar e innovar; la falta de colaboración que puede existir en un ambiente individualista en el que cada docente trabaja por separado y sin coordinar con sus colegas.

Si en la escuela no se implementa un liderazgo transformacional los efectos se verían reflejados en los directivos, docentes y estudiantes: los directivos tendrían muchas dificultades para implementar cambios, puesto que sin liderazgo transformacional, los proyectos de mejora institucional se estancan; en los docentes, sin un líder que los motive, inspire y reconozca sus esfuerzos, los maestros solo cumplirían sus tareas sin innovar; en los estudiantes, la falta de innovación y de proyectos motivadores limita su participación activa y su desarrollo integral.

En este contexto, en la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González, se ha podido identificar ciertas circunstancias que giran en torno a la educación en el plantel, tales como la diversidad de personalidades con las que se trabaja, lo que puede generar dificultades para mantener la armonía institucional y provocar desacuerdos que puedan darse dentro de la institución. Asimismo, la falta de recursos económicos y la necesidad de innovación, puesto que algunos docentes no están actualizados con la tecnología, generando brechas generacionales y representando un gran reto a la hora de implementar estrategias innovadoras.

### **Formulación del Problema**

#### ***Pregunta principal***

¿Cómo incide el liderazgo transformacional en el fortalecimiento de la práctica docente en la escuela de educación básica Adolfo Jurado González?

#### ***Preguntas secundarias***

¿Cuáles son los aspectos relevantes del liderazgo transformacional en la práctica docente?

¿Cuáles son las habilidades o competencias del liderazgo transformacional que pueden ser adecuados para la práctica docente?

¿Qué beneficios genera la aplicación del liderazgo transformacional en la práctica docente de la escuela Educación Básica?

### **Objetivos de la investigación**

#### ***Objetivo General***

Analizar la incidencia del liderazgo transformacional en el fortalecimiento de la práctica docente en la Escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González”

#### ***Objetivos Específicos***

1. Identificar los aspectos relevantes del liderazgo transformacional para mejorar la práctica docente en la Escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González”

2. Analizar las habilidades o competencias del liderazgo transformacional que pueden ser adecuados para la práctica docente en la Escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González”
3. Determinar los beneficios que genera la aplicación del liderazgo transformacional en la práctica docente en la Escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González”

### **Justificación**

El estudio se realiza por que no se han encontrado investigaciones locales que conecten ambas variables, A la vez, se brindara datos verificados sobre las prácticas de liderazgo del directivo y el cuerpo docentes del plantel, así como las diferentes problemáticas que existan en la práctica docente. Asimismo, busca esclarecer la relación entre las dos variables estudiadas y demostrar que el vínculo entre liderazgo y práctica docente puede mejorar la calidad de la educación al promover el desarrollo de relaciones de comunicación entre directores y profesorado, y viceversa.

Por consiguiente, en el contexto educativo actual, los docentes se enfrentan a grandes desafíos que requieren que posean competencias técnicas, también la capacidad de inspirar, motivar y guiar a los estudiantes hacia un desarrollo pleno. El análisis de esta relación posibilitará estrategias más eficaces, orientadas a fortalecer la formación docente y responder a las demandas de la sociedad que está en constante transformación.

La **importancia** de investigar sobre el liderazgo transformacional en la práctica docente se fundamenta porque mejora la calidad educativa, este estilo de liderazgo estimula la motivación de los estudiantes, promueve la innovación pedagógica y refuerza el compromiso del profesorado. Asimismo, permite crear un clima escolar basado en la confianza, la colaboración y la visión compartida, factores que son esenciales para el aprendizaje significativo, a su vez, reconocer su impacto ofrece la oportunidad de consolidar procesos educativos más humanos, inclusivos y orientados al desarrollo integral.

La **factibilidad** para llevar a cabo este estudio en la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González se deriva de varios factores que garantizan su viabilidad. Los

docentes tienen la disposición de participar activamente en los procesos de innovación y mejora, facilitando la recopilación y el análisis de la información sobre la práctica docente. El apoyo que brinda la administración de la escuela con el acceso a las instalaciones, información y las actividades académicas. Todo esto permite recopilar datos confiables y observar de manera directa cómo el liderazgo transformacional influye en las prácticas educativas, generando resultados muy relevantes y prácticos.

La **novedad** de la presente investigación consiste en establecer un vínculo entre el liderazgo transformacional y las prácticas educativas dentro del contexto específico de la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González. Aunque existen estudios previos sobre liderazgo en el ámbito educativo, son escasos los que se centran en analizar de manera directa el impacto en la labor de los docentes en el aula, considerando los aspectos como la motivación, la innovación pedagógica y el entorno escolar. Este trabajo propone examinar tanto la teoría como también las prácticas concretas de los docentes, aportando ideas que contribuyan a replantear las estrategias educativas y fortalecer la gestión institucional, a la par de ofrecer opciones para escuelas en situaciones similares.

Los **beneficios** de esta investigación se evidenciarán en distintos niveles. En la institución educativa, se constituye una oportunidad de identificar las fortalezas y las áreas de mejoras en las prácticas educativas, impulsando así un proceso de mejora continua. Los docentes accederán a herramientas teóricas y metodológicas que respalden la aplicación del liderazgo transformacional, orientado a motivar a los estudiantes y favorecer aprendizajes más significativos. Los directivos, por su parte, obtendrán insumos valiosos para diseñar estrategias de gestión escolar que promueven un clima de confianza, cooperación y compromiso. Finalmente, la comunidad educativa se beneficiará con estudiantes más autónomos, responsables y críticos, capaces de enfrentar los retos sociales actuales.

### **Alcances y delimitación**

#### ***Alcances***

La presente investigación está orientada en analizar el liderazgo transformacional y su vinculación con la práctica docente contextualizado en las unidades educativas públicas, por esto, se tomó como caso de estudio la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado

González, durante el periodo 2025 – 2026, con el objetivo de analizar y comprender el proceso educativo que se está efectuando, además de mejorar la realización de la práctica docente en la institución educativa. Este estudio se ubica en la línea de investigación Gestión Escolar, y se vincula con la sub línea de investigación Gestión Administrativa, cuyo propósito es contribuir a la mejora de la realidad educativa.

### ***Delimitación***

- **Campo de estudio:** Educación.
- **Objeto de estudio:** Liderazgo transformacional y la práctica docente.
- **Delimitación Geográfica:** Comuna Prosperidad ubicada en la Parroquia San José de Ancón del cantón Santa Elena de la provincia de Santa Elena.
- **Delimitación Temporal:** El estudio se llevará a cabo durante el periodo escolar 2025 – 2026.
- **Delimitación Poblacional:** Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González.
- **Sujetos de Estudios:** Directora encargada y personal docente de la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González.
- **Enfoque de la Investigación:** El enfoque de la investigación es cuantitativo.
- **Línea de investigación:** Gestión Escolar.
- **Sublínea de investigación:** Gestión Administrativa.

### ***Limitaciones***

En la investigación sobre el liderazgo transformacional y la práctica docente en la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González, se desempeña un rol fundamental en la prestación de una educación de calidad y, por lo tanto, se enfrentan a varias limitaciones que pueden afectar al rendimiento de los docentes bajo un liderazgo transformacional defectuoso, los cuales son falta de interés, poca o nula capacitación sobre liderazgo, falta de colaboración, y a su vez puede provocar efectos nocivos en la mentalidad de los docentes como el estancamiento personal y frustración, los mismos que perjudicarían la calidad y calidez de la educación.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes Nacionales**

A nivel nacional el liderazgo transformacional es un tema muy relevante para que las instituciones puedan mejorar su calidad educativa de manera eficiente, para ello es muy importante investigar de manera bibliográfica diferentes estudios que abarquen las características esenciales de este tipo de liderazgo.

El trabajo de Córdor et al. (2025) “Impacto del liderazgo transformacional en entornos educativos: revisión sistemática de las prácticas y resultados” el objetivo de este estudio fue llevar a cabo una revisión sistemática de la literatura acerca del impacto del liderazgo transformacional en los entornos educativos, identificando prácticas y resultados relevantes, con un enfoque a revisión sistemática de la literatura, utilizando criterios de inclusión y exclusión para seleccionar estudios relevantes. Los hallazgos evidencian que el liderazgo transformacional genera un ambiente escolar más activo, incrementando la cooperación docente y consolidando los esfuerzos institucionales. Determinando que su implementación tiene un impacto positivo y relevante en la calidad educativa.

La investigación de Cedeño & Murillo (2025) Con el nombre "Liderazgo transformacional en la mejora de la calidad educativa en la Educación Básica" el propósito de la investigación fue diseñar un plan de acción orientado en el desarrollo del liderazgo transformacional en los docentes de la Unidad Educativa Blanca Cuadros Zambrano en la provincia del Guayas, con el objetivo de mejorar la calidad educativa. Se adoptó un enfoque cuantitativo, de carácter crítico – analítico con un diseño descriptivo y no experimental. La muestra estuvo conformada de 11 docentes, la técnica empleada en la recolección de datos fue la encuesta. Se concluye que la implementación de un plan de acción basado en el liderazgo transformacional favorece la calidad educativa mediante una mayor interacción y participación de la comunidad educativa.

Es importante destacar que Cajamarca & Coloma (2025) en su trabajo de investigación sobre “La relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral docente en la Escuela de Educación Básica José Ingenieros, ciudad de Loja” teniendo como finalidad analizar la relación existente entre ambas variables en dicha escuela con un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo-correlacional y no experimental/transversal acompañado por un cuestionario estructurado adaptado y validado. Mediante la aplicación de una encuesta a una muestra de 49 docentes, se concluyó que tanto los niveles de liderazgo transformacional como los de satisfacción laboral docente son elevados, destacando las dimensiones de motivación inspiracional, estimulación intelectual. Asimismo, se identificó una relación positiva alta entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0,679, lo que evidencia que un liderazgo transformacional efectivo contribuye significativamente a incrementar la satisfacción laboral en los contextos educativos.

