



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo directivo y el desempeño laboral en una institución educativa
de Guayaquil - 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Panta Villafuerte, Analía Mariela (ORCID: 0000-0002-4102-8347)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, por darme salud, sabiduría y guiarme en todo momento, también por ser ejemplo a seguir como el primer y gran maestro del universo.

Por esa lealtad y amor incondicional que solo un verdadero Padre puede dar, por consolarme en mis momentos de angustia e impulsarme a seguir adelante. Por todo eso y más, este trabajo es para Él. Amén.

La autora

Agradecimiento

A mis amigas incondicionales Alison y Laurita por estar siempre presentes apoyándome y colaborando en todo momento, dándome ánimo, fortaleza y buenos consejos durante esta etapa de mi vida profesional.

Al Doctor César Eduardo Ulloa Parravicini, que me guío en la selección del tema y realización del trabajo.

A mi madre por brindarme sus sabios consejos en todo momento.

La Autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y Diseño de la investigación	12
3.2. Operacionalización de las variables	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	14
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalidad	57
Tabla 2: Población del estudio	14
Tabla 3: Alfa de Cronbach.....	15
Tabla 4: Tabla personalizada del liderazgo directivo y desempeño laboral .	18
Tabla 5: Tabla personalizada del liderazgo directivo y la responsabilidad laboral	19
Tabla 6: Tabla personalizada del liderazgo directivo y la adaptación laboral	20
Tabla 7: Tabla personalizada del liderazgo directivo y las habilidades pedagógicas.....	21
Tabla 8: Tabla personalizada del desempeño laboral y la motivación	22
Tabla 9: Tabla personalizada del desempeño laboral y la capacidad	23
Tabla 10: Tabla personalizada del desempeño laboral y la innovación	24
Tabla 11: Pearson para la hipótesis general	25
Tabla 12: Resumen de los datos obtenidos	25
Tabla 13: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis general	25
Tabla 14: Pearson para la hipótesis específica 1	27
Tabla 15: Resumen de los datos obtenidos	27
Tabla 16: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 1 ...	27
Tabla 17: Pearson para la hipótesis específica 2	29
Tabla 18: Resumen de los datos obtenidos	29
Tabla 19: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 2 ...	29
Tabla 20: Pearson para la hipótesis específica 3	31
Tabla 21: Resumen de los datos obtenidos	31
Tabla 22: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 3 ...	31

Tabla 23: Pearson para la hipótesis específica 4	33
Tabla 24: Resumen de los datos obtenidos	33
Tabla 25: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 4 ...	33
Tabla 26: Pearson para la hipótesis específica 5	35
Tabla 27: Resumen de los datos obtenidos	35
Tabla 28: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 5 ...	35
Tabla 29: Pearson para la hipótesis específica 6	37
Tabla 30: Resumen de los datos obtenidos	37
Tabla 31: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 6 ...	37

Índice de figuras

Figura 1: Resultados del liderazgo directivo y desempeño laboral	18
Figura 2: Resultados del liderazgo directivo y la responsabilidad laboral	19
Figura 3: Resultados del liderazgo directivo y la adaptación laboral.....	20
Figura 4: Resultados del liderazgo directivo y las habilidades pedagógicas	21
Figura 5: Resultados del desempeño laboral y la motivación	22
Figura 6: Resultados del desempeño laboral y la capacidad.....	23
Figura 7: Resultados del desempeño laboral y la innovación	24
Figura 8: Relación entre liderazgo directivo y desempeño laboral.....	26
Figura 9: Relación entre liderazgo directivo y la responsabilidad laboral	28
Figura 10: Relación entre liderazgo directivo y la adaptación laboral	30
Figura 11: Relación entre liderazgo directivo y las habilidades pedagógicas.....	32
Figura 12: Relación entre desempeño laboral y la motivación.....	34
Figura 13: Relación entre desempeño laboral y la capacidad	36
Figura 14: Relación entre desempeño laboral y la innovación.....	38

