



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y desempeño docente en la unidad educativa Guayaquil

- Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Victores Pisco Amada Nelly (ORCID: 0000-0002-6466-6245)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por darme la oportunidad de vivir y por estar siempre conmigo en cada paso que doy.

A mis hijos: Fabián y Lisbeth por siempre estar allí dándome fuerza para levantarme día a día y luego convertirme en ejemplo para ellos.

A mi esposo Alejandro que siempre ha estado en forma incondicional con su apoyo y confianza para que cumpla mi meta propuesta.

A mis padres Floro y Nelly por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en mi educación y como en la vida diaria.

A mis nietos Paulette y Dereck con su sonrisa siempre esperándome en casa.

A mis hermanos Rolando, Esperanza, Maritza, Alexandra y Margarita siempre apoyándome en forma incondicional.

A todos mis sobrinos y Katty como ejemplo a seguir.

Amada Nelly Victores Pisco

Agradecimiento

Infinitamente a Dios por permitirme vivir y guiar mis pasos día a día para cumplir una meta propuesta.

A todos los docentes que nos han sabido guiar con su dedicación y paciencia para llegar a cumplir un sueño propuesto.

A la doctora Liliana Espinoza Salazar con su apoyo incondicional e incentivando para que culminemos lo propuesto.

A la universidad Cesar Vallejo por acogernos y darnos cavidad como extranjeros que somos.

A mis familiares y amigos que de una u otra manera estuvieron incentivando a que culminé lo que empecé.

Al MSc. Eduardo Yanzapanta Ñauta que permitió que realizara mi Investigación en la institución e incentivar que termine mis estudios.

La autora

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **VICTORES PISCO, AMADA NELLY**, cuyo título es: "**Liderazgo transformacional y desempeño docente en la unidad educativa, Guayaquil- Ecuador,2018**", Reunido en fecha 11 de Julio de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:

..... *Aprobar por unanimidad*

Piura, 11 de Julio de 2019



.....

Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón

PRESIDENTE



.....

Dra. Vargas Farías Ana Melva

SECRETARIO



.....

Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús

VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Victores Pisco Amada Nelly, estudiante de maestría del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI N°0912118148 con la tesis titulada “Liderazgo Transformacional y desempeño docente en la Unidad Educativa Guayaquil-Ecuador, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se continuarán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio

Que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, 11 de abril, 2019

Amada Victores Pisco

Victores Pisco Amada Nelly

C.I. 0912118148

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.6.- Hipótesis	8
1.7.- Objetivos	9
II. MÉTODO	10
2.1 Tipo y diseño de investigación	10
2.2 Operacionalización de variables	10
2.3 Población, muestra y muestreo	13
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	13
2.5 Procedimiento	14
2.6 Métodos de análisis de datos	14
2.7 Aspectos éticos	15
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES	31
Anexo 1: Instrumento de la variable liderazgo transformacional	37
Anexo 2: Instrumento de la variable Desempeño Docente	40
Anexo 3: Ficha técnica de la variable liderazgo transformacional	42
Anexo 4: Ficha técnica de la variable desempeño docente	44
Anexo 5: Base de datos de la variable liderazgo transformacional	46
Anexo 6: Base de datos de la variable desempeño docente	47
Anexo 7: Estadístico de fiabilidad de la variable liderazgo transformacional	48
Anexo 8: Estadístico de fiabilidad de la variable desempeño docente	49
Anexo 9: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable liderazgo transformacional y desempeño docente	50
Anexo 11: Solicitud de autorización de estudio	54
Anexo 12: Documento de autorización de estudio	55

Anexo 14: Protocolo de consentimiento	56
Anexo 15: Fotografías	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la Población	13
Tabla 2. Relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente.....	16
Tabla 3. Relación entre la dimensión clima con el desempeño docente	17
Tabla 4. Relación entre la dimensión vínculos con el desempeño docente.....	18
Tabla 5. Relación entre la dimensión empoderamiento con el desempeño docente	19
Tabla 6. Relación entre la dimensión claridad de normas con el desempeño docente.....	20
Tabla 7. Correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente.....	21
Tabla 8. Correlación entre la dimensión clima y el desempeño docente	22
Tabla 9. Correlación entre la dimensión vínculo y el desempeño docente	23
Tabla 10. Correlación entre la dimensión empoderamiento y el desempeño docente	24
Tabla 11. Correlación entre la dimensión claridad de las normas y el desempeño docente	25

RESUMEN

La investigación denominada “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la unidad educativa Guayaquil - Ecuador, 2018” tuvo como objetivo determinar la relación de la dimensión clima con el desempeño docente en la institución educativa Agustín Castro Espinoza, Guayaquil, Ecuador 2018. Asumió la teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass (1985) quien manifestó que se mide el liderazgo a través de la influencia que ejercen los líderes en sus trabajadores. Además se fundamentó en la teoría de la eficacia de Bandura quien propone que las personas tengan autoeficacia, es decir que puedan identificar sus objetivos y afronten los desafíos para alcanzarlos.

La Investigación planteó la hipótesis donde afirmaba que el Liderazgo transformacional se relaciona significativamente en el desempeño docente en la institución educativa Agustín Castro Espinoza, Guayaquil, Ecuador 2018. La población fue de 24 docentes, siendo un muestreo censal. Se trata de una investigación cuantitativa, transversal. El diseño es no experimental de nivel correlacional. La técnica fue la encuesta y como instrumentos utilizó dos cuestionarios, uno de 20 ítems con escala ordinal y su confiabilidad fue de 0,986, otro de 12 ítems con una confiabilidad de 0,952, la validez de contenido se evidenció a través del juicio de expertos. Los datos se procesaron con el software SPSS 22.

Los resultados descriptivos de la tabla 2 muestran que el 79,2% de los docentes evalúan con nivel alto el liderazgo transformacional al mismo tiempo que el desempeño docente es alto. El estudio indica que no hay relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente dado los valores Rho de Spearman 0,285 y significancia 0,177 como se muestra en la tabla 7.

Palabras clave: Clima, Vínculo, empoderamiento y oportunidades, claridad de normas

ABSTRACT

The research called "Transformational leadership and teaching performance in the Guayaquil-Ecuador educational unit, 2018" aimed to determine the relationship of the climate dimension with the teaching performance in the educational institution Agustín Castro Espinoza, Guayaquil, Ecuador 2018. It assumed the Theory of transformational leadership of Bernard Bass (1985) who stated that leadership is measured through the influence exercised by leaders in their workers. It was also based on Bandura's theory of effectiveness, which proposes that people have self-efficacy, that is, they can identify their objectives and face the challenges to achieve them.

The research proposed the hypothesis where it affirmed that the transformational Leadership is significantly related in the teaching performance in the educational institution Agustín Castro Espinoza, Guayaquil, Ecuador 2018. The population was of 24 teachers, being a census sampling. It is a quantitative, transversal research. The design is non-experimental correlational level. The technique was the survey and as instruments used two questionnaires, one of 20 items with ordinal scale and its reliability was 0.986, another of 12 items with a reliability of 0.952, the content validity was evidenced through expert judgment. The data was processed with the SPSS 22 software.

The descriptive results of table 2 show that 79.2% of teachers evaluate transformational leadership at a high level while teaching performance is high. The study concludes that there is no significant relationship between transformational leadership and teaching performance given the Rho values of Spearman 0.285 and significance 0.177 as shown in Table 7.

Keywords: Climate, Link, empowerment and opportunities, clarity of norms

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las escuelas presentan falencias por crisis de mando, donde el director debe demostrar habilidades para la buena conducción de situaciones, ganarse el respeto y consideración de sus colaboradores, manejo de personal de la organización, se refiere que las personas deben actuar de la manera que sintonice con lo emocional de las personas y los promueva en ellos mejorar su estado de ánimo (Goleman, 2015, p.49).

El maestro enriquece e incentiva la formación de quienes desarrollan la docencia y contribuye en su desarrollo profesional, entendiendo que la profesión docente urge de óptimas condiciones para su labor. (Sistema de Desarrollo, 2010).

El liderazgo transformacional reconoce en directores la oportunidad de establecer acciones positivas y reflexivas, que conlleven mejorar el servicio educativo que ofertan (Vellaneda, 2015).

A nivel internacional el liderazgo que ejerce el director y el trabajo docente son de permanentes avances y procesos acelerados de cambios, estando presente la ciencia, las demandas de la sociedad y tecnología, cambios de índole económico y cultural, siendo necesario tener en cuenta las necesidades actuales y futuras del grupo social que forma y educa.

En el Ecuador, según el estudio de Calderón (2017) se enfatiza al clima y trabajo del maestro, cuyas causas están en diversos aspectos, como el trato de autoridades, reconocimiento por la labor desarrollada, incentivando buenas relaciones entre compañeros; para no llegar al autoritarismo, la imposición sin reflexión, sentirse acosado hasta llegar al estrés, afectando el desempeño en la escuela, siendo necesario el trabajo conjunto de autoridades y directivos.