#### **Antecedentes locales**

El trabajo de Borbor & Mujica (2025) “Liderazgo pedagógico y desarrollo de habilidades de pensamiento crítico en estudiantes de noveno y décimo grado” se efectuó con un enfoque mixto y con un diseño exploratorio y descriptivo, para la obtención de los resultados se usó los instrumentos pruebas de diagnósticos y entrevista a la directora y a los docentes de la institución. La muestra que utilizó fue de 25 estudiantes de noveno grado, 25 de décimo grado, 3 docentes y la directora de la institución. Concluyendo que el liderazgo pedagógico tiene un impacto positivo en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes, pero solo si se aplican las metodologías necesarias que se centren en sus necesidades.

El trabajo de Delgado & Yagual (2025) en su investigación “Liderazgo directivo y la práctica docente en la escuela de educación básica Pedro José Rosales” se realizó bajo un enfoque mixto con un diseño exploratorio, descriptivo y bibliográfico y sus técnicas de recolección de datos fueron la entrevista y las encuestas estructuradas aplicadas a los docentes. El estudio determinó que una implementación adecuada del liderazgo y un clima organizacional favorable inciden positivamente en la práctica docente. Por el contrario,

una gestión administrativa deficiente afecta negativamente el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

La investigación de Echeverría (2024) “Liderazgo educativo en el desempeño de los docentes” se enfocó en el análisis de la incidencia del liderazgo educativo para el fortalecimiento de una Unidad Educativa del Cantón Salinas, tiene un enfoque cuantitativo con un estudio exploratorio y descriptivo. Utilizó una muestra de 43 personas entre la directora y los docentes, manejó las técnicas entrevista y encuestas para la recolección de información, llegando a la conclusión que la incidencia de un buen liderazgo influye directamente y de manera positiva en el desempeño de los docentes, y a su vez, en la calidad educativa.

## **Bases teóricas**

### ***Liderazgo***

El liderazgo es un fenómeno psicosocial presente en todas las organizaciones y resulta vital para su funcionamiento, especialmente en contextos de cambio. Se manifiesta a través de un líder que orienta a las personas a desarrollar y promover metas grupales, al mismo tiempo que fortalece las relaciones entre los miembros. Además, el líder aplica el estilo de liderazgo más adecuado según la situación, lo que implica que, dependiendo del contexto y de las personas involucradas, pueden coexistir distintos estilos que resulten igualmente efectivos. (Mera et al., 2021).

### ***Estilos de liderazgo***

Los gestores administrativos desempeñan funciones en dos áreas principales: operaciones organizativas y administración académica. Dado que cada una de ellas tiene requisitos distintos, es esencial contar con una orientación adecuada. Por lo tanto, es indispensable determinar el estilo pertinente. De acuerdo con Geraldo et al. (2020), existen diferentes estilos de liderazgo y es necesario adecuarlos en base a las disposiciones que ameriten. Y contempla los siguientes estilos.

- **Estilo autoritario:** Se caracteriza por la toma de decisiones centradas en el líder, sin considerar la opinión de los demás, esto a su vez, genera un ambiente estricto en la que los involucrados se sienten poco valorados y limitados en su

capacidad de innovar o aportar ideas, como las experiencias de las personas no son tomadas en cuenta, el compromiso con la organización se ve reducido.

- **Estilo democrático:** También se lo conoce como participativo, este se identifica por promover la participación activa de todos los miembros de la organización en la toma de decisiones, este estilo de liderazgo genera un ambiente de confianza y colaboración, donde las personas se sienten parte fundamental de los procesos.
- **Estilo Laissez-faire:** Se distingue por otorgar a los colaboradores una gran autonomía para tomar decisiones y gestionar sus propias tareas, aquí el líder toma un rol pasivo, solo encargándose de proporcionar recursos y apoyo cuando sea realmente necesario.
- **Estilo burocrático:** Este estilo tiene semejanza con el autoritario, aquí el líder actúa como un supervisor que asegura que cada tarea se realice al pie de la letra, no obstante, la excesiva rigidez puede hacer que los colaboradores se sientan restringidos y con poca libertad para proponer nuevas ideas.
- **Estilo carismático:** Se basa en la capacidad del líder para inspirar y generar confianza en sus seguidores a través de su personalidad y se propone como ejemplo, esto a su vez, motiva a los miembros a comprometerse con los objetivos de la organización.
- **Estilo formal o informal:** El formal se basa en que hay un líder que ocupa el cargo de autoridad con responsabilidades y poder para tomar decisiones, designar tareas y la supervisión del cumplimiento de las actividades, puesto que, hay una clara jerarquía en las funciones y en los procesos, lo que facilita la coordinación y el control de las organizaciones. Y el informal, surge de manera espontánea dentro de un grupo, sin que exista un nombramiento, este líder se gana el respeto y la confianza de los compañeros, y a su vez, fortalece la unión del equipo incentivando la colaboración y motivando a los miembros a lograr los objetivos.
- **Estilo situacional:** Se establece en la capacidad del líder que tiene de adaptarse a todas las necesidades del equipo y a sus características individuales, puesto que, en este enfoque el líder evalúa el contexto y selecciona el comportamiento

más adecuado, puede ser: directivo, participativo o de apoyo según sea la situación. Sin embargo, se requiere que la persona a cargo tenga un alto grado de inteligencia emocional para evaluar correctamente la situación.

- **Estilo transformacional:** Este liderazgo busca inspirar y motivar a los miembros del equipo para que desarrollen todo su potencial y generar cambios positivos en la organización, asimismo se promueve la creatividad e incentiva el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, generando un ambiente organizacional en el que las personas se sienten valoradas para contribuir en las responsabilidades básicas.
- **Estilo transaccional:** Caracterizado por la relación entre líder y los colaboradores, donde el cumplimiento de las tareas se verá recompensado y el incumplimiento de estas será sancionado. Los integrantes se volverían independientes de las recompensas y carecerían de iniciativa propia.

Puesto que hay gran variedad de estilos que ha mencionado el autor, es vital resaltar en qué tipo de situación se requerirá utilizar estos tipos de liderazgo, puesto que, cada uno tiene sus beneficios y sus defectos que los directivos deberán tomar en cuenta en el momento de su elección y empleo con el afán de crear un ambiente de confianza y de colaboración para lograr los objetivos planeados.

### ***Liderazgo transformacional***

Según Burns (2012) cuando introdujo el concepto de liderazgo transformacional quiso diferenciarlo del transaccional ya que este se basaba en primera instancia al intercambio de recompensas y beneficios entre el líder y sus seguidores, mientras que el transformacional, implicaba un proceso más profundo, encaminado a elevar la motivación y la moral. Burns sostenía que un líder transformacional busca alcanzar metas de la organización y transformar a sus seguidores para que alcancen sus objetivos personales a favor del desarrollo colectivo.

Por otra parte, Bass (1985) amplió la teoría de Burns dándole una base más amplia porque ahora el liderazgo transformacional podía medirse y desarrollarse dentro de la organización, además definió cuatro componentes fundamentales:

- **Influencia idealizada:** en la cual el líder se convierte en un modelo a seguir, generando respeto y confianza.
- **Motivación inspiradora:** se enfoca en comunicar una visión apasionada y atractiva del futuro.
- **Estimulación intelectual:** la cual se enfoca en incentivar la creatividad y cuestionar lo establecido.
- **Consideración individualizada:** se centra en atender de forma personal a cada miembro de la organización en su desarrollo.

De acuerdo con Agazu et al. (2025) cuando considera que el liderazgo transformacional genera un compromiso genuino hacia la visión y metas colectivas, puesto que forja un incremento en el rendimiento de los equipos y promueve la satisfacción, la motivación y el desarrollo personal de los integrantes de la organización.

Este tipo de liderazgo es un término que implica la transformación de actitudes y de estructuras, de acuerdo con Rojas et al. (2020) cuando menciona que existe un proceso mutuo en que el líder y sus seguidores se comprometen en la construcción de cambios significativos dentro de la organización, esto a su vez, inspira visión, promueve confianza, genera motivación y logra que los demás se sientan identificados con objetivos colectivos, y así, el líder se convierte en alguien que impulsa el desarrollo personal y la organización de manera equilibrada.

### ***Liderazgo transformacional en la educación***

Cuando se habla del liderazgo en el contexto educativo, se refiere a la capacidad de orientar, motivar y coordinar a toda la comunidad escolar enmarcándolo hacia el logro de los objetivos que están centrados en la mejora del proceso enseñanza – aprendizaje. Castillo et al. (2020). Esto implica que se debe crear un clima de confianza, colaboración y participación en el que los docentes, estudiantes y familiares se sientan parte integral. Y de acuerdo con Leithwood (2009) quien indica el líder educativo promueve la innovación,

el compromiso y la inclusión, desarrollando el fortalecimiento institucional, este a su vez, se encarga de generar decisiones estratégicas y animar el trabajo en equipo, contribuyendo a la construcción de una educación de calidad y equitativa.

Teniendo en cuenta que este tipo de liderazgo en la educación se basa en la capacidad que tiene el directivo o docente para inspirar cambios en los estudiantes o sus colegas, y de acuerdo con Cajamarca & Coloma (2025) cuando define que el liderazgo transformacional puede ser una herramienta poderosa que provoca un desarrollo profesional docente y fortalece su pertenencia a la institución, enmarcando una mejora significativa en el clima laboral, la satisfacción docente y la calidad educativa de la institución.

En ese sentido, es necesario enfatizar que el liderazgo transformacional en la educación busca crear las condiciones necesarias para que la enseñanza y el aprendizaje se desarrollen de manera efectiva, inclusiva y sostenible.