Resumen

La presente investigación tiene como fin principal determinar la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Guayaquil en el periodo lectivo 2019, por lo que para el cumplimiento de esto se ha definido el problema general que condujo a la elaboración de las hipótesis. Para el desarrollo de este trabajo se hizo uso de una investigación de tipo descriptiva, con un diseño correlacional no experimental dado que los resultados serán analizados sin manipulación alguna si no tal como se muestran, con un enfoque cuantitativo basado en la técnica de la encuesta la cual se usó como instrumento de investigación un cuestionario de 17 ítems que estuvieron elaborados en base a las variables, dimensiones e indicadores. En la investigación para validar que esto tenga coherencia se buscó tres profesionales con títulos de cuarto nivel en el cual estuvo incluido el tutor de tesis. Una vez validados y dada la autorización se aplicó a la muestra compuesta por 60 docentes que forman parte de la entidad. Además, se empleó el Alfa de Cronbach para conocer la fiabilidad entre los ítems en los que se obtuvo un $\alpha = 0,961$ indicando que tiene una relación muy alta.

Los resultados fueron analizados mediante el uso del programa estadístico SPSS en el cual se utilizó tablas personalizadas para conocer la cuantía de la problemática y para conocer el nivel de relación que existe. Entre las variables del estudio se aplicó la correlación de Pearson alcanzando un $R=0,872$ lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa, en la que indica que existe relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019, y se concluyó que existe un nivel muy alto de relación entre las variables.

Palabras clave: Liderazgo, Desempeño, Motivación.

Abstract

The main purpose of this research is to determine the relationship between Management Leadership and Labor Performance in an Educational Institution of Guayaquil in the 2019 school year, so that in order to comply with this, the general problem that led to the hypothesis elaboration For the development of this work, a descriptive research was used, with a non-experimental correlational design since the results will be analyzed without any manipulation if not as shown, with a quantitative approach based on the survey technique. Which was used as a research instrument a questionnaire of 17 items that were prepared based on the variables, dimensions and indicators part of the research to validate that this is consistent 3 professional was sought with fourth level titles in which the tutor was included of thesis. Once validated and given the authorization to be applied, it was applied to the sample composed of 60 teachers who are part of the entity in which to know the one that applied the Cronbach's Alpha to know the reliability between the items in which a $\alpha = 0.961$ indicated that it has a very high ratio.

The results were analyzed through the use of the SPSS statistical program, in which the personalized tables are used to know the level of relationship that exists, which could show that 52% of the respondents agreed on the response, commenting that there is rarely a good managerial leadership and good teaching performance. In addition, the Pearson correlation was applied, reaching an $R = 0.872$, which allowed accepting the alternative hypothesis, which indicates that there is a relationship between Management Leadership and Work Performance in an Educational Institution in Guayaquil - 2020, and it was concluded that there is a very high level of relationship between variables.

Keywords: Leadership, Performance, Motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas a nivel internacional han tenido que avanzar para responder a la demanda actual, dado que hoy en día la sociedad es dueña de características nuevas e innovadoras que están muy relacionadas con la tecnología, por lo que para que estas entidades educativas sean capaces de dar una buena respuesta a estas características ha surgido la necesidad de poner un líder como cabeza principal de la misma con ciertas peculiaridades que le permitan desenvolverse en las funciones directivas, pero he ahí la problemática de muchas instituciones, ya que la capacidad de liderar no la desarrolla cualquier profesional, este es un trabajo arduo en el que hay que formarse y capacitarse para poder obtener y dar cumplimiento a las funciones encargadas de forma eficaz (Croft, Roberts, & Stenhouse, 2018).