Se percibe la necesidad en las instituciones educativas ecuatorianas la necesidad de liderazgo centrado en la acción de directores, donde demuestre habilidades para gestionar adecuadamente la toma de decisiones democráticas, es pertinente reconocer que se deben asumir políticas de trabajo y prácticas de acción, no solamente líricas o demagógicas. (Guzmán, 2015).

En la institución educativa, materia del presente estudio, se observan actitudes como: la débil participación del personal docente, en donde pocas veces se consideran las sugerencias de las autoridades, no se cuenta en la planificación institucional espacios para desarrollar círculos de estudios entre docentes, que permitan intercambiar conocimientos, tampoco tienen cronogramas de capacitaciones, y las autoridades no ejercen liderazgo en los momentos oportunos y no promueven el trabajo en equipo.

Considerando la realidad problemática se conjetura que esto suceda por la poca planificación, organización, motivación y control por parte de las autoridades educativas, lo cual no permite que el docente desarrolle sus labores de forma eficiente y eficaz en procura de mejorar sus técnicas y estrategias de enseñanza.

Para sustentar la investigación es necesario contar con trabajos previos, para ello a nivel internacional cito a Horn (Chile) (2013) en su tesis “Liderazgo escolar en Chile y su influencia en resultados de aprendizaje”. El estudio fue de carácter cuantitativo y de tipo no experimental. La muestra lo conformaron 2559 docentes y 24923 escolares de Chile recabadas por la Fundación Chile en el marco de una investigación sobre políticas educativas. Los instrumentos fueron cuestionarios elaborados para cada autor y variable. Los resultados mostraron la influencia las prácticas de liderazgo, características personales del director y el contexto escolar son variables mediadoras del desempeño docente dada que la explican entre 11% y 28%.

También se encontró a Medina y Gómez (2014) con su estudio titulado el liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de secundaria, el objetivo “describir las competencias más convenientes que desarrollen un liderazgo que favorezca la innovación”. La investigación fue enfoque mixto: la parte cuantitativa fue de nivel descriptivo y la parte cualitativa correspondió al estudio de caso. La muestra lo conformaron 28 participantes entre docentes y estudiantes. Aplicándose cuestionarios y grupos de discusión para recabar datos. Los resultados señalan que las competencias de gestión, humana y técnica son fundamentales para que el equipo directivo pueda diseñar y desarrollar acciones que impulsen cultura de innovación permanente.

Además, Tentalean, Vargas y López (2016) en la investigación titulada el monitoreo pedagógico en el trabajo docente, el objetivo fue “Comprobar la incidencia de monitoreo pedagógico en el trabajo docente. Investigación cuantitativa, con diseño cuasi experimental, muestra de 18 docentes, se usó ficha de monitoreo. El autor concluye el monitoreo pedagógico es necesario para el desempeño de docentes, en vista que esta última se elevó de una media de 65.44 a 93.258 luego de aplicarse este monitoreo pedagógico que tiene la particularidad de ir acompañada de acciones de acompañamiento y asesoramiento.

De igual forma Rosario (2017) en su tesis de maestría “Gestión y desempeño docente de la institución educativa Augusto B. Leguía, Puente Piedra, Lima”, la investigación con enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional. La muestra fue 40 docentes, 2 directivos, 150 estudiantes, 3 administrativos y 80 padres de familia, el instrumento dos cuestionarios con escala tipo Likert, uno de 30 ítems que mide la gestión educativa y otro de 28 ítems. De acuerdo a los resultados existe relación significativa entre gestión educativa y desempeño docente

En el ámbito nacional cito a Medina (2017) en su tesis de maestría “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”, investigación cuantitativa, tipo descriptiva correlacional. La muestra fue 50 docentes y su instrumento fue el cuestionario con 90 reactivos que miden el clima organizacional. Los resultados muestran que el 15,33% manifiesta que el clima organizacional es moderado, por otra parte el 28,70% de los docentes manifiesta que su trabajo no es reconocido, por otra parte el 11,63% de docentes percibe que trabajo colaborativo es bajo, finalmente el 15,52% de los docentes indica que la responsabilidad en la institución tienen nivel medio. La investigación concluye que existe correlación positiva baja entre clima organizacional y desempeño docente.

También Ortiz (2012) en su investigación que lleva como título “El modelo de evaluación institucional del desempeño docente para mejorar la calidad de educación” presentado en el Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, Guaranda, Ecuador, investigación aplicada, descriptiva, de campo y bibliográfica, su diseño es de tipo transversal, la población fueron 41 docentes y 324 estudiantes, las técnicas e instrumento aplicados fueron: la observación,

encuestas, y cuestionarios respectivamente, entre los resultados de la investigación tenemos que 96,65 % de los docentes manifestó estar de acuerdo en que si se debe evaluar al docente.

Finalmente se encontró a López (2014) con su tesis titulada “Evaluación del desempeño docente de la carrera de ingeniería ambiental de la facultad de ciencias naturales” Universidad de Guayaquil, investigación explicativa y evaluativa, la muestra 90 unidades, técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento, que mide características objetivas y subjetivas de la realidad del desempeño docente, el 84,6 sostienen que el desempeño docente no es adecuado, la conclusión es que se debe realizar la evaluación del desempeño docente con claridad de sus objetivos y procesos debidamente sustentados.

La variable liderazgo transformacional, se define como “Proceso donde interactúan los miembros de un grupo social, el líder facilitador la inspiración en sus seguidores, el pensamiento estratégico, impulsando la construcción de cultura organizacional y establecer entornos de afecto y entendimiento (González, et al. 2008).

Ferrero (2005) explica que “líderes son la cabeza visible la organización, sea familiar, comercial sin fines de lucro, política o gubernamental. Ellos conducen dichas organizaciones y a sus integrantes señalando el rumbo y guiando con firmeza y decisión.

El directivo debe mantener relaciones e intervenciones positivas, propiciando clima afectivo en concordancia con la teoría de la resonancia, la actuación del líder educativo es importante dentro de la planificación, siendo el director que debe influenciar el deseo y las ganas de trabajar en equipo y mantenerla durante todo el proceso, evaluando permanente cada actividad demostrando entusiasmo y esmero para conseguir los objetivos planteados.

La variable liderazgo transformacional sustentada en la Teoría de Bernard M. Bass de 1985, quien propuso su teoría, para medir el liderazgo ejercido a través de la influencia de líderes en sus trabajadores, donde el líder debe estimular y motivar para conseguir que sus colaboradores asuman las necesidades institucionales, por encima de las personales.

Este trabajo investigativo ha considerado cuatro dimensiones propuestas en la investigación de Torres (2017). La Dimensión clima según Chiavenato (2009) sostiene que “Es el ambiente que desarrollan las personas dentro de la organización, se relaciona íntimamente con la motivación de los trabajadores, dado que cuando están motivados y sienten satisfacción de sus

necesidades personales, entonces elevan la moral favoreciendo el clima laboral, caso contrario el clima laboral es desfavorable.

La dimensión Vínculo se utiliza para nombrar la relación cercana que existe entre dos o más personas, creando vínculos de acercamiento que se originan por acciones de comunicación y necesidades propias de los seres humanos, según sus demandas pueden ser individuales o grupales. (Merino, 2010).

En la dimensión empoderamiento, consiste en dotar de ideas propias a los trabajadores, reconociendo las dificultades, reflexionando sobre las posibles soluciones a situaciones conflictivas que se presenten en forma inesperada, asumiéndolas con responsabilidad y compromiso, aceptando los desafíos que se puedan presentar, tanto individual como organizacional. (García, 2013).

La dimensión claridad de normas y valores, se refiere a la transparencia de reglamentos, que debe partir de la construcción conjunta y colegiada, prácticas efectivas de sensibilidad, propiciando la capacidad y práctica vivencial de normas y valores que promuevan la transformación organizacional, para el cambio positivo (Bracho, 2013).

Factores que deterioran el liderazgo transformacional, según Finch (2018) los factores son determinantes porque están manifestando que requieren del ambiente, recurso, cultura, roles, recursos, factores económicos, sociológicos. Liderazgo directivo debe implementar estrategias dependiendo de lo que ha manifestado la rectora.

La variable desempeño docente es fundamental a través de actividades guiadas se aprecian capacidades y destrezas para influenciar en el prometedor futuro del estudiante. (Piña, 2010).

Para Estrada (2013) “Conjunto de acciones conscientes, individuales y creativas realizadas en la actividad pedagógica y se concretan en el cumplimiento de funciones básicas para lograr los fines y objetivos formativos”.

La Teoría de la eficacia de Bandura propone que las personas tengan autoeficacia, es decir que puedan identificar sus objetivos y afronten los desafíos para alcanzarlos, para Bandura las personas con Autoeficacia nunca desconfían de sus capacidades para alcanzar una meta por muy grande que esta sea.