### ***Práctica***

Cuando se habla de práctica se debe tener en cuenta que es una palabra muy ambigua porque representa distintos usos y significados, según Reckwitz (2002, citado en McLean et al. 2023) una práctica se entiende como un tipo de comportamiento que integra varios elementos relacionados, tales como el modo de pensar, el uso de objetos y materiales, saberes previos, emociones, habilidades y motivaciones. En resumen, estos elementos orientan cómo las personas pueden actuar y realizar distintas actividades.

### ***Práctica docente***

La práctica docente según Marfileño & Salazar (2021, citado en Quiñones, 2023), se entiende como el conjunto de diversas acciones que realiza el docente con la finalidad de beneficiar el aprendizaje en los estudiantes y alcanzar resultados que sean exitosos en la comunidad educativa. Estas diferentes acciones tienen un impacto directo en la educación, puesto que si el docente prepara sus clases utilizando la innovación reflejaría un compromiso en la calidad de la educación.

### ***Dimensiones de la práctica docente***

Existen diferentes dimensiones que se caracterizan a partir de los diferentes contextos en los que está inmerso el docente, según Granados et al. (2017) la práctica docente mantiene una estrecha relación pedagógica de la cual se crean diferentes ámbitos que manifiestan un concreto concepto, y estas son:

1. **Dimensión Personal:** Manifiesta al docente como un ser con características, cualidades, dificultades, con ideales, motivaciones e imperfecciones, resaltando la humanidad que tiene un profesional en la educación.
2. **Dimensión Institucional:** Surge una estrecha relación entre el docente y la institución educativa, caracterizada por el cumplimiento de las normas educativas tales como: los horarios, reglamentos y la organización del trabajo escolar.
3. **Dimensión Interpersonal:** Aquí el docente establece una relación humanista con el directivo, colegas docentes y estudiantes para crear un rasgo colectivo en disposición para la creación de un ambiente de convivencia donde reside el respeto y la colaboración.
4. **Dimensión Social:** Se fundamenta en que el docente reconoce que la enseñanza sucede en un contexto sociocultural muy extenso, que amerita la toma de conciencia sobre las diferentes condiciones sociales, culturales y económicas que actúan en la práctica y el proceso de aprendizaje de los estudiantes.
5. **Dimensión Didáctica:** Aquí se describe en como el docente debe centrarse en la ejecución de los procesos de aprendizaje y enseñanza, utilizando los recursos, métodos, estrategias y contenidos que promuevan la creación de los conocimientos en el aula.
6. **Dimensión Valoral:** Esta se enfoca en como los docentes deben guiar a los estudiantes a través de sus principios éticos y morales reflejados en la forma de su enseñanza y su compromiso en la formación de los alumnos.

Cada una de estas dimensiones definen la labor del docente en el ámbito educativo, manifestando en cómo sus características, valores, relaciones, visión y principios éticos influyen en la práctica docente.

### ***Factores que influyen en la práctica docente***

Los docentes en el transcurso del tiempo se enfrentan a diferentes circunstancias que actúan directamente en el desempeño y la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje, para poder entender plenamente esta realidad es necesario diferenciar y analizar los factores que influyen en la práctica docente. Prieto (2008) describe que existen diferentes factores que intervienen en el ejercicio profesional del docente estos son:

- **Condiciones Personales:** Se refiere a los aspectos individuales del docente que impactan a su desempeño, los rasgos más característicos son el carácter, la edad, el temperamento, sus experiencias vitales y su formación académica, estos elementos construyen el estilo y la manera en que el docente se vincula con los estudiantes.
- **Formación Profesional:** Este factor comprende a los conocimientos psicológicos, pedagógicos y metodológicos que el docente adquiere, esta formación permite transmitir de mejor manera todos los contenidos, realizar una enseñanza participativa, dinámica y adaptativa a las necesidades de todo el grupo y esta a su vez, promueve una comunicación efectiva entre docente y estudiante.
- **Actitud:** Es la disposición con la que el docente realiza su clase, en la cual debe mantener una actitud positiva, abierta, colaborativa y empática para crear un ambiente de aprendizaje participativo e inclusivo en el que todos los miembros del aula contribuyan activamente.
- **Diferenciación de Funciones:** Se refiere cuando el docente asume diferentes roles en la institución educativa como enseñar, tareas administrativas, orientar y comunicarse con las familias y colegas, cuando estas funciones no están bien definidas, se crearía un colapso que afectaría la eficacia del trabajo docente.

- **Coordinación Interna:** Aquí se debe de tomar en cuenta, que las actividades que realizan los docentes no deben estar aisladas, se deberá propiciar un trabajo colaborativo entre los directivos y personal docente, estableciendo canales de comunicación para que los actores que intervienen logren una acción inmediata ante posibles conflictos.
- **Carga Burocrática:** Surge cuando al docente se le asigna una gran cantidad de tareas administrativas impuestas por el directivo, esto a su vez, desencadena una reducción del tiempo designado para la planificación y la atención a los estudiantes, por ende, se verá afectada la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje.
- **La Innovación:** En algunas ocasiones los docentes detectan que los marcos curriculares pueden ser muy rígidos, y las diferentes directrices institucionales limitan la capacidad del docente en adaptar contenidos y metodologías, anulando toda capacidad de innovación y creatividad del personal educativo.

### **Relación entre el liderazgo transformacional y la práctica docente**

Existe una gran relación entre el liderazgo y la educación, puesto que promueve un entorno educativo que se basa en inspirar, empoderar y motivar a todos los miembros de la organización educativa, esto a su vez, tiene un gran impacto en la práctica docente porque promueve un entorno de trabajo creativo, colaborativo y centrado en el desarrollo de los estudiantes.

Molina et al. (2025) destacan que este estilo de liderazgo, que se centra en la motivación, inspiración y el desarrollo personal, ayuda a mejorar notablemente la comunicación, la toma de decisiones y la motivación de los profesores. Asimismo, incide de manera directa en la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje. Por otro lado, el liderazgo transformacional optimiza el desempeño de los docentes y también contribuye a que la comunidad educativa se desarrolle de mejor manera.

### Operacionalización de las variables

**Tabla 1.** Operacionalización de la variable independiente: *Liderazgo Transformacional*

| Variable                          | Definición conceptual   | Dimensión                     | Indicadores   | Ítems   | Instrumento                                    |
|-----------------------------------|---|-------------------------------|---|---|--|
| <b>Liderazgo Transformacional</b> | El liderazgo transformacional genera un compromiso genuino hacia la visión y metas colectivas, puesto que forja un incremento en el rendimiento de los equipos y promueve la satisfacción, la motivación y el desarrollo personal de los integrantes de la organización Agazu et al. (2025) | Influencia idealizada         | El directivo inspira confianza y respeto.<br>Actúa como modelo a seguir.                            | ¿El directivo actúa como modelo a seguir?                           | <b>Técnicas</b><br>Entrevista<br>Cuestionario  |
|                                   |   | Motivación inspiradora        | Comunica una visión clara y positiva.<br>Motiva a los docentes hacia metas comunes.                 | ¿El líder transmite entusiasmo por los objetivos institucionales?   |  |
|                                   |   | Estimulación intelectual      | Fomenta la innovación en la enseñanza.<br>Promueve la creatividad y nuevas estrategias pedagógicas. | ¿Se incentiva la innovación en la práctica docente?                 | <b>Instrumentos</b><br>Encuesta Tipo<br>Likert |
|                                   |   | Consideración individualizada | Atiende las necesidades individuales de los docentes.<br>Ofrece apoyo y reconocimiento personal.    | ¿El directivo reconoce las fortalezas individuales de cada docente? |  |

Elaborado por Charles Javier Tomalá Pozo

**Tabla 2.** Operacionalización de la variable dependiente: *Practica Docente*

|                         |  |                         |   |  |  |
|-------------------------|--|-------------------------|---|--|--|
| <b>Práctica Docente</b> | La práctica docente según Marfileño & Salazar (2021, citado en Quiñones, 2023), se entiende como el conjunto de diversas acciones que realiza el docente con la finalidad de beneficiar el aprendizaje en los estudiantes y alcanzar resultados que sean exitosos en la comunidad educativa. | Dimensión personal      | Motivación del docente hacia su labor.<br>Compromiso con el aprendizaje de los estudiantes.                                     | ¿El docente demuestra entusiasmo y compromiso en su labor diaria?  | <b>Técnica</b><br>Cuestionario<br><br><b>Instrumento</b><br>Encuesta |
|                         |  | Dimensión institucional | Cumplimiento de normas y reglamentos.<br>Participación en actividades institucionales.  | ¿Respeta horarios, reglamentos y participa en actividades institucionales?                               |  |
|                         |  | Dimensión interpersonal | Vínculos de respeto y cooperación entre el cuerpo docente y el alumnado.  | ¿Genera un clima de respeto y de colaboración?   |  |
|                         |  | Dimensión social        | Integración del contexto sociocultural de los estudiantes en los procesos pedagógicos, favoreciendo la pertenencia educativa.   | ¿El docente ajusta su práctica pedagógica tomando en cuenta el entorno social y cultural del estudiante? |  |
|                         |  | Dimensión didáctica     | Aplicación de metodologías y recursos pedagógicos innovadores<br>Planificación rigurosa y evaluación sistémica del aprendizaje. | ¿El docente implementa metodologías activas y emplea una diversidad de recursos pedagógicos en el aula?  |  |
|                         |  | Dimensión Valoral       | Enseñar y promover valores éticos y morales en clase.<br>Ser ejemplo de conducta profesional frente a los estudiantes.          | ¿El maestro incluye valores en su forma de enseñar y en la convivencia con los estudiantes?              |  |

Elaborado por Charles Javier Tomalá Pozo

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Abordaje de la investigación**

El presente trabajo utilizó un enfoque cuantitativo dado que la relevancia del estudio así lo amerita, debido al manejo de datos numéricos que faciliten resaltar la información.