El directivo de una institución debe ser capaz de innovar para responder a los diferentes cambios políticos, sociales, económicos y tecnológicos que se presentan en la sociedad, teniendo presente que no siempre van a existir los recursos precisos para enfrentar estas situaciones. En relación a esto la UNESCO (2016) reconoce que estos cambios, principalmente los tecnológicos han transformado la forma de enseñanza y aprendizaje, las cuales en la actualidad son poco estructuradas, lo que ha ocasionado perjuicios en el rol que desempeñan los directivos, afectando a la pedagogía y los diferentes procesos de aprendizajes educativos (Guiquan, Haixin, & Luo, 2018).

Dadas estas dificultades mencionadas la UNESCO se encarga de realizar eventos anuales sobre el liderazgo directivo pedagógico dirigido a todos los profesionales que se encuentran ocupando cargos de directores, ya que han observado que las funciones realizadas por estos profesionales se ubican de preferencia en el rol administrativo y muy poco en lo que respecta al ámbito pedagógico por lo que existe la necesidad de asignar recursos humanos para que el desempeño laboral de los colaboradores de las entidades educativas sea motivadora y permita llevar de forma eficiente los procesos propios de la misma (Abecassiss & Gilson, 2018).

La educación del Ecuador al igual que la del mundo entero, se ha visto afectada por cambios muy diversos, que han sido comprendidos como la progresiva aplicación de un modelo regulatorio nuevo, basado en que un sistema educativo eficiente es la mayor garantía para obtener una inclusión social e igualdad para las generaciones futuras. Es por este motivo que el ministerio de educación ha invertido en capacitaciones para directivos y docentes con el propósito de cumplir con los objetivos de la educación, sin embargo en lo que respecta a la forma en que desempeñan sus funciones los directores, sigue persistiendo una problemática, ya que existen profesionales que no cuentan con la actitud necesaria para liderar y dirigir al grupo que tiene a su cargo y esto afecta directamente al desempeño de los educadores debido al ambiente que se genera en esta entidad educativa y por ende esto afecta negativamente a los educandos (Conrado & Astorga, 2018).

Actualmente las Instituciones Educativas cuentan con una misión, visión y objetivos que cumplir, es decir que demandan y exigen mucha responsabilidad, debido a los requerimientos por cumplir en el proceso de enseñanza - aprendizaje, por lo que el director debe tener la capacidad para motivar, incentivar, y debe cumplir con ciertas cualidades y requisitos fundamentales para desempeñar el cargo, ya que si el líder presenta un desempeño laboral eficiente, se verá reflejado también en el trabajo que realicen los educadores que se encuentren bajo su cargo.

El liderazgo del director del plantel educativo objeto de estudio no parece ser el adecuado ya que existe muchos factores deficientes siendo uno de ellos el desempeño laboral y por ende afecta directamente a toda la institución, lo cual genera un ambiente no muy agradable para desempeñar las funciones y lo más preocupante aún es el poco interés que existe por erradicar esta problemática, lo que afecta directamente a la calidad de educación que se está impartiendo a los estudiantes.

A continuación, se estructura la idea del trabajo investigativo con el planteamiento del problema general y específicos. ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019? El planteamiento de los problemas específicos se describe a continuación: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la responsabilidad laboral en una Institución Educativa de Guayaquil? ¿Cuál es la relación entre el

liderazgo directivo y la adaptación laboral en una Institución Educativa de Guayaquil? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y las habilidades pedagógicas en una Institución Educativa de Guayaquil? ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la motivación en una Institución Educativa de Guayaquil? ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la capacidad en una Institución Educativa de Guayaquil? ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la innovación en una Institución Educativa de Guayaquil?

La importancia del presente trabajo investigativo radica en el contenido de la investigación ya que con este se pretende erradicar la problemática existente en la Unidad educativa objeto de estudio y dar a conocer a los directivos lo primordial que es tener un buen liderazgo para que la institución otorgue una educación de calidad.