En otras palabras, la eficacia personal de Bandura se podría definir como la capacidad percibida o la convicción que un individuo tiene de ser capaz de llevar a cabo una tarea.

Esta teoría bien se ajusta al desempeño del docente, puesto que si los profesores desarrollan la autoeficacia podrán tener a disposición todas sus capacidades y centrarlas para conseguir los recursos, estrategias, actividades y habilidades necesarias de triunfar en el contexto educativo. (García-Allen, 2015)

En el presente estudio he considerado cuatro dimensiones:

Dimensión preparación para el aprendizaje. Al respecto Luna (2015) concordando con Wagner indica que los estudiantes necesitan de algunas habilidades que conduzcan a la supervivencia con el propósito de prepararse para desempeñar los roles que le toque vivir como ciudadano.

Para Flores (2008) prepararse para enseñar debe contener criterios de disciplina por parte del profesor para planificar destrezas y competencias pedagógicas que conlleven al aprendizaje de los estudiantes, considerando sus niveles cognitivos y el contexto donde se desenvuelve. Los docentes preparan al estudiante con aprendizajes que le sirvan en vida diaria, y predisponerlo para actividades diversas.

Dimensión enseñanza para el aprendizaje, las diversas teorías presentan conceptos distintos y cada una desde su perspectiva: me refiero a la teoría constructivista, conductista y cognoscitiva.

La enseñanza es relación comunicativa estructurada por ello el docente aplica variadas estrategias, con responsabilidad, siguiendo los momentos de: Planificación, organización, ejecución y retroalimentación. (Santana, 2012)

Flores (2008) manifiesta “en esta etapa, los docentes deben generar y promover aprendizajes en todos sus estudiantes, sin discriminación alguna.

Dimensión participación en gestión escolar, Fúnez (2011) manifiesta “la escuela efectiva y de buena calidad, tiene padres que están siempre presentes, se necesita que todos aporten su contribución para trabajar comúnmente para alcanzar metas y propósitos juntos.

En cuanto al desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, Flores (2008) manifiesta que se encuentra asociada a las responsabilidades profesionales del docente, para ello debe permanecer en constante capacitación para mejorar su práctica docente y garantizar que sus estudiantes reciban educación de calidad.

Para Espinoza (2012) “El desempeño docente es importante porque es una acción que promueve el incremento de aptitudes y conocimientos del trabajador, para propiciar su eficiente preparación en el desempeño laboral”, por esta razón las actualizaciones son elementales en todo docente o de manera global en todas las organizaciones e instituciones.

1.4.- Formulación del problema:

Es necesario indicar que por razones estrictamente convencionales señalo que todos los problemas siguientes tienen su relación con la institución educativa Agustín Castro Espinoza, Guayaquil, Ecuador 2018.

Problema General:

¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente?

Problemas específicos:

¿Cómo se relaciona el clima y desempeño docente?

¿De qué manera se relaciona vínculos y desempeño docente?

¿Cuál es la relación entre empoderamiento y desempeño docente?

¿Cómo se relaciona la claridad de normas y desempeño docente?

Esta problemática que describo se observó en instituciones educativas del distrito 8, Ciudad Guayaquil, parroquia Pascuales 2 Monte Sinaí. Se justifica por la presencia de esquemas tradicionales de Liderazgo; no se avisaron cambios como consecuencia de la imposición y acatamiento de órdenes sin el mínimo análisis y reflexión. La presencia de autoridades con rasgos de liderazgo autoritario, paternalista, sin comunicación horizontal y de afecto, provoca

que no existan oportunidades para encaminar un trabajo hacia el logro de objetivos institucionales y organizacionales.

Moreira (2016) destacó “La relación entre seres humanos al interior de la organización educativa deben provocar desarrollar procesos, con sistemas dinámicos que procuren el desarrollo profesional, para el cumplimiento de lineamientos y parámetros propios. de la organización”.

1.5.- Justificación:

La **conveniencia** de la presente investigación radica en las instituciones educativas debe brindar educación integral, contando con docentes capacitados, brindando el servicio directo respondiendo a las exigencias y necesidades de la realidad social de los estudiantes, necesiándose para ello acciones de liderazgo que valore el desempeño docente.

El estudio presenta **relevancia social** por la estrecha vinculación entre variables: además liderazgo ejerce acción directa en la comunidad educativa proyectando excelentes relaciones armoniosas para establecer buen clima favorable y relaciones afectivas en la labor docente.

Las **implicancias prácticas**, están en la necesidad de aplicar estrategias innovativas, lideradas por la autoridad y el resto de personal que labora al interior de la institución, propiciar relaciones inter personales con matices de afecto y dinamismo, práctica de normas de valor y buenas políticas educativas.

Se evidencia el **valor teórico** por la relevancia del conocimiento de cada profesional. Además, la gestión de emocionales, permiten el buen desempeño docente, evidenciando resultados de este trabajo servirán para futuros estudios.

1.6.- Hipótesis

De la misma manera, preciso que todas las hipótesis siguientes tienen su relación con la institución educativa Agustín Castro Espinoza, Guayaquil, Ecuador 2018.

General

H_i.- Existe relación significativa entre Liderazgo transformacional y desempeño docente

H_o.- No existe relación significativa entre Liderazgo transformacional y desempeño docente

Específicas:

Existe relación significativa entre clima y desempeño docente.

Existe relación significativa entre vínculo y desempeño docente

Existe relación significativa entre empoderamiento y oportunidades y desempeño docente

Existe relación significativa entre claridad de normas y desempeño docente.

1.7.- Objetivos

General

Establecer la correlación entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa Agustín Castro Espinoza, Guayaquil, Ecuador 2018

Específicos:

Los objetivos específicos están dados entre las dimensiones de liderazgo transformacional y la variable desempeño docente en la institución educativa Agustín Castro Espinoza, Guayaquil, Ecuador 2018.

1. Determinar la correlación entre clima y desempeño docente.
2. Establecer la correlación entre vínculos y desempeño docente.
3. Establecer la correlación entre empoderamiento oportunidad y desempeño docente.
4. Determinar la correlación entre claridad de normas y desempeño docente.

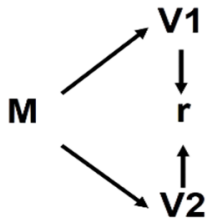
II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Con enfoque cuantitativo, usando gráficos y cuadros estadísticos para la presentación de resultado y la comprobación de hipótesis, con nivel correlacional para establecer la relación entre variables de una misma muestra. Según Sampieri (2014) el propósito es conocer el patrón predecible de un determinado grupo o población.

Se utilizó el diseño no experimental transversal y aplicada, de acuerdo con Sampieri (2014) son aquellos “estudios donde no se manipulan deliberadamente las variables, los fenómenos se observan como son realmente”, además los resultados propician la solución de problemas reales. (p.152).

Esquema:



Donde:

M: Muestra fue de 24 docentes.

V1: Liderazgo Transformacional

V2: Desempeño Docente

r: Relación entre variables

2.2 Operacionalización de variables

2.2.2. Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Es proceso donde interactúan integrantes de un grupo. El líder facilita inspiración a sus seguidores, impulsándolos a construir cultura organizacional y establecer un entorno carismático adecuado para el cambio. (González, et al. 2008)	Acciones que se evidencian en las actividades institucionales que conllevan a liderar un grupo humano, promoviendo el trabajo en equipo y en forma colaborativa definir los objetivos institucionales y propiciar un clima de armonía adecuado para el cambio.	<p>Clima</p> <p>Las personas cuando expresan y actúan propician ambiente dentro de un contexto, haciéndolo acogedor o poco agradable a quienes lo comparten (Drae, 2017)</p>	Armonía	Escala ordinal
				Efectivo	
				Dinámico	
			<p>Vínculos</p> <p>La idea de vínculo se utiliza para nombrar a la especie de cadena invisible que existe en la relación entre dos personas (Merino, 2010)</p>	Participativo	
		Afectivo			
		<p>Empoderamiento</p> <p>El líder transformacional va empoderando a los colaboradores con sus ideales las dificultades, para buscar meditar y reflexionar en soluciones a situaciones conflictivas (García, 2013)</p>	Decisión		
			Gestión		
			Entorno abierto		
			Atención ciudadana		
		<p>Claridad de normas y valores</p> <p>El liderazgo es importante porque define metas reales, con un objetivo claro con una fijación clara de prácticas efectivas con sensibilidad, propiciando la capacidad de practicar normas y valores que promuevan la transformación de la institución (Bracho, 2013)</p>	Políticas		
			Resolutivos		