En ese sentido, Huamán et al. (2022) mencionan que la investigación con enfoque cuantitativo se basa en la recolección de datos y el respectivo análisis numérico para establecer patrones y complementar hipótesis, su objetivo principal es identificar si existe relación entre las variables propuestas, del mismo saldrán patrones que servirán para generalizar los hallazgos a una población más grande. Por tanto, es indispensable tener en cuenta que se busca responder el ¿Qué? ¿Cuánto? y ¿Con que frecuencia? Ocurre un fenómeno en una población.

#### **Investigación Exploratoria**

Ramos (2020) define que el alcance exploratorio se puede ejecutar tanto en las investigaciones cualitativas y cuantitativas, siendo su objetivo el obtener un acercamiento al fenómeno para recabar todas la características pertinentes y esenciales. Desde el punto cuantitativo, se recopilan datos que permitan identificar la frecuencia y rasgos generales del objeto de estudio.

#### **Investigación Descriptiva**

Ramos (2020) afirma que el alcance descriptivo se aplica cuando ya se saben todas las características del fenómeno y se busca detallar como se manifiesta en un grupo específico, en el enfoque cuantitativo se utilizan medidas de dispersión para representar los datos. Es decir, se centra en describir “cómo son” y “cómo se presentan” las cosas más no explicar sus causas o efectos.

## **Investigación Bibliográfica**

Según Echeverría (2024), una investigación bibliográfica se fundamenta en los contenidos científicos pertinentes al problema abordado, esto exige crear un proceso de recopilación, evaluación y análisis de información previamente publicada. Su objetivo primordial es conocer y fundamentar teorías, conceptos y antecedentes realizando la organización respectiva.

## **Población y Muestra**

### ***Población***

Vizcaíno et al. (2023) mencionan que el término población hace referencia al conjunto total de personas, elementos o fenómenos que comparten ciertas características y que son objetos de estudio. Es importante delimitar la población y utilizar técnicas estadísticas adecuadas para garantizar que los resultados obtenidos sean válidos y representativos.

En este trabajo de investigación se designó que la población de estudio sea la Escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” la cual está organizada por el director y 11 docentes, como tal, la población de la misma no es muy grande, por consiguiente, se utilizará como muestra.

### ***Muestra***

Es la porción de una población que se extrajo para representarla, su correcta elección podrá asegurar la confiabilidad y validez de los resultados Vizcaíno et al. (2023).

La muestra seleccionada previamente para la realización de la investigación está compuesta por la directora y los 11 docentes de distintos años básicos de la Escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González”. Esto permitirá conocer si existe una relación entre el Liderazgo Transformacional y la Práctica Docente.

**Tabla 3. Población y Muestra**

| <i>N°</i> | <i>Población</i> | <i>Muestra</i> |
|-----------|------------------|----------------|
| 1         | Directora        | 1              |
| 2         | Docentes         | 11             |
|           | <i>Total</i>     | 12             |

Elaborado por Charles Javier Tomalá Pozo

## **Técnicas e Instrumentos**

### ***Entrevista***

Sánchez (2024) señala que en una entrevista semiestructurada se prepara un guion sobre algún tema en particular, la conversación entre el entrevistado y el entrevistador se desarrolla de manera natural puesto que las respuestas pueden ser abiertas y puede argumentar de mejor manera sus ideas.

### **Encuesta**

Duarte & Guerrero (2024) definen a la encuesta como una técnica que permite recolectar las opiniones, comportamientos y percepciones de una población específica. También resalta la importancia del cuestionario no como un conjunto de preguntas, mas bien como un instrumento esencial para obtener y procesar datos de manera eficiente.

### **Procedimiento**

Para obtener la información requerida se implementó las herramientas necesarias tales como la entrevista y cuestionario, para ello se creó las 5 preguntas abiertas de la entrevista que iban dirigidas para la directora de la institución, con el objetivo de saber cuál es su percepción del tipo de liderazgo que ejerce en la institución y los docentes debían de responder un formulario de 10 preguntas cerradas en escala de Likert y en Google Forms, después los datos serían tabulados por el programa Microsoft Excel y con sus respectivos gráficos.

## CAPITULO IV

### **Análisis e interpretación de los resultados**

En esta parte de la investigación se plantea el análisis de las respuestas obtenidas de la entrevista que se realizó a la directora de la Escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González”, compuesta por 5 preguntas semiestructuradas abiertas con el fin de obtener su punto de vista sobre el tipo de liderazgo que ejerce en la institución educativa y su relación con la práctica docente.

También es esencial saber la opinión de los docentes de la institución, para esto se les realizó una encuesta de 10 preguntas cerradas en escala de Likert facilitadas por Google Forms, para analizar el tipo de liderazgo que ejerce el directivo.

#### **Análisis de la entrevista a la directora de la institución**

**Pregunta 1.** ¿Cómo logra transmitir a los docentes una visión clara y motivadora para mejorar la calidad educativa de la institución?

En primer lugar, es mostrarse más que un líder, ser amigos, y no por el hecho de liderar la institución se tiene que hacer lo que yo diga, o lo que yo imponga, se debe hacer de forma colectiva, llevando temas y pidiendo sus opiniones, puesto que como humanos podemos errar. Entonces, cuando llegamos a la conciliación de lo que se planea hacer para mejorar la calidad educativa, se toma los aspectos más importantes y se plantea la acción pertinente.

**Pregunta 2.** ¿Qué acciones implementa para que los objetivos institucionales se alineen con esa visión compartida?

La principal acción que realizo es escuchar, mientras no se converse no se puede resolver nada, es importante saber escuchar a los demás sobre sus inquietudes o malestares que se presentan en la institución educativa, y como segunda acción es tratar de que miembros de la institución cumplan con los objetivos planteados.

**Pregunta 3.** ¿De qué manera reconoce y valora el trabajo y los logros de los docentes en su gestión directiva?

Me gusta mucho felicitar a los docentes cuando han realizado alguna actividad, además de siempre velar por ellos, elogiando la labor que realizan para que fomente o despierte ese interés de querer hacer más en un docente.

**Pregunta 4.** ¿Cómo motiva al personal docente a comprometerse con la innovación educativa y el mejoramiento continuo?

Cuando el docente logra algo, es de vital importancia llegar a ellos con una palabra de felicitación puesto que es de mucho agrado, también hacerlo público y dar a conocer a la sociedad, a la comunidad educativa. Estas son las acciones que realizo para enaltecer la labor educativa.

**Pregunta 5.** ¿Qué estrategias utiliza para fomentar la creatividad y la innovación pedagógica en los docentes?

Una de las estrategias que he utilizado y han realizado cuando trabajamos, es la autoeducación, incentivando que el docente se autoeduce, después de la obtención de algún conocimiento o del desarrollo de alguna capacidad, tiendo a decir que el docente debe compartir esa información a través de talleres o capacitaciones para los demás miembros de la institución educativa.

### **Análisis general de la entrevista**

La entrevista con la directora de la institución ha permitido saber el tipo de enfoque que utiliza para ejercer su liderazgo en la escuela, y ha brindado su punto de vista sobre cómo el directivo debe enfrentar los diferentes desafíos, teniendo un ambiente de colaboración entre todos los miembros de la institución educativa. Asimismo, es pertinente mencionar que la comunicación es necesaria para solucionar problemas internos, así como el reconocimiento de los logros de los docentes quienes se sienten motivados e inspirados en su labor. El pleno reconocimiento de las acciones que realiza el docente a favor del crecimiento del plantel resulta fundamental para conservar y optimizar los estándares de calidad en el ámbito educativo, a través de la innovación educativa y la autoeducación.

## Análisis de la encuesta a los docentes

**Pregunta 1.** ¿Considera usted que existe en la institución un modelo que inspira confianza y respeto en el personal docente?

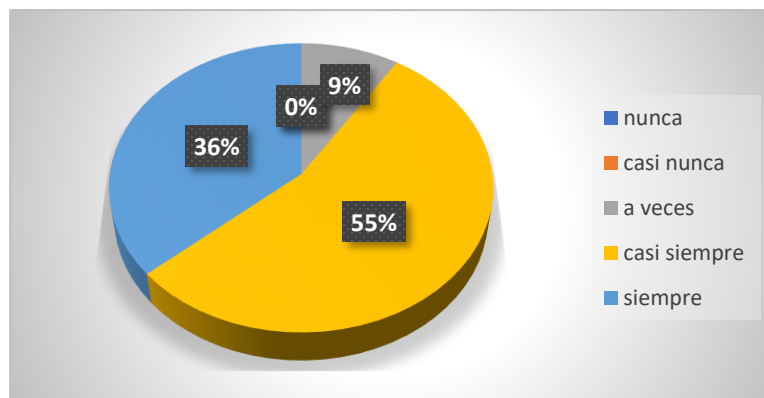
**Tabla 4.** *Confianza y Respeto docente*

| Nº       | Alternativas | Cantidades | Porcentajes |
|----------|--------------|------------|-------------|
| <b>1</b> | Nunca        | 0          | 0%          |
|          | Casi Nunca   | 0          | 0%          |
|          | A Veces      | 1          | 9%          |
|          | Casi Siempre | 6          | 55%         |
|          | Siempre      | 4          | 36%         |
|          | <b>Total</b> |            | <b>11</b>   |

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González.

**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

**Ilustración 1.** *Confianza y Respeto docente*



**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

### Análisis e interpretación de los resultados

Los resultados presentes en la gráfica evidencian que, el 36% seleccionó Siempre y el 55% Casi Siempre, siendo el 91% de los encuestados que considera que, si existe dicho modelo en la institución educativa, indicando un ambiente institucional favorable basado en la confianza y el respeto. Aunque ningún docente respondió “Nunca” o “Casi Nunca” hay un 9% que eligió A Veces lo que sugiere que existen momentos en que el modelo no se percibe plenamente inspirador.