El presente trabajo investigativo se justifica por la conveniencia que tiene para dar a conocer a los líderes de las diferentes instituciones educativas lo importante que es liderar con conciencia y humanidad para propiciar un desempeño laboral exitoso de los docentes y por ende mejorará el proceso de enseñanza y aprendizaje. La relevancia social del proyecto tendrá un impacto positivo en todas las organizaciones educativas ya que se otorgará a los estudiantes una educación de calidad dado que los docentes motivados por el líder directivo tendrán un mejor desempeño laboral. Por otra parte, se justifica por las implicaciones prácticas ya que pretende resolver el problema existente en una Unidad Educativa de Guayaquil la que presenta un bajo desempeño laboral dado que el liderazgo directivo se enfoca más en la parte administrativa que en la pedagógica. En el aspecto metodológico el contenido del presente trabajo servirá como aporte para investigaciones futuras referentes al liderazgo del director o al desempeño que tienen los docentes en las entidades educativas.

Los objetivos de la investigación se plantean de forma clara y concisa puesto que son la guía del presente estudio y dirigen el desarrollo de todo el trabajo investigativo. Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y el desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. De la misma manera se presentan los específicos: Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la responsabilidad laboral en una Institución Educativa de

Guayaquil. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y adaptación laboral en una Institución Educativa de Guayaquil. Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y las habilidades pedagógicas en una Institución Educativa de Guayaquil. Identificar la relación que existe entre el desempeño laboral y la motivación en una Institución Educativa de Guayaquil. Establecer la relación que existe entre el desempeño laboral y la capacidad en una Institución Educativa de Guayaquil. Establecer la relación que existe entre el desempeño laboral y la innovación en una Institución Educativa de Guayaquil.

Dadas las observaciones que anteceden esta investigación se procede a realizar el planteamiento de la hipótesis general y las específicas. Ha: Existe relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. H₀: No existe relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. Las hipótesis específicas de las variables de estudios se describen a continuación: Ha_{E1}: Existe relación entre el liderazgo directivo y la responsabilidad laboral en una Institución Educativa de Guayaquil. H_{0E1}: No existe relación entre el liderazgo directivo y la responsabilidad laboral en una Institución Educativa de Guayaquil. Ha_{E2}: Existe relación entre el liderazgo directivo y la adaptación laboral en una Institución Educativa de Guayaquil. H_{0E2}: No existe relación entre el liderazgo directivo y la adaptación laboral en una Institución Educativa de Guayaquil. Ha_{E3}: Existe relación entre el liderazgo directivo y las habilidades pedagógicas en una Institución Educativa de Guayaquil. H_{0E3}: No existe relación entre el liderazgo directivo y las habilidades pedagógicas en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. Ha_{E4}: Existe relación entre el desempeño laboral y la motivación en una Institución Educativa de Guayaquil. H_{0E4}: No existe relación entre el desempeño laboral y la motivación en una Institución Educativa de Guayaquil. Ha_{E5}: Existe relación entre el desempeño laboral y la capacidad en una Institución Educativa de Guayaquil. H_{0E5}: No existe relación entre el desempeño laboral y la capacidad en una Institución Educativa de Guayaquil. Ha_{E6}: Existe relación entre el desempeño laboral y la innovación en una Institución Educativa de Guayaquil. H_{0E6}: No existe relación entre el desempeño laboral y la innovación en una Institución Educativa de Guayaquil.

II. MARCO TEÓRICO

Una vez dada a conocer la realidad de la problemática se procede a dar a conocer los diferentes estudios previos realizados de carácter internacional, nacional y local en el orden indicado, con la finalidad de conocer en qué medida están relacionadas las variables del presente estudio.

Torres (2017) en su estudio realizado en Perú hace énfasis en que la calidad de la práctica laboral no se atribuye solo a los comportamientos o situaciones propias de cada individuo, sino que está relacionado con el ambiente institucional, la responsabilidad laboral y los factores contextuales como el proceso comunicacional, el liderazgo directivo, el acompañamiento y monitoreo por el directivo, entre otros. Además, la autora menciona que existen diversos estudios de carácter internacionales en los que se ha corroborado la capacidad que tienen los líderes directivos en las funciones internas de la institución de contribuir en los resultados de sus subordinados.