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
DESEMPEÑO DOCENTE	Es el cumplimiento de parámetros o indicadores establecidos por la institución educativa, para contribuir a realización de las actividades definidas para alcanzar las metas establecidas; Además es el conjunto de actividades ejecutadas por el docente para cumplir los procesos de enseñanza hacia los estudiantes (Fernández, 2008).	La importancia del desempeño docente radica en que permite el diseño de planes de mejora continua, ayudando al logro del objetivo de las instituciones educativas, que se encuentran en procesos tan importantes, como la acreditación institucional y certificación en alta calidad	<p>Preparación para el aprendizaje de los alumnos</p> <p>“Todo estudiante requiere habilidades para supervivir buscando su preparación en la vida, trabajo y toda actividad ciudadana.” (Luna, 2015)</p>	<p>Conocimiento y comprensión</p> <p>Programación curricular</p> <p>Necesidades e intereses</p> <p>Conocimiento actualizado</p> <p>Estrategias didácticas</p>	Escala Likert Cuestionario Escala ordinal Siempre Casi Siempre Algunas veces Casi nunca Siempre
			<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Proceso responsable de planificar, organizar, ejecutar y retroalimentar. (Santana, 2012)</p>	<p>Estrategias</p> <p>Teorías constructivistas</p> <p>Resolución de problemas</p> <p>Material didáctico</p> <p>Evaluación</p> <p>Refuerzo</p>	
			<p>Participación en la gestión de la escuela</p> <p>Es necesario que toda la comunidad educativa contribuya en el trabajo común para alcanzar metas y propósitos institucionales. (Fúnez, 2011)</p>	<p>Clima democrático</p> <p>Gestión</p> <p>Prácticas de enseñanza</p>	
			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p> <p>Flores (2008): estrecha relación donde el estudiante recibe educación de calidad.</p>	<p>Estrategias de enseñanza aprendizaje</p> <p>Conocimientos</p> <p>Disposición laboral</p> <p>Dificultad laboral</p> <p>Dificultades de enseñanza</p>	

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo conformada por 24 docentes.

Sampiere. (20214) “conjunto de elementos interrelacionados por determinadas especificaciones.” (pág. 174)

Tabla 1. Distribución de la Población

Personal	Hombre	Mujer	Total
Docente	5	19	24
TOTAL	5	19	24

Fuente: Secretaría de la Institución
Elaborado por: Autora

Muestra

La muestra “es una parte de elementos que pertenecen a ese grupo debidamente definido que llamamos población” (Sampieri, 2014, pág. 152).

Criterios de inclusión

Docente nombrado y contratado.

Criterios de exclusión

Todos los trabajadores administrativos y de servicio.

Muestreo

Por tener una población pequeña y de fácil manejo, se consideró un muestreo censal, por tanto, todo el universo es considerado muestra.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

La encuesta. Hurtado (2012) dice que “es técnica usada para recolectar datos”.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

Se utilizó el cuestionario, el cual “consiste en una serie de interrogantes o afirmaciones con respuestas de tipo cerrada o abierta en relación a una variable expuesta a medición” (Taylor y Bogdan, 1994, p.79).

En el cuestionario “la información se recoge empleando operaciones sistemáticas que permiten que cada sujeto responde a las mismas preguntas y bajo las mismas condiciones u opciones” (Behar, 2008, p.62).

2.4.3 Validez

Se sometió al juicio de expertos, donde se verificó que el instrumento favorece la recopilación de información relacionada las variables de estudio.

La validez de criterio se corroboró resultados finales y prueba piloto.

2.4.4 Confiabilidad

El valor de Alfa de Cronbach fue de 0,986 para liderazgo transformacional, y 0,952 para desempeño docente, lo cual significa que tiene nivel muy alto de confiabilidad, respectivamente.

2.5 Procedimiento

La investigación se desarrolló con normalidad, con permiso de autoridades y docentes para que formen parte del estudio. La recolección de información se realizó en 2 encuestas adaptadas de la investigación de Rosario (2017), donde los encuestados respondieron a las afirmaciones propuestas en un tiempo aproximado de 20 minutos por encuesta, este proceso se efectuó en fecha y hora programada con las autoridades y docentes para no alterar el cronograma escolar.

2.6 Métodos de análisis de datos

Se analizaron por medio del programa estadístico SPSS, presentándose en tablas cruzadas.

Las hipótesis se comprobaron usando el coeficiente de correlación de Spearman Rho, y su valor de significancia fue de p. valor menor a 0,05.

2.7 Aspectos éticos

La confidencia de los datos está presente en todo el proceso de la investigación, demostrado en encuesta anónima, los datos de los involucrados en la muestra servirán sólo para el presente estudio.

Además, la investigación respeta el derecho de autor, utiliza normas APA.

III. RESULTADOS

Objetivo General

Establecer relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente.

Tabla 2

Nivel de relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente

		Desempeño Docente		Total
		Regular	Alto	
Liderazgo transformacional	Bajo	0	1	1
		0,0%	4,2%	4,2%
	Regular	2	0	2
		8,3%	0,0%	8,3%
	Alto	2	19	21
		8,3%	79,2%	87,5%
Total	4	20	24	
	16,7%	83,3%	100,0%	

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza
Elaboración: Propia

Interpretación.

Tabla 2: 79,2% (19) de encuestados calificaron como alto para ambas variables. Lo que se entiende que la percepción es grado alto de sentimiento, liderazgo y compromiso de los directivos. En cambio, el 8,35 (2) de encuestados manifiestan que las variables se encuentran en niveles regulares.

Objetivo Específico 1

Determinar la relación entre clima y desempeño docente

Tabla 3. Nivel de relación entre clima y desempeño docente

		Desempeño Docente		Total
		Regular	Alto	
Clima	Regular	2 8,3%	2 8,3%	4 16,7%
	Alto	2 8,3%	18 75,0%	20 83,3%
Total		4 16,7%	20 83,3%	24 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza
Elaboración: Propia

Interpretación.

En la tabla 3 se muestra que 75,0% (18) de encuestados calificaron alto clima institucional y desempeño docente. A la vez el 8,35 (2) manifiestan que se encuentran en niveles regulares, es decir la percepción es que el clima laboral no propicia buen desempeño docente.

Objetivo Específico 2

Establecer la relación entre vínculos y desempeño docente

Tabla 4. Nivel de relación entre vínculos y desempeño docente

		Desempeño Docente		Total
		Regular	Alto	
Vínculo	Regular	2 8,3%	2 8,3%	4 16,7%
	Alto	2 8,3%	18 75,0%	20 83,3%
Total		4 16,7%	20 83,3%	24 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza
Elaboración: Propia

Interpretación.

Tabla 4.- El 75,0% (18) de encuestados calificaron en nivel alto la dimensión vínculo y desempeño docente. Se aprecia que los líderes educativos crean vínculos que fortalecen el trabajo en equipo. Por otra parte, el 8,3% (2) opinan que se encuentran en niveles regulares, lo que indica la falta de compromiso y trabajo en equipo.

Objetivo Específico 3

Determinar la relación entre empoderamiento y oportunidad con el desempeño docente

Tabla 5. Nivel de relación entre empoderamiento y desempeño docente

		Desempeño Docente		Total
		Regular	Alto	
Empoderamiento y oportunidad	Regular	2 8,3%	1 4,2%	3 12,5%
	Alto	2 8,3%	19 79,2%	21 87,5%
Total		4 16,7%	20 83,3%	24 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza
Elaboración: Propia

Interpretación

Tabla 5: El 79,2% (19) considera nivel alto el empoderamiento y desempeño docente. Se deduce que los líderes educativos fortalecen el sentido de pertenencia institucional. Así también el 8,3% (2) ubican en nivel regular, sosteniendo lo contrario al 79,2%.

Objetivo Específico 4

Determinar la relación entre claridad de normas y Desempeño docente

Tabla 6. Nivel de relación entre claridad de normas y desempeño docente

		Desempeño Docente		Total
		Regular	Alto	
Claridad de Normas	Regular	2 8,3%	2 8,3%	4 16,7%
	Alto	2 8,3%	18 75,0%	20 83,3%
Total		4 16,7%	20 83,3%	24 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza
Elaboración: Propia

Interpretación.