**Pregunta 2.** ¿Considera Usted que el liderazgo del directivo ha compartido con los docentes una visión institucional clara y motivación para lograr metas comunes?

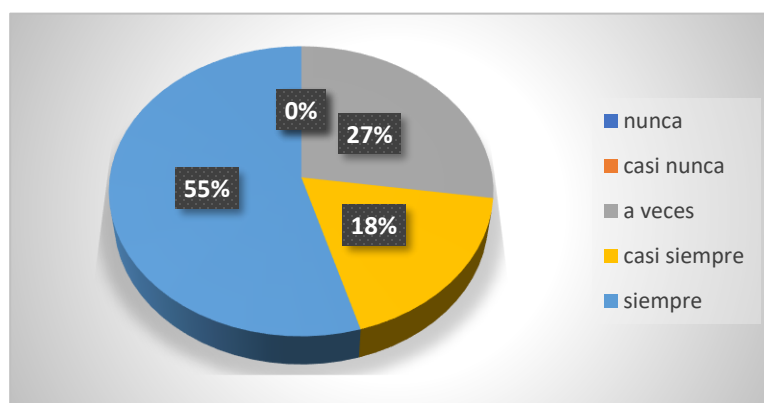
**Tabla 5.** *Visión Institucional y Motivación*

| Nº       | Alternativas | Cantidades | Porcentajes |
|----------|--------------|------------|-------------|
| <b>2</b> | Nunca        | 0          | 0%          |
|          | Casi Nunca   | 0          | 0%          |
|          | A Veces      | 3          | 27%         |
|          | Casi Siempre | 2          | 18%         |
|          | Siempre      | 6          | 55%         |
|          | <b>Total</b> |            | <b>11</b>   |

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González.

**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

**Ilustración 2.** *Visión Institucional y Motivación*



**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

### **Análisis e interpretación de los resultados**

Los resultados evidencian que el 55% respondió siempre y el 18% casi siempre demostrando que el directivo comparte una visión institucional y una motivación para lograr las metas comunes, por su parte el 27% de los encuestados respondió a veces indicando que hay momentos en que la visión no se transmite con claridad o no se percibe como motivadora.

**Pregunta 3.** ¿El liderazgo del directivo promueve la innovación y la búsqueda de nuevas estrategias pedagógicas en su labor docente?

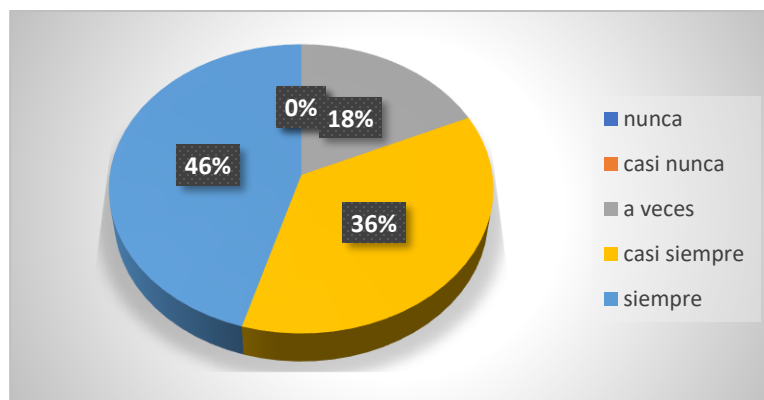
**Tabla 6.** *Innovación y Nuevas Estrategias*

| Nº       | Alternativas | Cantidades | Porcentajes |
|----------|--------------|------------|-------------|
| <b>3</b> | Nunca        | 0          | 0%          |
|          | Casi Nunca   | 0          | 0%          |
|          | A Veces      | 2          | 18%         |
|          | Casi Siempre | 4          | 36%         |
|          | Siempre      | 5          | 46%         |
|          | <b>Total</b> | <b>11</b>  | <b>100%</b> |

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González.

**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

**Ilustración 3.** *Innovación y Nuevas Estrategias*



**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

### **Análisis e interpretación de los resultados**

El 46% de los encuestados manifestó que siempre el directivo en la institución promueve la innovación y la búsqueda de nuevas estrategias, por su parte el 36% indicó que casi siempre se incentiva la innovación en la escuela, siendo el 82% una alta percepción positiva. Sin embargo, el 18% respondió a veces, lo que sugiere que la iniciativa del directivo no es plenamente efectiva.

**Pregunta 4.** ¿En función con las necesidades individuales como docente ha recibido usted apoyo y reconocimiento por parte del directivo?

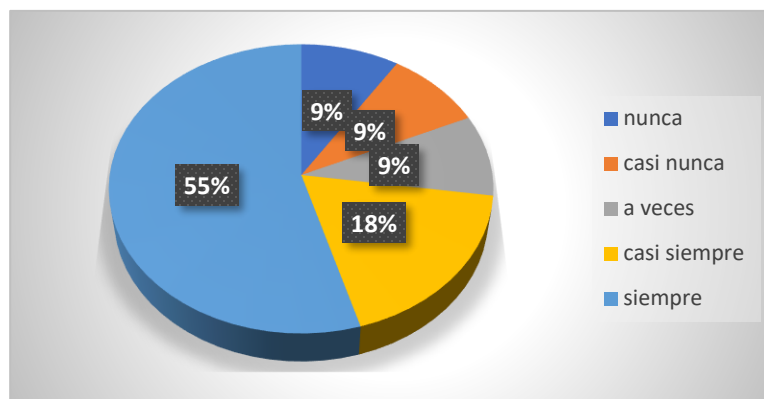
**Tabla 7.** Apoyo y Reconocimiento

| N°       | Alternativas | Cantidades | Porcentajes |
|----------|--------------|------------|-------------|
| <b>4</b> | Nunca        | 1          | 9%          |
|          | Casi Nunca   | 1          | 9%          |
|          | A Veces      | 1          | 9%          |
|          | Casi Siempre | 2          | 18%         |
|          | Siempre      | 6          | 55%         |
|          | <b>Total</b> |            | <b>11</b>   |

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González.

**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

**Ilustración 4.** Apoyo y Reconocimiento



**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

### **Análisis e interpretación de los resultados**

El 55% de los docentes indicó que siempre reciben apoyo y reconocimiento por parte del directivo, por su parte el 18% de los encuestados manifestó que casi siempre es reconocido el trabajo que realizan en la institución, siendo el 73% una mayoría positiva. Un 9% respondió que a veces se hace mención sobre los reconocimientos, otro 9% indicó casi nunca y también un 9% nunca siendo un 18% que refleja una percepción negativa, puesto que no se sienten apoyados ni reconocidos.

**Pregunta 5.** ¿Usted demuestra entusiasmo y compromiso con su labor docente diaria y con el aprendizaje de sus estudiantes?

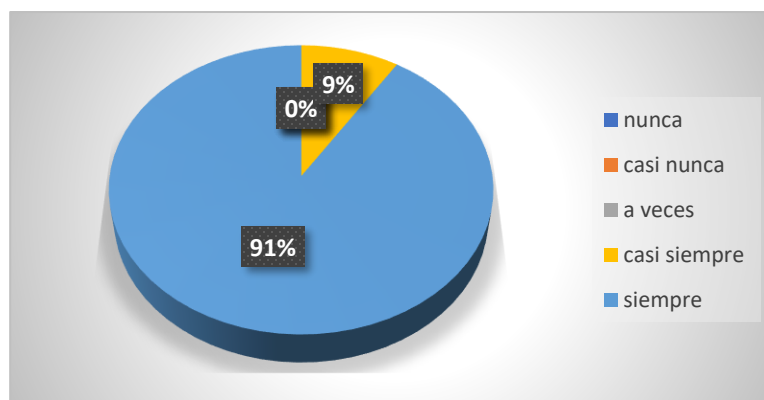
**Tabla 8.** *Entusiasmo y Compromiso*

| Nº       | Alternativas | Cantidades | Porcentajes |
|----------|--------------|------------|-------------|
| <b>5</b> | Nunca        | 0          | 0%          |
|          | Casi Nunca   | 0          | 0%          |
|          | A Veces      | 0          | 0%          |
|          | Casi Siempre | 1          | 9%          |
|          | Siempre      | 10         | 91%         |
|          | <b>Total</b> |            | <b>11</b>   |

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González.

**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

**Ilustración 5.** *Entusiasmo y Compromiso*



**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

### **Análisis e interpretación de los resultados**

El 91% de los docentes encuestados afirmó que siempre demuestran entusiasmo y compromiso con su labor docente y el aprendizaje de los estudiantes, mientras que un 9% indicó que casi siempre, siendo un nivel alto, pero no constante. Representando en conjunto el 100% de docentes que reflejan una actitud altamente profesional y vocacional.

**Pregunta 6.** ¿UD cumple con las normas institucionales y participa activamente en las actividades organizadas por la escuela?

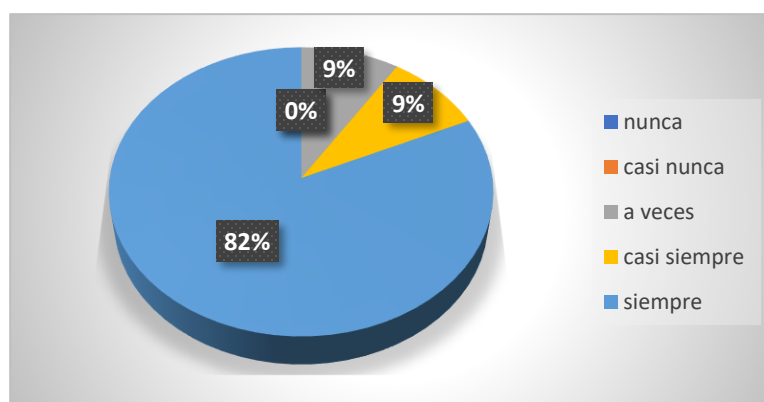
**Tabla 9.** Normas y Participación

| N°       | Alternativas | Cantidades | Porcentajes |
|----------|--------------|------------|-------------|
| <b>6</b> | Nunca        | 0          | 0%          |
|          | Casi Nunca   | 0          | 0%          |
|          | A Veces      | 1          | 9%          |
|          | Casi Siempre | 1          | 9%          |
|          | Siempre      | 9          | 82%         |
|          | <b>Total</b> |            | <b>11</b>   |

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González.