La antes mencionada autora en su estudio intenta dar a conocer la importancia que tiene un buen liderazgo directivo dentro de la organización educativa, por lo que se puede llegar a pensar que el liderazgo transformacional se convierte en una parte indispensable en toda institución ya que este liderazgo facultará el desarrollo de sus colaboradores e incentivará a ser más responsables cumpliendo sus labores , sintiéndose motivados por el director, para alcanzar los objetitos propuestos y llegar así a brindar una educación de calidad que cumpla con los estándares requeridos, formando individuos capaces de enfrentar y resolver los problemas que suelen presentarse en la vida cotidiana.

Arana & Coronado (2018) en su investigación realizada en Lima, mencionan que las falencias del liderazgo de un director se pueden presenciar en el interior de cualquier institución educativa lo que se relaciona notablemente con el desempeño docente. Además, señalan que para conseguir una gestión eficaz en la institución es oportuno alcanzar una visión holística y ampliar la mirada que permita conocer los verdaderos logros de la labor directiva de la misma. Este es un proceso verdaderamente complicado ya que requiere volver a encaminar el trabajo educativo hacia lo que hoy se denomina el liderazgo y todo lo que esto involucra.

Para estas autoras las variables de estudios están directamente relacionadas por lo que indican que las deficiencias del liderazgo de los directivos influyen en el desempeño que presenten los profesores en el proceso educativo. Por lo que ellas sugieren que todo directivo debe conocer a cabalidad cuáles son sus funciones a realizar y no solamente centrarse en lo que corresponde a los aspectos administrativos si no que ser más sensibles con los recursos humanos para de esta manera el director pueda propiciar un buen liderazgo y por ende el desempeño laborar mejorará y esto beneficiará a toda la comunidad educativa en general.

Angulo (2016) en su trabajo investigativo realizado en Esmeraldas, expone que el liderazgo de los directores es un elemento primordial para el éxito de la Unidad educativa que dirige, ya que permite el desarrollo de una educación de calidad, propiciando un clima organizacional oportuno y adecuado en donde los subordinados pueden ser más responsables en sus funciones encargadas, adaptarse y desempeñar sus funciones laborales exitosamente ya que cuentan con el apoyo y la motivación del líder, por este motivo se considera que el liderazgo directivo es la clave para alcanzar el acatamiento de las metas y objetivos propuestos de cada institución.

Bajo la perspectiva del autor en la que el liderazgo es la pieza fundamental para alcanzar el éxito en las organizaciones educativas, se puede mencionar que, la forma de cómo lidere el directivo está relacionada directamente con el ambiente que se genere para que el desempeño laboral de los subordinados sea el adecuado, propiciándole una motivación para alcanzar la meta a la cual se pretende llegar. El liderazgo del directivo tiene mucha influencia en todo lo que suceda en la institución. Si el directivo no cuenta con la capacidad de dirigir la organización muchos factores no se desarrollarán correctamente, por lo que es necesario que los directores busquen la manera de prepararse y capacitarse para cumplir sus funciones de forma eficiente.

Cárdenas (2016) en su investigación realizada en la Ciudad de Quito, indica que el liderazgo directivo es considerado como la capacidad propia con la que puede influir y ayudar a sus colaboradores para que realicen las funciones encargadas con entusiasmo y se esmeren por efectuarlas de la mejor manera, en otras palabras, el líder es quien interviene en el comportamiento de los subordinados.

Por lo que el autor considera importante que sea necesario comprender el comportamiento de los individuos y la forma en que aportan para cumplir con los objetivos propuestos bajo un liderazgo que impulse el desempeño laboral de quienes forman parte del plantel educativo.

Con estos antecedentes expuestos por la autora se puede conocer que las variables de estudios liderazgo directivo y el desempeño laboral tienen una relación entre sí, ya que es el líder quien conlleva a que sus subordinados elaboren un trabajo de calidad por lo que cada director debe tener la suficiente preparación para ocupar un puesto como este. El directivo de la institución debe poseer capacidad para dirigir a la institución y preocuparse de que sus colaboradores estén en constante preparación y capacitación para que el desempeño laboral sea conveniente y cumplir con los estándares de calidad requeridos por el Ministerio de Educación.