Según la tabla 6: 75% (18) de encuestados consideran como alto la claridad de las normas y desempeño docente. De la misma manera 8,3% (2) lo ubican en nivel regular. Se deduce que la tercera parte de encuestados percibe que los líderes educativos respetan y hacen respetar el código de convivencia institucional.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis General

H₁: Existe relación significativa Liderazgo y desempeño docente

H₀: No existe relación significativa Liderazgo y desempeño docente

Tabla 7. Correlación entre liderazgo transformacional y desempeño docente

		Desempeño Docente	
		Coefficiente de correlación	0,285
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Sig. (bilateral)	0,177
		N	24

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza
Elaboración: Propia

Interpretación

Tabla 7, la correlación de Spearman (Rho) es **0,285**, la significancia (Sig.) es de 0,177 mayor a 0,05, indica **correlación baja y directa**, no existe relación significativa entre variables, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis Especifica 1

H₁: Existe relación significativa entre clima y desempeño docente

H₀: No existe relación significativa entre clima y desempeño docente

Tabla 8. Correlación entre clima y desempeño docente

		Desempeño Docente	
		Coefficiente de correlación	0,444*
Rho de Spearman	Clima	Sig. (bilateral)	0,030
		N	24

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas)

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza
Elaboración: Propia

Interpretación

En la tabla 8, muestra que la correlación de Spearman (Rho) es 0,444* y la significancia (Sig.) es de 0,030 menor a 0,05, siendo **moderada y directa**, entonces existe relación significativa entre clima y desempeño docente, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Especifica 2

H₂: Existe relación significativa entre vínculo y desempeño docente

H₀: No existe relación significativa entre vínculo y desempeño docente

Tabla 9. Correlación entre vínculo y desempeño docente

		Desempeño Docente	
		Coeficiente de correlación	0,380
Rho de Spearman	Vínculo	Sig. (bilateral)	0,067
		N	24

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza
Elaboración: Propia

Interpretación

La tabla 9, presenta correlación de Spearman (Rho) es 0,380, el valor de significancia (Sig.) es 0,067 mayor a 0,05, lo que indica **correlación baja y directa**, se concluye que no existe relación significativa entre vínculo y desempeño docente, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis Especifica 3

H₃: Existe relación significativa entre empoderamiento y desempeño docente

H₀: No existe relación significativa entre empoderamiento y desempeño docente.

Tabla 10. Correlación entre empoderamiento y desempeño docente

		Desempeño Docente
	Coeficiente de correlación	0,386
Rho de Spearman	Empoderamiento y oportunidades	Sig. (bilateral) 0,062
	N	24

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza
Elaboración: Propia

Interpretación

En la tabla 10, la correlación de Spearman (Rho) es de 0,386, la significancia (Sig.) es 0,062 mayor a 0,05, siendo **baja y directa**, se puede concluir que no existe relación significativa entre empoderamiento y desempeño docente, aceptándose la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Hipótesis Específica 4

H₄: Existe relación significativa entre claridad de normas y desempeño docente

H₀: No existe relación significativa entre claridad de normas y desempeño docente.

Tabla 11. Correlación entre claridad de las normas y desempeño docente

		Desempeño Docente	
		Coefficiente de correlación	0,478*
Rho de Spearman	Claridad de las Normas	Sig. (bilateral)	0,020
		N	24

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas)

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza
Elaboración: Propia

Interpretación

La tabla 11, la correlación de Spearman (Rho) es de 0,478*, el valor de significancia (Sig.) es de 0,020 menor a 0,05, indica **correlación moderada y directa**. Se concluye que existe relación significativa entre dimensión claridad de las normas y desempeño docente, entonces se acepta la hipótesis de investigación 4 y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

Objetivo General

Establecer relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa Agustín Castro Espinoza, Guayaquil, Ecuador 2018.

En la tabla 2, se evidencia el 79,2% (19) de encuestados calificaron en nivel alto las dos variables, lo que concuerda con Bass, puesto que se deduce que quienes se encuentran en este nivel perciben alto grado de sentimiento, liderazgo y compromiso de los directivos lo cual se traduce en un buen desempeño de los docentes. Estos resultados coinciden con Monroy (2013) quien demuestra que el liderazgo directivo es una estrategia que ayuda a elevar la eficacia del desempeño docente, por otra parte coinciden con Rosario (2017) quien muestra que el 55% de los docentes está conforme con la gestión del líder educativo de su institución además manifiestan tener un buen nivel de desempeño docente, finalmente coincide con Hilares (2015) donde muestra altos niveles de aceptación del liderazgo transformacional que aplican los directivos en el centro educativo.

Con relación a la hipótesis general, la tabla indica el valor de Rho es 0,285 y la significancia es 0,177 lo cual establece que la no existencia de correlación significativa entre variables. Estos resultados contradicen a Monroy (2013) quién concluye su investigación manifestando el liderazgo influye en el desempeño de docentes, también contradicen con Rosario (2017) donde los valores de Spearman 0,837 y significancia 0,001 determinan correlación entre gestión educativa y desempeño docente.

Objetivo específico 1

Determinar relación entre clima y desempeño docente

La tabla 3, describe al 75,0% (18) que docentes calificaron como nivel alto el clima institucional al mismo tiempo el desempeño docente, coincidiendo con Bass, puesto que los docentes perciben un buen clima laboral relacionado con el entorno donde se desenvuelven lo cual conlleva al buen desempeño de los docentes. Estos resultados coinciden con Guzmán (2015) donde se demuestra que el liderazgo transformacional debe trabajar en equipo con los

docentes así lo manifiesta el 53% de los docentes, por otra parte, coincide con Calderón (2017) quien demuestra que cuando existen niveles altos de buen clima los directivos presentan buen trato, motivación y reconocimiento, que permiten un mejor desempeño de sus colaboradores.

Para la hipótesis específica 1, la tabla 8 muestra correlación de Spearman de 0,444* y significancia de 0,030, establece correlación significativa entre clima y desempeño docente.

Coincide con Guzmán (2015) quien concluye que liderazgo se relaciona con las habilidades y gestiones, también coinciden con Calderón (2017) quien concluye que el clima incide en el desempeño de docentes.

Objetivo específico 2

Establecer relación entre vínculos con el desempeño docente

En la tabla 4, 75,0% de encuestados califican alto el vínculo y desempeño docente, lo que coincide con lo sostenido por Bass, indicando que en este nivel percibe que los líderes educativos crean vínculos que fortalecen el trabajo en equipo lo cual conlleva al buen desempeño de los docentes. Estos resultados contradicen con Medina (2017) quien manifiesta que el 28,70% de los docentes indican que su trabajo no es reconocido por los líderes lo cual no permite que se vinculen o adquieran compromiso institucional.

Con respecto a la hipótesis específica 2, la tabla 9 muestra el valor de Rho es 0,380 y la significancia es 0,067 lo cual establece que no existe correlación significativa entre vínculo y desempeño docente. Estos resultados se oponen a Medina (2017)

Objetivo específico 3

Establecer relación entre empoderamiento y oportunidad con el desempeño docente

En la tabla 5, los resultados describen el 79,2% (19) de docentes calificaron como un nivel alto al empoderamiento y desempeño docente, ya que en este nivel percibe que los líderes educativos fortalecen el sentido de pertenencia institucional lo cual conlleva al buen desempeño de los docentes. Estos resultados coinciden con Ortiz (2012) donde el 96,65% manifiesta que la evaluación docente mejora y busca calidad de la educación, por otra parte, se contradicen con López (2014) donde el 84,6% manifiestan que el desempeño docente no es adecuado.

En cuanto a la hipótesis específica 3, en la tabla 10 muestra el valor de Rho de 0,386 y la significancia es 0,062 lo cual establece que no existe correlación significativa entre empoderamiento y desempeño docente. Estos resultados contradicen con Ortiz (2012) quien concluye que la evaluación docente influye en la calidad de la educación, también se coincide con López (2014) dado que el buen desempeño docente garantiza el mejoramiento profesional.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre claridad de normas con el desempeño.

En la tabla 6, presenta el 75% de encuestados sostiene nivel alto, tanto para claridad de las normas y desempeño docente, concordando con Bass, evidenciado en este nivel percibe que los líderes educativos respetan y hacen respetar el código de convivencia institucional lo cual conlleva al buen desempeño de los docentes. De la misma manera se coincide con Medina (2017) quien sostiene que el 15,52% de docentes manifiestan que la responsabilidad en la institucional está en nivel medio.

Con respecto a la hipótesis específica 4, la tabla 11 se evidencia el valor de Rho 0,478* y la significancia es 0,020, entonces existe correlación significativa entre claridad de las normas y desempeño docente.

V. CONCLUSIONES

Es pertinente hacer la atinencia que por razones convencionales mencionaré solamente la institución para referirme a la Unidad educativa Agustín Castro Espinoza, Guayaquil, Ecuador, 2018.