**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

**Ilustración 6.** Normas y Participación



**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

### **Análisis e interpretación de los resultados**

El 82% de los encuestados afirma que siempre cumplen con las normas institucionales y participa activamente en las actividades que se realizan en la institución educativa, por su parte, un 9% manifestó que casi siempre cumplen con las actividades de la institución, mientras que un 9% indicó a veces, lo que sugiere que algunos docentes tienen poca participación en las actividades.

**Pregunta 7.** ¿UD como docente fomenta relaciones de respeto, colaboración y comunicación positiva con sus colegas y estudiantes?

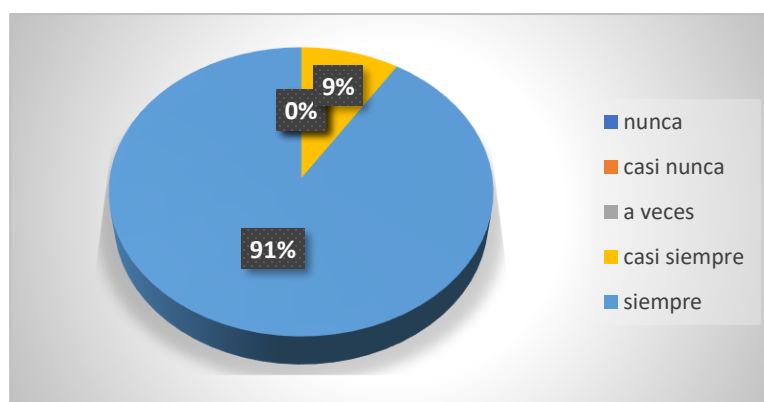
**Tabla 10.** Colaboración y Comunicación

| N°       | Alternativas | Cantidades | Porcentajes |
|----------|--------------|------------|-------------|
| <b>7</b> | Nunca        | 0          | 0%          |
|          | Casi Nunca   | 0          | 0%          |
|          | A Veces      | 0          | 0%          |
|          | Casi Siempre | 1          | 9%          |
|          | Siempre      | 10         | 91%         |
|          | <b>Total</b> | <b>11</b>  | <b>100%</b> |

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González.

**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

**Ilustración 7.** Colaboración y Comunicación



**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

### **Análisis e interpretación de los resultados**

En la encuesta cerca del 91% de los docentes consideran que siempre fomentan relaciones de respeto, colaboración y comunicación en la institución educativa, por su parte el 9% contestó que casi siempre, refiriéndose que muy frecuentemente realizan estas prácticas. Pero, siendo el 100% altamente positivo, puesto que, se promueve estas practicas en la escuela.

**Pregunta 8.** ¿UD adapta su enseñanza considerando el contexto sociocultural y las características de sus estudiantes?

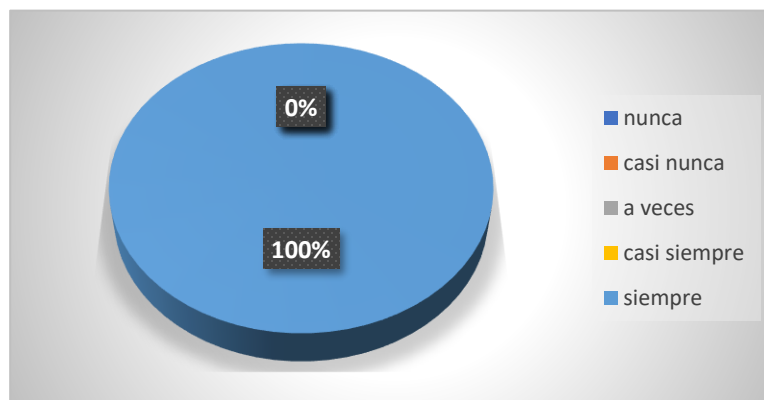
**Tabla 11.** Adaptación y consideración

| N° | Alternativas | Cantidades | Porcentajes |
|----|--------------|------------|-------------|
| 8  | Nunca        | 0          | 0%          |
|    | Casi Nunca   | 0          | 0%          |
|    | A Veces      | 0          | 0%          |
|    | Casi Siempre | 0          | 0%          |
|    | Siempre      | 11         | 100%        |
|    | <b>Total</b> | <b>11</b>  | <b>100%</b> |

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González.

**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

**Ilustración 8.** Adaptación y Consideración



**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

### **Análisis e interpretación de los resultados**

En la gráfica anterior se demuestra que todos los docentes contestaron siempre, siendo el 100% que manifiesta que en todo momento realizan la adaptación de su enseñanza al contexto sociocultural y a las características de sus estudiantes. Esto refleja una práctica docente profundamente comprometida con las necesidades de los estudiantes.

**Pregunta 9.** ¿UD utiliza metodologías activas y recursos innovadores para facilitar el aprendizaje en el aula?

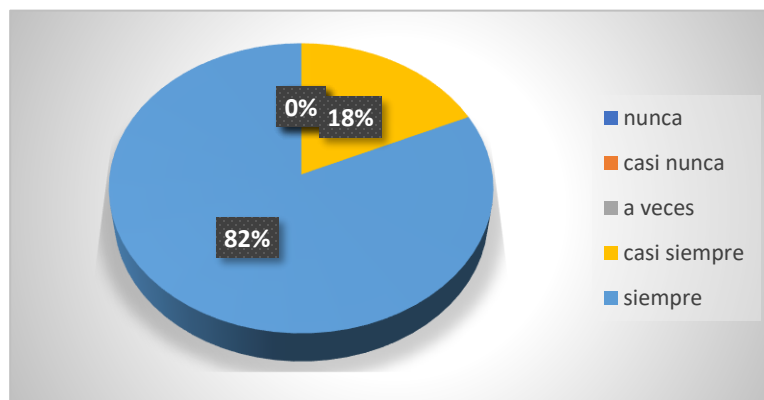
**Tabla 12.** Metodologías y Recursos

| N° | Alternativas | Cantidades | Porcentajes |
|----|--------------|------------|-------------|
| 9  | Nunca        | 0          | 0%          |
|    | Casi Nunca   | 0          | 0%          |
|    | A Veces      | 0          | 0%          |
|    | Casi Siempre | 2          | 18%         |
|    | Siempre      | 9          | 82%         |
|    | <b>Total</b> | <b>11</b>  | <b>100%</b> |

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González.

**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

**Ilustración 9.** Metodologías y Recursos



**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

### **Análisis e interpretación de los resultados**

El 82% de los encuestados afirman que siempre emplean metodologías activas y utilizan recursos innovadores que facilitan el aprendizaje en el aula, el 18% restante seleccionó casi siempre, lo que sugiere una implantación regular, pero con un margen de mejora. Sumando abarcaría el 100% dando a entender que existe un uso generalizado de las metodologías.

**Pregunta 10.** ¿UD promueve valores éticos y morales a través de su enseñanza y ejemplo dentro de la comunidad educativa?

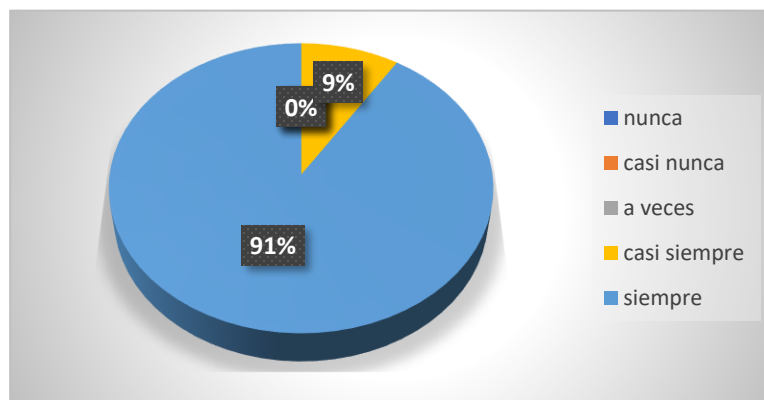
**Tabla 13.** Valores Éticos y Morales

| Nº        | Alternativas | Cantidades | Porcentajes |
|-----------|--------------|------------|-------------|
| <b>10</b> | Nunca        | 0          | 0%          |
|           | Casi Nunca   | 0          | 0%          |
|           | A Veces      | 0          | 0%          |
|           | Casi Siempre | 1          | 9%          |
|           | Siempre      | 10         | 91%         |
|           | <b>Total</b> | <b>11</b>  | <b>100%</b> |

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes de la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González.

**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

**Ilustración 10.** Valores Éticos y Morales



**Elaborado por:** Charles Javier Tomalá Pozo

### **Análisis e interpretación de los resultados**

El 91% de los docentes afirma que siempre promueven los valores éticos y morales a través de su enseñanza y ejemplo en la institución, mientras que, un 9% respondió a veces, dando a entender que regularmente se fomenta los valores éticos dentro de la institución. Sumando equivaldría al 100% positivo, puesto que se refleja un gran compromiso de parte de los docentes a promocionar valores éticos y morales.

## **Discusión de los resultados**

Una vez ejecutados los instrumentos de recolección de datos que fueron seleccionados para la presente investigación, se procede con el respectivo análisis de los resultados sobre la entrevista dirigida a la directora de la institución educativa. La autoridad de la institución resalta una gestión centrada en el fortalecimiento del trabajo colaborativo y el desarrollo profesional de su equipo docente.