Cisnero (2015) en la investigación realizada en la ciudad de Guayaquil, manifiesta que en la actualidad el reto de las instituciones educativas es garantizar el éxito educativo de los estudiantes, asegurando la gestión administrativa y aprendizajes significativos. Sin embargo, muchos de los líderes directivos están limitados a la gestión administrativa y descuidan la misión de los procesos pedagógicos como es la enseñanza aprendizaje. En lo que se refiere al desempeño laboral de los docentes, los directivos generalmente en situaciones laborales evalúan, actúan y deciden, pero no llegan a un acuerdo con sus colaboradores, lo que genera controversia en el ambiente laboral, y por ende el desempeño de las funciones docentes no cumplen con los requerimientos educativos.

Precisando de una vez lo mencionado por el autor se puede comprender que para que el desempeño laboral de los docentes sea de acorde a los estándares educativos, el director debe tener la capacidad para liderar y establecer una comunicación efectiva entre él y sus colaboradores, lo que permitirá proveer aprendizajes oportunos en los estudiantes. Por otra parte, el líder debe ser quien motive y conlleve a los docentes a cumplir las metas establecidas en la organización educativa.

De la Ece (2017), menciona que el rol de los directivos de las organizaciones educativas es descubrir y reparar los desperfectos, no se trata solo de identificar una vez que se han exteriorizado las fallas, en otras palabras, él cómo cabeza principal tiene la labor de dirigir y encaminar la institución, haciendo uso de los recursos que sean necesarios para lograr el cumplimiento de las metas por medio de las distintas estrategias relacionadas y continuas que son parte del proceso administrativo entre las cuales están: la dirección, planificación, control y organización que permiten evaluar el desempeño laboral de los integrantes del plantel educativo.

En base a las consideraciones hechas por la autora en su investigación se puede acotar que el rol de los directivos como ya se ha mencionado con anterioridad es fundamental, es él quien tiene que encargarse de encaminar y descubrir las diferentes fallas que se pueden presentar, pero una vez que estas, hayan sido evidenciadas tiene que centrarse en obtener una solución con la finalidad de corregir estas fallas, lo que favorece al desempeño laboral de los docentes e inclusive del mismo jefe, es decir que su buen liderazgo directivo se verá reflejado en el trabajo que se realice en el plantel.

El liderazgo directivo es definido por De los Santos (2018) como un tipo de liderazgo alcanzado por un líder que toma el rol de informar a sus subordinados sobre lo que tienen que hacer y cómo deben de hacerlo en la organización educativa. En otras palabras, es la forma en el que el líder dirige a los empleados por medio de su autoridad, por tanto, el liderazgo se trata de comunicar las posibilidades y acciones de forma clara y concisa para lograr que los subordinados desempeñen sus funciones laborales con éxito.

Para que un directivo logre liderar exitosamente es necesario que él tenga la capacidad y motivación para dirigir a sus colaboradores de forma eficiente e incentivándoles a alcanzar las metas y objetivos propuestos dentro de la organización educativa con la finalidad de promover el desarrollo personal de cada individuo lo que facultará un buen desempeño laboral.

La motivación está conceptualizada por Ramírez (2014) como el impulso que conlleva al individuo a elegir y efectuar una acción en las diferentes situaciones que

se presentan dentro de la organización educativa. Por tanto, la motivación está estrechamente ligada con el impulso del líder porque éste le proporciona eficacia al esfuerzo en conjunto orientado al cumplimiento de los objetivos de la institución e influye en el que el ser humano realice una continua búsqueda de mejoras ante las situaciones que se enfrentan con la finalidad de crecer personal y profesionalmente.