1. Las variables de estudio no guardan relación, de acuerdo a la tabla 7 dado los valores de significancia $p: 0,177$; y correlacional de Spearman $Rho 0,285$, los resultados de la tabla 2, muestran que el 79,2% (19) ubicaron en nivel alto el liderazgo y el desempeño. Es decir que los líderes educativos realizan una buena gestión educativa que permite a los docentes alcanzar un buen desempeño en sus funciones.
2. El clima se relaciona con desempeño docente, como se demuestra en la tabla 8 cuya significancia $p: 0,030$; y correlacional de Spearman $Rho 0,444^*$, se demuestra en resultados descriptivos de la tabla 3, muestran que 75,0% calificaron como nivel alto el clima y desempeño docente es alto. Es decir que los líderes educativos gestionan de buena manera el clima laboral y con ello los docentes desarrollan sus actividades de excelente manera.
3. La dimensión vínculos y desempeño docente no se correlacionan, (tabla 9) dado los valores de significancia $p: 0,067$; y correlacional de Spearman $Rho 0,380$, en la tabla 4, el 75,0% calificaron en nivel alto la dimensión vínculo y desempeño docente. Sosteniendo que los líderes educativos gestionan de forma acertada el trabajo en equipo y relaciones interpersonales y con ello los docentes desarrollan sus actividades con mayor compromiso institucional.
4. La dimensión empoderamiento no se correlaciona con desempeño docente en la institución, en concordancia con la tabla 10 dado los valores de significancia $p: 0,062$; y correlacional de Spearman $Rho 0,386$, los resultados de la tabla 5, muestran que el 79,2% (19) calificaron en nivel alto el empoderamiento y de la misma manera el desempeño docente. Los líderes educativos gestionan de forma efectiva el sentido de

pertenencia institucional y con ello docentes anteponen sus prioridades por las institucionales.

5. La dimensión claridad de normas se relaciona con desempeño docente, confirmado en la tabla 11 dado los valores de significancia $p: 0,020$; y correlacional de Spearman $Rho 0,478^*$, los resultados de la tabla 6, muestran que el 75,0% calificaron como nivel alto la claridad de las normas y desempeño docente. Se colige que los líderes educativos gestionan de forma correcta la utilización del código de convivencia institucional y con ello docentes cumplen las normativas que se implementan en la unidad educativa.

VI. RECOMENDACIONES

A las autoridades de la institución:

1. Practicar liderazgo con dinamismo, involucrando a todos los miembros de la institución, dando dirección estratégica en el desarrollo de sus funciones y contribuir a la calidad educativa institucional.
2. Desarrollar jornadas de planificación estratégica, donde toda la comunidad educativa contribuya a la construcción y elaboración de los documentos de gestión.
3. Establecer estímulos y relaciones sólidas en busca de la innovación institucional, promoviendo en cada uno el deseo de superación.

A los docentes de la institución

4. Enfocar su trabajo con una mirada holística de la institución, actuar con responsabilidad sobre la acción pedagógica, administrativa y comunal,
5. Participar activamente en las diversas comisiones internas que regulan y norman la buena marcha de la institución.

VII. REFERENCIAS

- Annie, M. (2015). *El Lider Responsable*. Mexico: Sudamericana.
- Antúnez, Y. (2015). El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios banesco ubicadas en la ciudad de maracay, estado aragua. *Tesis de grado*. Maracay, Aragua.
- Arias. (2008). *Metodología de la Investigación*. caracas..
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación* (1a. ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Barrios, W. V. (2016). *Gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, período 2016*. Lima- Peru. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7655/Coronado_BWV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Behar, D. (2008). Introduccion a la metodologia de investigacion. En D. Behar, *Metodologia de la investigacion* (págs. 1-94). Shalom.
- Benitez, T. (2017). *Proyecto de gestion educativa institucional para la formación de técnicos de salud basado en competencias* (Vol. 21). Cuba: MEDISAN.
- Bokova, I. (2017). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo la educación al servicio de los pueblos y el planeta*. Paris, Francia: UNESCO.
- Bracho, O. (2013). *Algunas consideraciones teoricas sobre liderazgo transformacional* . Maracaibo.
- Cáceres, C., Hernández, V., & Vargas, F. (12 de 07 de 2013). *Gestiopolis*. Obtenido de Liderazgo, poder, autoridad y empatía según Max Weber.
- Cerda. (2008). *Medios e instrumentos de la recolección de información*. Caracas.
- Chiavenato, H. (2008). *Recursos Humanos*. México: Mac Graw Hil.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. (Octava ed.): Mc Graw Hill.
- Collado. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mac Graw Hill.

- Cuevas, J. (2 de 4 de 2012). *Psicología y Empresas*. Obtenido de Desempeño Laboral:<http://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>
- Destino Negocio*. (s.f.). Obtenido de <http://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/por-que-surge-la-insatisfaccion-laboral-y-como-se-maneja/>
- Estrada, L. (2008). *El Desempeño Docente*. Carabobo.
- Estrada, L. (2013). El desempeño docente. Carabobo: Universidad de Carabobo. Obtenido de https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPEÑO_DO
- Figuroa, H. (2016). *Lideres Educativos*. Chile.
- Finch, C. (2018). 2018. Obtenido de Factores que deterioran a la empresa: www.cuidatudineroy.com/13119205/factores-externos-que-afectan-el-liderazgo
- Flores, R. (2009). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario*. Perú.
- Flores, F. (2008). Tesis. *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Franco, M. (2012). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito.
- García-Allen, J. (2015). *La autoeficacia de Albert Bandura*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/autoeficacia-albert-bandura>
- García. (2009). *Clima organizacional y diagnóstico*. Cali.
- García, J. (2013). *El liderazgo transformacional y sus términos relacionados*. Maracaibo.
- George, & Mallery. (2003). Coeficientes de Alfa de Cronbach. Obtenido de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gestión*. (s.f.). Obtenido de <http://gestion.pe/empleo-management/manual-arruinar-clima-laboral-ocho-pasos-2124682>
- Goleman, D. (2015). *El líder Resonante Crea más*. Argentina: Arcangel Maggio.
- Gomez. (1 de 2 de 2008). *Aspectos básicos de la calidad y de la gestión por procesos*. Obtenido de Lurralde: <:///C:/Users/Docente/Desktop/>
- Gómez, I. (2016). *Comunicación interna y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en la planta de producción de la empresa "Confecciones Robalino & Robalino*. Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Gómez, R. E. (2010). *Gestión Institucional con la calidad de servicio en una Institución Educativa*. I. Callao.

- Guzman, A. (2015). *Liderazgo educativo transformacional en escuelas del Ecuador*. Portoviejo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Herrera, F. (2012). *El clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Aviación Civil*. Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador., Quito, Ecuador.
- Holguin, g. (2016). *Análisis comparativo de clima laboral y cultura organizacional de una empresa italiana recientemente establecida en México*. México. Obtenido de <http://ri.uaq.mx/xmlui/handle/123456789/2720>
- Holguin, R. (2015). *Análisis comparativo de clima laboral y cultura organizacional de una empresa italiana recientemente establecida en México*. México.
- Jabif, L. (2008). *Erol del directivo*. Carasa: Corripio.
- Jiménez M, J. (2012). *Poder personal*. Obtenido de Desarrollo personal: <http://poderpersonalmexico.com>
- Jurado, L. (2008). *Rol del directivo*. Caracas: Federacion INternacional Fe y Alegria.
- López, J. (2010). *Dirección y Liderazgo*. Obtenido de Teorias del Liderazgo: <http://direccionyliderazgo.com/teorias-del-liderazgo-v-liderazgo-transformacional/>
- López, M. (2014). Evaluación del desempeño docente de la carrera de ingeniería ambiental. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3810/1/Tesis%20Cecbel%20L%C3%B3pez%20Flores.pdf>
- Loureiro, M. (2015). *Investigación y recogida de información de mercados: Identificación de variables de estudio y desarrollo del trabajo de campo*. Madrid, España: Editorial S.L.
- Medina, A. (2017). Tesis. *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Merino, J. P. (2010). *Definicion.de: Definición de vínculo*, 2013. Recuperado el 14 de Mayo de 2018, de <https://definicion.de/vinculo/>
- Mineduc. (2017). *Estándares de gestión escolar*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/2017-ESTANDARES-DE-GESTION-ESCOLAR-Y-DESEMPENO-PROFESIONAL-DIRECTIVO-Y-DOCENTE.pdf>

- Mino A, M. (2014). *Liderazgo Y Satisfacción Laboral En La Facultad De Ciencias Contables Financieras Y Administrativas De La Universidad Católica Los Angeles De Chimbote – 2014*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Montenegro, M. (2012). *El clima laboral y la influencia en la satisfacción de los trabajadores de la empresa pública “Tame”, en la unidad de negocio Quito periodo 2011-2012*. Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Monteza, N. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Es Salud Chiclayo*. Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo, Lambayeque, Chiclayo, Perú.
- Ortiz, M. (2012). Tesis. *El modelo de evaluación institucional del desempeño docente para mejorar la calidad de educación de los estudiantes del Instituto Tecnológico “San Pablo de Atenas”*. Guaranda. Obtenido de REPOSITORIO DIGITAL UEB: <http://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/281?mode=full>
- Ríos, L. F. (2011). Características que asume la convivencia en una escuela municipal de la región metropolitana. *Tesis de grado*. Santiago, Chile.
- Rivera, V., Martínez, M., & Vargas, W. (07 de 12 de 2012). *Slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/Versoacustico/presentacin-satisfaccion-laboral>
- Robbins, S. (2001). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Halls.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (Decimotercera ed.)*. México: Pearson Educación.
- Robles, G. (2012). *Los Docentes en el Ecuador*. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Evaluaci%C3%B3n-De-Los-Docentes-En-El-Ecuador/233343.html>
- Rodomirol. (2010). *Gestión institucional y su relación con la calidad*. Lima: National Minority Aud Coucil.
- Romero, Arias, Hernandez, Perez, Priego, & Briceño. (2012). *Pezzi*. Obtenido de <https://prezi.com/atbqshsztyx/involucramiento-de-personal-y-gestion-de-procesos/>
- Rosario, A. (2017). La gestión educativa y el desempeño docente. Lima. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7005>
- Sánchez, G. (2016). Tesis. *Liderazgo directivo y cultura organizacional en las instituciones educativas de la red N0. 18. Los Olivos*. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8122/Sanchez_AG.pdf?sequence=6...