Se identifican prácticas del liderazgo transformacional que incluye la escucha activa, considerada por la directora como un mecanismo esencial para alinear los objetivos institucionales y fortalecer la comunicación interna. Del mismo modo, se promueve la participación docente en la toma de decisiones, contribuyendo a consolidar un ambiente de confianza y corresponsabilidad. Su liderazgo se caracteriza también por la motivación y el reconocimiento, al felicitar públicamente los logros alcanzados por el personal docente, contribuyendo a incrementar su sentido de pertenencia. Además, impulsa el trabajo en equipo, concibiendo a la institución como una familia en la que se promueve un clima laboral positivo, y favorece el aprendizaje entre pares, incentivando la autoeducación y el intercambio de conocimientos, especialmente en la aplicación de nuevas estrategias pedagógicas.

Por su parte, en los resultados obtenidos en la encuesta se demuestra que el liderazgo que ejerce el directivo influye de manera positiva en todos los aspectos que son esenciales para la práctica docente. A continuación, se presentan los resultados con base en los criterios determinados en la encuesta. El primer criterio fue Confianza y Respeto Docente enfocado en descubrir la existencia de un modelo inspirador por parte del directivo, reflejando en los resultados de la pregunta 1 el 91% de docentes que respondió de manera positiva, indicando que si existe un modelo que inspira confianza y respeto en el personal docente dentro de la institución educativa.

Bass (1985) identifica la motivación inspiradora como uno de los pilares del liderazgo transformacional, destacando la capacidad del líder para transmitir una visión apasionada y llevar al equipo al cumplimiento de las metas. En concordancia con este planteamiento, el segundo criterio sobre Visión Institucional y Motivación se manifiesta

en la pregunta 2 y con el 73% que indica una percepción altamente positiva, en donde la mayoría de los docentes percibe la existencia de una comunicación efectiva de la visión institucional acompañada de la motivación para alcanzar los objetivos colectivos.

La innovación y la búsqueda de nuevas estrategias pedagógicas en la labor docente perteneciente al tercer criterio, en el cual se evidenció en la pregunta 3 que el 82% de los docentes percibe que el directivo fomenta activamente la innovación pedagógica, siendo un componente esencial del liderazgo transformacional. Esto coincide con lo mencionado por Bass (1985) quien destaca que los líderes deben incentivar la creatividad y proponer nuevas formas de enseñanza, representando una oportunidad de mejora en la gestión directiva.

En el siguiente criterio se analizó el apoyo y el reconocimiento a los docentes en función de sus necesidades individuales, dando como resultado que en la pregunta 4 el 73% de los encuestados respondió que consideran que el directivo brinda una actitud favorable a la hora de establecer prácticas de reconocimiento que fortalecen el pleno compromiso docente. Esto coincide con el trabajo de Cajamarca & Coloma (2025) quienes indican que la consideración individualizada mejora la satisfacción docente, pero esta requiere una implementación inmediata, puesto que la falta de reconocimiento de los docentes estaría relacionada con la carga administrativa y la ausencia de mecanismos de evaluación.

El criterio que procede a continuación es sobre el entusiasmo y el compromiso obteniendo en la pregunta 5 un 100% representando una percepción unánimemente positiva entre los encuestados, reflejando un alto nivel de vocación profesional de parte de los docentes, esta actitud entusiasta y comprometida es un indicador clave de la dimensión personal de la práctica docente, tal y como lo señala Granados et al. (2017) al destacar que las diferentes motivaciones y valores inciden de manera directa en la calidad del proceso educativo.

Delgado & Yagual (2025) indican que un liderazgo adecuado y un clima organizacional favorable contribuye positivamente en la práctica docente, puesto que la participación activa en actividades escolares fortalece el sentido de comunidad y

promueve la unión entre docentes, directivos y estudiantes, lo cual se evidenció en los resultados de la pregunta 6, siendo un 91% que respondió de manera positiva, demostrando que el personal docente mantiene un fuerte compromiso con la cultura organizacional, el respeto de las normas y la participación activas de las dinámicas escolares.

Granados et al. (2017) manifiestan que la dimensión interpersonal de la práctica docente se evidencia en la capacidad del maestro para formar vínculos humanistas con sus colegas y los estudiantes, y que, a su vez, se promueva un ambiente de respeto y colaboración. Este aspecto se reflejó en los resultados de la pregunta 7, con más del 91% que expresa que los docentes siempre fomentan relaciones de respeto y colaboración con los demás docentes y los estudiantes. Demostrando una cultura institucional basada en la comunicación y el trabajo colaborativo,

En la pregunta 8 sobre el criterio adaptación y consideración se evidenció un 100% siendo el resultado altamente positivo, y reflejando una alta sensibilidad pedagógica por parte de los docentes de la institución educativa, puesto que reconocen y responden activamente a la diversidad sociocultural de sus estudiantes. Esto coincide con Cedeño & Murillo (2025) quienes concluyen que el liderazgo transformacional fortalece la capacidad docente de responder a todas las necesidades del entorno y promoviendo una educación más contextualizada.

En el criterio metodologías activas y recursos innovadores que faciliten el aprendizaje en el aula de la pregunta 9, un 82% de los docentes evidencia que el cuerpo docente de la institución educativa mantiene una sólida práctica pedagógica que se centra en la innovación y la participación activa. Este hallazgo se alinea al estudio de Córdor et al. (2025) quienes llegaron a la conclusión que el liderazgo transformacional impulsa el desarrollo de la capacidad docente lo que permite generar prácticas innovadoras y optimizar la calidad educativa.

Molina et al. (2025) afirman que el liderazgo transformacional fortalece el clima institucional y promueve valores compartidos que generan entornos educativos más humanos e inclusivos. Tal situación quedó evidenciada en los resultados de la pregunta

10 enfocada en los valores éticos y morales, con más de un 91% de docentes que poseen un alto compromiso ético, puesto que, integran los principios morales en práctica pedagógica y en su conducta profesional, esto siendo de vital importancia para el desarrollo integral de los estudiantes.

## **Conclusiones y recomendaciones**

### **Conclusiones**

El presente trabajo de investigación resalta que el liderazgo transformacional que ejerce el directivo de la Escuela de Educación básica Adolfo Jurado González incide de manera positiva en el fortalecimiento de la práctica docente, y de manera especial en las distintas dimensiones como la motivación, la innovación pedagógica, el compromiso docente y la construcción de relaciones colaborativas dentro de la institución. Los docentes consideran a su líder como una figura que inspira, acompaña y fomenta el desarrollo profesional.

Asimismo, se identificaron como aspectos relevantes del liderazgo transformacional la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, los cuales se reflejan en la percepción positiva de los docentes en referencia a la visión institucional, el reconocimiento profesional y la promoción de los valores éticos, puesto que, fortalece la práctica docente al generar un entorno de confianza, respeto y compromiso.

De la misma manera, la investigación enfatiza el análisis de las habilidades o competencias del liderazgo transformacional que pueden ser adecuados para la práctica docente, las más valoradas fueron la capacidad de comunicar una visión clara y concisa, motivar el equipo, promover la innovación y atender las necesidades individuales. Los resultados muestran que estas habilidades mencionadas están presentes en el liderazgo del directivo, y también se evidencian oportunidades de mejora en la atención equitativa y la creación de estrategias de acompañamiento docente.

Como último objetivo, se determinó los beneficios que genera la aplicación del liderazgo transformacional en la práctica docente, los cuales fueron, incremento del entusiasmo y compromiso docente, la adopción de metodologías activas, la adaptación al

contexto sociocultural de los estudiantes y la promoción de valores éticos y morales, contribuyendo a una práctica docente más significativa, inclusiva y orientada al desarrollo integral de los estudiantes.

### **Recomendaciones**

Se recomienda que la institución educativa coordine con entes externos y especializados en el liderazgo transformacional como el INEVAL o universidades locales que ofrezcan capacitaciones dirigidas para el directivo y los docentes, pero enfocada en las cuatro competencias del liderazgo transformacional motivación inspiradora, estimulación intelectual, influencia idealizada y consideración individualizada.

Se sugiere implementar mecanismos de observación, retroalimentación y mentoría que atiendan las necesidades individuales de cada uno de los docentes, promover su desarrollo profesional y reconocer sus aportes institucionales.

Aplicar encuestas de percepción de forma periódica y de manera reservada dirigidas a los docentes, permitiendo obtener una retroalimentación constante y a su vez, medir el impacto de las estrategias de liderazgo implementadas.