La Capacidad es el conjunto de cualidades, aptitudes y condiciones intelectuales que faculta el desarrollo, desempeño y cumplimiento de una determinada labor. En otras palabras, la capacidad que tiene una persona para liderar está basada en los recursos y actitudes que utiliza para dirigir a su equipo de trabajo con el propósito de contribuir al desempeño laboral de cada uno de los individuos que forman parte de la institución educativa. El líder debe tener la capacidad de enfrentar y solucionar los diversos problemas que son parte de la organización de una forma organizada y humanitaria en donde las soluciones de estos, no afecten a la comunidad educativa sino más bien sean beneficiados (Vázquez, Bernal, & Liesa, 2014).

La innovación es una acción que genera cambio, mediante la exploración de métodos diferentes considerando los conocimientos posteriores con la finalidad de obtener mejoras en lo existente, solucionando algún conflicto o facilitando la realización de las diferentes actividades e impulsando un buen desempeño laboral (Tierney & Lanford, 2016).

Este término está fuertemente ligado a la creatividad dado que para que exista un cambio o transformación es necesario recurrir a un proceso creativo. La innovación está presente en los diferentes aspectos entre las cuales se tiene: la innovación tecnológica, empresarial, educativa y disruptiva. Para el desarrollo del presente trabajo hablaremos de la innovación educativa que es la más conveniente y la que se adapta al tema.

La innovación educativa es la que está relacionada con los cambios que se generan en el aspecto referente a la educación con el fin de corregir las falencias del proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ende, un líder directivo debe considerar a la innovación como uno de los factores importantes para ser productivo en las funciones encargadas, e incentivar a que los educadores de la entidad que dirige también realicen sus funciones de forma eficaz.

El desarrollar personas consiste en construir el conocimiento y habilidades que necesita el personal para cumplir con las metas de la institución educativa, además del compromiso requerido para desempeñar laboralmente en las funciones encargadas como docentes, estas son disposiciones necesarias para cumplir de forma exitosa con el proceso de aprendizaje (Clavijo, 2014).

El desempeño laboral es considerado como la actuación y el rendimiento que muestra cada trabajador, al realizar las funciones encargadas en el contexto laboral en el que se desenvuelven, lo que permite a cada individuo dar a conocer su idoneidad. Además, es aquí donde cada persona da a conocer sus competencias laborales descubiertas en las que se integran, tales como características personales, experiencias, habilidades, actitudes, valores y conocimientos que aportan al alcance de los resultados esperados, como respuesta a las exigencias y requerimientos de las organizaciones educativas (Van, Derks, & Bakker, 2015).

El desempeño laboral es lo que realiza el individuo y no solamente lo que sabe hacer, sino la capacidad que tiene para desenvolverse ante las situaciones presentadas en el ambiente laboral, las aptitudes que muestra para cumplir con el trabajo solicitado como son la eficiencia y productividad con la que realiza las tareas encargadas y las cualidades personales que muestra ante sus compañeros pero esto debe estar motivado por el líder encargado que mediante reconocimientos (Sum, 2015).

La responsabilidad laboral es el compromiso que asumen los colaboradores de una organización educativa, para crecer profesionalmente. La Unesco menciona que la responsabilidad laboral del docente es garantizar la educación de alta calidad, lo que está comprendido como emprender el plan de estudio, retroalimentar a los representantes y alumnos, asegurar el aprendizaje y con ellos se asegura también el compromiso educativo, preparar correctamente cada materia que se va a impartir además de evaluar y organizar (Guijosa, 2018).

Adaptación laboral es un proceso algo complicado que no se basa solo en las aptitudes y destrezas laborales del ser humano si no que implica adaptarse a la institución educativa de la que forma parte, a las funciones que tienen que realizar y al ambiente en el que está inmerso, estos factores obstaculizan el antes

mencionado proceso, dado que en algunas ocasiones son desfavorables y sobre todo inconstantes, lo que afecta la satisfacción y el rendimiento de los docentes. Este factor está asociado con la forma en que lidere el director encargado (Vallejo, 2014).