Sandoval, J. (2016). Clima laboral de la corporación nacional de telecomunicaciones empresa pública agencia esmeraldas centro. 17. Ecuador. Obtenido de <https://www.gestion.org/recursos-humanos/clima-laboral/4926/factores-mas-importantes-que-influyen-en-el-clima-laboral/>

Santana, M. S. (2012). *Universidad Rovira Virgili*. Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8927/D-TEISIS_CAPITULO_2.pdf;sequenc

Solarte, G. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico*. Cali.

Torres, Y. (2017). Tesis. *Percepción del funcionamiento del centro y conflicto decisional en estudiantes de educación secundaria*. Obtenido de http://revistas.une.edu.pe/index.php/ConCiencia_EPG/article/view/46

Torres, M. (2017). *Clima Laboral y Conflictos en el Ambiente de Trabajo: Caso Área de Salud N° 2 "Fray Bartolomé de Las Casas*. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

UNESCO. (2012). Obtenido de http://www.ibe.unesco.org/curricula/peru/pe_tefw_2013_spa.pdf

Vallejo, D. (2014). *La satisfacción laboral y su relación con la rotación de personal en los Guardias de Seguridad en la Empresa Vicoso Cia. Ltda.* Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.

Vellaneda, A. (2015). *Liderazgo transformacional y el desempeño docente*. Perú.

Veronica, B. (2011). *Competencias esenciales, clima organizacional e innovación*. Madrid.

Vidal, C. d. (2008). *La Mejor Motivación del Mundo*. Perú.

Anexo 1: Instrumento de la variable liderazgo transformacional

CUESTIONARIO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°

I. INDICACIONES:

Apreciado (a) docente el presente cuestionario es para conocer su sentir sobre el **Liderazgo Transformacional** en la unidad educativa ciudad de Guayaquil”. Lea con atención; luego escriba con un visto (✓) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

II. INFORMACIÓN GENERAL:

1. GÉNERO: M F 2. EDAD: años.

3. TIEMPO DE DOCENTE años 4. ÁREA

5. ESPECIALIDAD

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
DIMENSIÓN: CLIMA			
liderazgo			
1. Los directivos de la institución educativa demuestran liderazgo ante sus docentes			
Armonía			
2. Existe un clima favorable para el trabajo colaborativo y de buenas relaciones interpersonales entre autoridades y docentes			
Efectivo			
3. Las autoridades de la institución, valoran el trabajo de los docentes, consideran sus opiniones y los motivan a una constante innovación pedagógica.			
Afectivo			

4. Las autoridades de la institución se preocupan por los docentes, y brindan apoyo emocional para mejorar el desempeño docente de la institución educativa			
DIMENSIÓN: VÍNCULOS			
Dinámico			
5. Existe buen vínculo entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente			
Participativo			
6. El vínculo participativo favorece el liderazgo en la institución			
7. El trabajo es participativo y hace que esté a gusto			
Afectivo			
8. Provee consejo útil para mi desarrollo.			
9. Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.			
INDICADOR: EMPODERAMIENTO			
Decisión			
10. Valora las aportaciones de los docentes en la toma de decisiones			
Gestión			
11. Se preocupan por gestionar y mantener un buen clima laboral a nivel institucional			
12. Los directivos dan la oportunidad a los docentes de sacar lo mejor de sí			
Entorno abierto			
13. ¿Frente a un requerimiento de los docentes, siempre cuenta con una respuesta?			
14. ¿Considera que una respuesta adecuada mejora el desempeño docente?			
DIMENSIÓN: Claridad de normas y valores			
Atención ciudadana			

15. ¿Generalmente el clima laboral, brindan una buena atención ciudadana?			
16. ¿Constantemente el clima laboral institución cumple con los servicios educativos a tiempo?			
Políticas			
17. ¿Por lo general existe políticas que vinculan la participación colectiva de la institución?			
18. ¿Constantemente se aplican políticas informativas con claridad de normas y valores en la institución educativa?			
Resolutivos			
19. ¿Por lo general las autoridades son resolutivas en cuanto a temas inesperados?			
20. ¿Generalmente las temáticas de problemas institucionales se resuelven con normas y valores?			

AGRADEZCO POR SU ATENCIÓN

Anexo 2: Instrumento de la variable Desempeño Docente

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

N°

III. INDICACIONES:

Apreciado (a) docente el presente cuestionario es para conocer su sentir sobre el **DESEMPEÑO DOCENTE** en la unidad educativa ciudad de Guayaquil. Lea con atención; luego escriba con un visto (✓) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

IV. INFORMACIÓN GENERAL:

1. GÉNERO: M F 2. EDAD: años.

3. TIEMPO DE DOCENTE años 4. ÁREA

5. ESPECIALIDAD

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
DIMENSIÓN: Preparación para el aprendizaje			
1.Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje			
2.Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado			
3.Tienen en cuenta las necesidades o intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones			

DIMENSIÓN: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
4.Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje			
5.Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje			
6.Propician el uso de material educativo en sus estudiantes			
DIMENSIÓN: Participación de la escuela articulada a la comunidad			
7.Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución			
8.Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes			
9.Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad			
DIMENSIÓN: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			
10.Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes			
11.Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad			
12.Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje			

Anexo 3: Ficha técnica de la variable liderazgo transformacional

FICHA TÉCNICA

1. **NOMBRE** : Cuestionario liderazgo transformacional
2. **AUTOR:** : Torres Yeny
3. **FECHA** : 2017
4. **ADAPTACIÓN** : Amada Victores Pisco
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
6. **OBJETIVO** : Recoger información sobre el liderazgo transformacional de los directivos
7. **APLICACIÓN** : Se aplicará a todos los docentes de la Unidad Educativa “Agustín Castro Espinoza” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2018
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
10. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
11. **N° DE ÍTEMS** : 20
12. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA						CLARIDAD DE NORMAS	
	CLIMA		VINCULOS		EMPODERAMIENTO			
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	4	1	5	1	5	1	6
REGULAR	5	8	6	10	6	10	7	12
ALTO	9	12	11	15	11	15	13	18

- Evaluación de variable

NIVELES	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	20
REGULAR	21	40
ALTO	41	60

Anexo 4: Ficha técnica de la variable desempeño docente

FICHA TÉCNICA

1. **NOMBRE** : Cuestionario desempeño docente
2. **AUTOR:** : Abraham Roy Rosario Flores
3. **FECHA** : 2017
4. **ADAPTACIÓN** : Amada Victores Pisco
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
6. **OBJETIVO** : Recoger información sobre el desempeño docente
7. **APLICACIÓN** : Se aplicará a todos los docentes de la Unidad Educativa “Agustín Castro Espinoza” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2018
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
10. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
11. **N° DE ÍTEMS** : 12
12. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA							
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docentes	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	3	1	3	1	3	1	3
REGULAR	4	6	4	6	4	6	4	6
ALTO	7	9	7	9	7	9	7	9

- **Evaluación de variable**

NIVELES	DESEMPEÑO DOCENTE	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	12
REGULAR	13	24
ALTO	25	36

Anexo 5: Base de datos de la variable liderazgo transformacional

N de Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Encuestados																				
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3
5	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3
6	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
7	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	1	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2
23	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 6: Base de datos de la variable desempeño docente

N : ITEM ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3
2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3
10	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
19	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
23	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 7: Estadístico de fiabilidad de la variable liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	24	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	20

Anexo 8: Estadístico de fiabilidad de la variable desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	24	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	24	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	12

Anexo 9: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable liderazgo transformacional y desempeño docente