## Referencias Bibliográficas

- Agazu, B. G., Kero, C. A., & Debela, K. L. (2025). Transformational leadership and firm performance: a systematic literature review. En *Journal of Innovation and Entrepreneurship* (Vol. 14, Número 1). Springer Science and Business Media Deutschland GmbH. <https://doi.org/10.1186/s13731-025-00476-x>
- Asamblea Nacional, E. (2008). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. En *Registro Oficial* (Vol. 449, Número 20). [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Avellan-Santana, L. A., Salvatierra-Carranza, M. A., Vera-Santana, A.-R., & García-Vera, F. M. (2022). Liderazgo transformacional pedagógico para la educación ecuatoriana. *EPISTEME KOINONIA*, 5(9), 130. <https://doi.org/10.35381/e.k.v5i9.1668>
- Bass, B. (1990). M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. *New York: Free.*
- Borbor, M., & Mujica, M. (2025). *LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESARROLLO DE HABILIDADES DE PENSAMIENTO CRÍTICO EN ESTUDIANTES DE NOVENO Y DÉCIMO GRADO.* <https://repositorio.upse.edu.ec/server/api/core/bitstreams/6792bd8f-4b20-4162-a851-9ff11b859182/content>
- Burns, J. (2012). *Leadership*. Open Road Media.
- Cajamarca, M., & Coloma, M. (2025). Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral Docente en la Escuela de Educación básica José Ingenieros de la Ciudad de Loja, Periodo Lectivo 2024-2025. *Ciencia y Reflexión*, 4(1), 96-117. <https://doi.org/10.70747/cr.v4i1.85>


- Castillo, D., Orbe, M., Ordoñez, C., & Ordoñez, A. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573661266016>
- Cedeño, L., & Murillo, M. (2025). Liderazgo transformacional en la mejora de la calidad educativa en la Educación Básica. *Reincisol.*, 4(7), 1534-1561. [https://doi.org/10.59282/reincisol.v4\(7\)1534-1561](https://doi.org/10.59282/reincisol.v4(7)1534-1561)
- Cóndor Salazar, E. A., Rodríguez Rojas, M. L., Salazar Balarezo, B. A., & Villanueva Candiotti, G. M. (2025). Impacto del liderazgo transformacional en entornos educativos: revisión sistemática de las prácticas y resultados. *Impulso, Revista de Administración*, 5(11), 146-160. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i11.135>
- Delgado, J., & Yagual, K. (2025). *LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA PEDRO JOSÉ ROSALES*. <https://doi.org/https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/14031>
- Duarte, D., & Guerrero, R. (2024). *La encuesta como instrumento de recolección de datos, confiabilidad y validez en investigación científica*. <https://educaciontributaria.com.py/revista/index.php/rcetca/article/view/70>
- Echeverría, S. (2024). *Liderazgo educativo en el desempeño de los docentes*. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10749>
- Equipo del Informe de Seguimiento de la Educación en el mundo. (2021). Los actores no estatales en la educación. *UNESCO*. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380076\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380076_spa)
- Equipo del Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo. (2024). Informe GEM 2024/5: Liderazgo en la educación: liderar para aprender. *UNESCO*. <https://doi.org/https://doi.org/10.54676/MFOK4449>
- Geraldo Campos, L. A., Mera Sánchez, A. R., & Rocha Perez, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156-174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>

- Granados, L., Martínez, L., & Romero, S. (2017). *(Re)significación de la práctica docente: reflexiones acerca del quehacer del maestro*. <https://doi.org/https://doi.org/10.19053/0120-7105.eyc.2017.20.e8841>
- Guerra, A. (2024). *El liderazgo transformacional y su impacto en el desarrollo del talento humano*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9942/1/T4375-MGTH-Guerra-El%20liderazgo.pdf>
- Huamán, J., Treviños, L., & Medina, W. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de la Ciencia*, 12(23). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.23.1462>
- Leithwood, Kenneth. (2009). *Cómo liderar nuestras escuelas: aportes desde la investigación*. Fundación Chile. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5428/C%C3%B3mo%20liderar%20nuestras%20escuelas%20Aportes%20desde%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- McLean, C., Slack-Smith, L., & Ward, P. R. (2023). Using social practice theory to examine parenting: A scoping review. *Methodological Innovations*, 16(3), 374-392. <https://doi.org/10.1177/20597991231202897>
- Mera, M., Cruz, K., & Zambrano, E. (2021). *EL LIDERAZGO Y SU IMPORTANCIA EN LAS ORGANIZACIONES*. <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/15-enero21/liderazgo-organizaciones>
- Ministerio de Educación. (2011). *LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/12/Ley-Organica-Educacion-Intercultural.pdf>
- Molina, G., Romero, M., Molina, B., & Gualpa, C. (2025). Modelo de liderazgo transformacional como estrategia para optimizar el clima laboral en docentes de instituciones educativas. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 29(Special), 80-91. <https://doi.org/10.47460/uct.v29ispecial.879>

- Prieto, E. (2008). *EL PAPEL DEL PROFESORADO EN LA ACTUALIDAD. SU FUNCIÓN DOCENTE Y SOCIAL*. 10, 325-345.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=447544585017>
- Quiñones Cuero, E. G. (2023). *La práctica del docente y su incidencia en la calidad educativa*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8270738>
- Ramos, C. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6.  
<https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rojas Carrasco, O. A., Vivas Escalante, A. D., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Sophia(Ecuador)*, 2020(28), 237-262.  
<https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Sánchez, N. (2024). *Las entrevistas. Enfoques, metodología y desafíos*.  
<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/19288>
- Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)

## Anexos

### Anexo A.- Certificado Compilatio



**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**  
magister

## Tesis Charles Tomalá 1

**8%**  
Textos sospechosos


**2%** Similitudes  
< 1% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes mencionadas

< 1% Idiomas no reconocidos

5% Textos potencialmente generados por IA

|  |  |                              |
|--|--|------------------------------|
| Nombre del documento: Tesis Charles Tomalá 1.docx          | Depositante: HERMAN CHRISTIAN ZUÑIGA MUÑOZ | Número de palabras: 9130     |
| ID del documento: 9be6fa91e9abfb4f03447961c2c42fc20793a86e | Fecha de depósito: 20/11/2025              | Número de caracteres: 62.026 |
| Tamaño del documento original: 111,65 kB                   | Tipo de carga: interface                   |                              |
|  | fecha de fin de análisis: 20/11/2025       |                              |

Ubicación de las similitudes en el documento:



## **Anexo B.- Entrevista a la Directora**

### **Universidad Estatal Península De Santa Elena**

*La información obtenida en la entrevista será empleada en la investigación sobre liderazgo transformacional y su incidencia en la práctica docente.*

**Pregunta 1.** ¿Cómo logra transmitir a los docentes una visión clara y motivadora para mejorar la calidad educativa de la institución?

**Pregunta 2.** ¿Qué acciones implementa para que los objetivos institucionales se alineen con esa visión compartida?

**Pregunta 3.** ¿De qué manera reconoce y valora el trabajo y los logros de los docentes en su gestión directiva?


**Pregunta 4.** ¿Cómo motiva al personal docente a comprometerse con la innovación educativa y el mejoramiento continuo?

**Pregunta 5.** ¿Qué estrategias utiliza para fomentar la creatividad y la innovación pedagógica en los docentes?

### Anexo C.- Encuesta a los Docentes

| Universidad Estatal Península de Santa Elena   |  |   |   |   |   |   |
|--|--|---|---|---|---|---|
| Cuestionario para docentes sobre liderazgo transformacional y práctica docente   |  |   |   |   |   |   |
| Estimado(a) docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información.       |  |   |   |   |   |   |
| Conteste a las preguntas marcando con una X, según su opinión. Este cuestionario es anónimo, por tanto, le solicito que responda con sinceridad. |  |   |   |   |   |   |
| 1 = Nunca; 2= Casi nunca; 3= A veces; 4= Casi siempre; 5= Siempre  |  |   |   |   |   |   |
| Nº   | Items  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1  | ¿Considera usted que existe en la institución un modelo que inspira confianza y respeto en el personal docente?                                    |   |   |   |   |   |
| 2  | ¿Considera UD que el liderazgo del directivo ha compartido con los docentes una visión institucional clara y motivación para lograr metas comunes? |   |   |   |   |   |
| 3  | ¿El liderazgo del directivo promueve la innovación y la búsqueda de nuevas estrategias pedagógicas en su labor docente?                            |   |   |   |   |   |
| 4  | ¿En función con las necesidades individuales como docente ha recibido usted apoyo y reconocimiento por parte del directivo?                        |   |   |   |   |   |
| 5  | ¿Usted demuestra entusiasmo y compromiso con su labor docente diaria y con el aprendizaje de sus estudiantes?                                      |   |   |   |   |   |
| 6  | ¿UD cumple con las normas institucionales y participa activamente en las actividades organizadas por la escuela?                                   |   |   |   |   |   |
| 7  | ¿UD como docente fomenta relaciones de respeto, colaboración y comunicación positiva con sus colegas y estudiantes?                                |   |   |   |   |   |
| 8  | ¿UD adapta su enseñanza considerando el contexto sociocultural y las características de sus estudiantes?   |   |   |   |   |   |
| 9  | ¿Ud utiliza metodologías activas y recursos innovadores para facilitar el aprendizaje en el aula?  |   |   |   |   |   |
| 10   | ¿UD promueve valores éticos y morales a través de su enseñanza y ejemplo dentro de la comunidad educativa?   |   |   |   |   |   |

## Anexo D.- Permiso para Aplicación de Instrumentos



**FACULTAD DE CIENCIAS  
DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS**

---

**CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA**

OFICIO No. UPSE-CEB-2025-777-MG  
La Libertad, 26 de septiembre del 2025

Lcda. Vanessa Conforme Rodríguez. MSc.  
**Director/a de la Escuela de Educación Básica "Adolfo Jurado González"**  
Ciudad.


De mis consideraciones:

Quien suscribe, **Lcda. Margot García Espinoza, PhD.**, directora de la Carrera de Educación Básica de la Facultad de Ciencias de la Educación e Idiomas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su autorización para que el estudiante **Tomalá Pozo Charles Javier**, desarrolle su proyecto de investigación en la institución educativa bajo su digna dirección.


El tema del proyecto es: "**Liderazgo transformacional y la práctica docente en Educación Básica**". Para el desarrollo del mismo, el estudiante aplicará instrumentos de recolección de información, como encuestas y entrevistas, dirigidos al personal docente y demás miembros de la comunidad educativa.


Las actividades están programadas para ejecutarse durante el **período académico 2025-2**, específicamente en el mes de **octubre del presente año**.

Por la favorable acogida que usted dará a la presente, le anticipo mis más sinceros agradecimientos. Atte.



MARGOT MENDOZA  
GARCÍA ESPINOZA





Lcda. Margot García Espinoza, PhD.  
Directora de la Carrera de Educación Básica  
Universidad Estatal Península de Santa Elena  
C.c.: Archivo

campus matriz, La Libertad - Santa Elena - ECUADOR  
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781 - 732

**UPSE** ¡crece SIN LÍMITES!

f @ v www.upse.edu.ec

### Anexo E.- Aplicación de la Entrevista a la directora



### Anexo F.- Aplicación de la Encuesta dirigidas a los Docentes