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA			
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL <small>El liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo que sintoniza con los sentimientos de las personas y los encansa en una dirección emocionalmente positiva transformando, su estado de animo. (Caceres, 2014: 403)</small>	CLIMA <small>Las personas con su expresión y acción crean un ambiente dentro de un espacio. Sea este más lujoso o sencillo lo que realmente le pone el medio acogedor o poco agradable es quienes lo comparten (DRAE, 2017)</small>	LIDERAZGO	1.-Entre los directivos y docentes existe permanentemente un clima de liderazgo transformacional.			✓			✓			✓			
		ARMONIA	2. Constantemente hay un clima transformacional en su institución educativa			✓			✓			✓			
		EFFECTIVO	3.-Constantemente hay un clima efectivo liderazgo de autoridad en su institución educativa			✓			✓			✓			
	VINCULOS <small>Suele utilizarse para nombrar . Las relaciones interpersonales surgen por acciones comunicativas y por necesidades . Es decir</small>	AFECTIVO	4. - Permanentemente el liderazgo transformacional es afectivo en su institución e influye en el desempeño docente de la institución educativa.			✓			✓		✓		✓		
		DINAMICO	5. - Permanentemente hay un buen vínculo entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en institución educativa.			✓			✓		✓		✓		
		PARTICIPATIVO	6.- Por lo general el vínculo participativo favorece el liderazgo en la institución educativa			✓			✓		✓		✓		
EMPODERAMIENTO <small>El líder transformacional empodera al grupo de colaboradores con sus ideas sobre las dificultades así ponen en marcha las búsqueda de destreza y saberes, estimulando la medición y relaciones de situaciones conflictiva e inesperada. (García, 2013)</small>	AFECTIVO		7.- Frecuentemente el trabajo es participativo y hace que esté a gusto.			✓			✓			✓			
			8.- Constantemente realizan actividades con vínculos afectivos a nivel laboral.			✓			✓			✓			
			9.-Permanentemente se realizan regulaciones afectivas entre las comisiones.			✓			✓			✓			
	DECISION		10.-Permanentemente las decisiones tomadas a nivel institucional influyen con el desempeño docente			✓			✓			✓			
	EMPODERAMIENTO	GESTION	11.-Frecuentemente se preocupan por gestionar y mantener un buen clima laboral a nivel institucional.			✓			✓			✓			
	ENTORNO ABIERTO		12.- Constantemente durante la gestión de los directivos se da la oportunidad de sacar lo mejor de sí.			✓			✓			✓			
		13.-Frente a un requerimiento de los docentes siempre cuentan con una respuesta.			✓			✓			✓				
		14.-Considera que una respuesta adecuada mejora el desempeño docente.			✓			✓			✓				
CLARIDAD DE NORMAS Y VALORES	ATENCION CIUDADANA	15.-Generalmente el clima laboral, brinda una buena atención ciudadana..			✓			✓			✓				

Handwritten mark

<p>La autora explica , la importancia de asumir el liderazgo con una fijación clara de practicas efectivas con sensibilidad, originando la capacidad de practicar normas y valores que promuevan la transformación organizacional, favoreciendo el cambio positivo. (Brach, 2013)</p>		<p>16.- Constantemente el clima laboral institucional cumple con cumple con los servicios educativos a tiempos.</p>					/		/		/		/											
	POLÍTICAS	<p>17.- Por lo general existe politicas que vinculan la participación colectiva de la institución.</p>					/		/		/		/											
		<p>18.- Constantemente se aplican políticas informativas con claridad de normas y valores en la institución educativa.</p>					/		/		/		/											
	RESOLUTIVOS	<p>19.-Por lo general las autoridades son resolutivas en cuanto a temas inesperados.</p>					/		/		/		/											
		<p>20.-Generalmente la temática de problemas institucionales ser resuelve con normas y valores.</p>					/		/		/		/											

Handwritten signature

 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Liderazgo transformacional y desempeño docente


OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de Liderazgo transformacional.

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa " Agustín Castro Espinoza"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

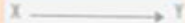
GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

ADECUADO 	REGULAR	INADECUADO
---	----------------	-------------------


.....
Dr. ESPINOZA SALAZAR, LILIANA IVONNE
EVALUADOR

Anexo 10: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA
<p>Problema general: ¿Cómo el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa Guayaquil – Ecuador, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación de liderazgo transformacional con el fortalecimiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Guayaquil – Ecuador, 2018.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: El Liderazgo transformacional influyen significativamente en el desempeño docente de la unidad educativa Guayaquil - Ecuador, 2018</p>	<p>METODO: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Correlacional-asociativo</p> <p>Esquema: </p> <p>Siendo: X: Liderazgo Transformacional Y: Desempeño docente</p> <p>TÉCNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario.</p> <p>Cuestionario 1: 20 ítems. Cuestionario 2: 12 ítems.</p>	<p>Población 24 Docentes</p> <p>Muestra 24 Docente</p>
<p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se relaciona la dimensión clima en el desempeño docente de la unidad educativa Guayaquil -Ecuador, 2018? 2. ¿de qué manera la dimensión vínculos se relaciona en el desempeño docente de la unidad educativa Guayaquil -Ecuador, 2018? 3. ¿En qué medida la dimensión empoderamiento y oportunidades se relaciona en el desempeño docente de la unidad educativa Guayaquil -Ecuador, 2018? 4. ¿Cómo se relaciona la dimensión claridad de normas y valores en el desempeño docente de la unidad educativa Guayaquil -Ecuador, 2018? 	<p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la influencia de la dimensión clima con el desempeño docente de la unidad educativa Guayaquil -Ecuador, 2018. 2. Establecer la influencia de la dimensión vínculos con el desempeño docente de la unidad educativa Guayaquil -Ecuador, 2018 3. Conocer la influencia de la dimensión empoderamiento y oportunidad con el desempeño docente de la unidad educativa Guayaquil -Ecuador, 2018 4. Determinar la influencia de la dimensión claridad de normas con el desempeño docente de la unidad educativa Guayaquil - Ecuador, 2018. 	<p>Hipótesis específica:</p> <p>H1: La dimensión clima se relaciona significativamente con el desempeño docente de la unidad educativa Guayaquil -Ecuador, 2018</p> <p>H2: La dimensión vínculos se relaciona significativamente con el desempeño docente de la unidad educativa Guayaquil -Ecuador, 2018</p> <p>H3: La dimensión empoderamiento y oportunidades se relaciona significativamente con el desempeño docente de la unidad educativa Guayaquil - Ecuador, 2018</p> <p>H4: La dimensión claridad de normas y valores se relaciona significativamente con el desempeño docente de la unidad educativa Guayaquil - Ecuador, 201</p>		

Anexo 11: Solicitud de autorización de estudio

Msc. Eduardo Yanzapanta Nauta

Rector de la Unidad Básica Fiscal Agustín Castro Espinoza

Presente.-

Yo Amada Victores Pisco, docente de la Unidad Básica Fiscal Agustín C Espinoza, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "...Liderazgo transformacional y desempeño docente

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente

Amada Victores Pisco

Amada Victores Pisco
0912118148

Guayaquil, 20 de junio del 2018.



Anexo 12: Documento de autorización de estudio



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "AGUSTÍN CASTRO ESPINOZA"
FLOR DE BASTIÓN BL.17 MZ. 1252 SL. 08



Lcda. Amada Victores Pisco
Docente
Presente:

Por medio de la presente reciba un cordial saludo y a la vez como autoridad y rector de la institución Agustín Castro Espinoza, me dirijo a usted autorizándole para que realice la aplicación de sus instrumentos investigativo correspondiente.

ATENTAMENTE

Msc. Eduardo Yanzapanta Ñauta

Rector

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"AGUSTÍN CASTRO ESPINOZA"
Ministerio de Educación
GUAYAQUIL - ECUADOR

Anexo 14: Protocolo de consentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación Liderazgo transformacional y desempeño docente.

Objetivo de la investigación: Establecer la relación de liderazgo transformacional y desempeño docente.

Autor: Amada Victores Pisco

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza.

Nombre del participante:

Yo, Norma Inés Bermeo Solórzano identificad con documento de identidad

N°0908494438 he sido informada y entiendo que los datos, obtenidos serán utilizados con

Fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de

Investigación.



Guayaquil, 29 de junio del 2018

Anexo 15: Fotografías





ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2016
Página : 1 de 1

Victores_Pisco.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

30%
★ Submitted to Universidad Cesar Vallejo
Trabajo del estudiante

Excluir citas Aceptar Excluir coincidencias Aceptar
Excluir bibliografía Aceptar

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE
TESIS

Código : F06-PP-PR-02 02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada:

Liderazgo transformacional y desempeño docente de la unidad educativa Guayaquil-Ecuador, 2018 la estudiante Victores Pisco Amada Nelly, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

PIURA, 08 NOVIEMBRE DEL 2019


Firma

Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI: 02684276

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
VICTORES PISCO, AMADA NELLY

INFORME TITULADO:

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE". GUAYAQUIL- ECUADOR 2018.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE JULIO DEL 2019
NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO –PIURA



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Victores Pisco, Amada Nelly, identificado con DNI N° 0912118148, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente”. Guayaquil-Ecuador 2018”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:



Amada Victores Pisco

DNI N° 0912118148

FECHA: Piura, 11 de Julio del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------