Mulet (2014) conceptualiza a las Habilidades Pedagógicas como aquellas que establecen el dominio de acciones prácticas, psíquicas y pedagógicas que normalizan razonablemente el desempeño laboral del docente, y tienen como base los conocimientos adquiridos mediante su formación sobre la enseñanza y la educación, además los docentes de una institución cuentan con el apoyo del líder directivo que dirige la organización y contribuye al desarrollo de estas habilidades. Esta habilidad deber estar presente en el liderazgo del director dado que esta se demuestra desde la teoría de la actividad, incorporando el proceso a la constante relación con el desempeño profesional del educador. Esta habilidad permite alcanzar los estándares educativos adecuados (Mulet, 2014).

III. METODOLOGÍA

La metodología de un estudio es aquella que permite conocer y describir la forma de cómo se debe ir desarrollando la investigación, es decir el tipo y diseño del trabajo que se está investigando, la operacionalización de las variables, los individuos que formarán parte de la misma, los instrumentos a usar y forma de cómo se va a analizar e interpretar los resultados que arroja el sistema estadístico para poder determinar el cumplimiento de los objetivos.

3.1. Tipo y Diseño de la investigación

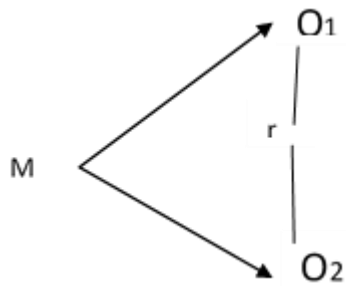
Para encontrar solución al problema de investigación, es necesario poseer un conocimiento minucioso del tipo de investigación a seguir. Dado que esto evade las probables equivocaciones que se puedan encontrar al momento de elegir el método correcto para el procedimiento de desarrollo de la investigación (Tamayo & Tamayo, 2014).

El presente estudio tiene un tipo de investigación descriptiva, Tamayo & Tamayo (2014) menciona que este tipo de investigación está comprendida por el análisis e interpretación del fenómeno de estudio en su estado natural y actual (pág. 49). En efecto este estudio analiza las variables mediante la realidad que se vive en la unidad educativa seleccionada.

El diseño de la investigación es puntualizado por Flick (2016) como el conjunto de procedimientos a seguir para observar y analizar el fenómeno de estudio. Por ende, para este trabajo se usa el diseño correlacional - no experimental, debido a que este diseño permite conocer el nivel de relación de las variables de estudio, sin que exista la necesidad de incorporar variables externas o algún experimento para obtener relevantes conclusiones.

Además, esta investigación se basa en una técnica de investigación cuantitativa ya que permite utilizar un diseño flexible para afrontar la realidad y analiza a la población establecida en las diferentes alternativas. Este paradigma cualitativo generalmente se usa en grupos pequeños como escuelas, comunidades, salones de clases, entre otros.

El diseño correlacional tiene la siguiente estructura:



Dónde:

M = Muestra seleccionada en la investigación

O1: Liderazgo directivo

O2: Desempeño laboral

r: Correlación entre las mencionadas variables del estudio

3.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Liderazgo directivo

Dimensión 1: Motivación

Dimensión 2: Capacidad

Dimensión 3: Innovación

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensión 1: Responsabilidad laboral

Dimensión 2: Adaptación laboral

Dimensión 3: Habilidades pedagógicas

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es puntualizada por Arias (2014) como un conjunto de personas con características similares para quienes serán ampliadas las conclusiones del estudio. Esta se ve delimitada por el planteamiento del problema y los objetivos de investigación (pág. 81).

La población del presente estudio está formada por el directivo y docentes de la institución educativa objeto de estudio.

Tabla 1: Población del estudio

N°	Descripción	Total
1	Docentes	60
TOTAL		60

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

La muestra utilizada para el desarrollo de este trabajo investigativo es la población, dado que es un grupo específico con las características necesaria para lo cual se emplea el muestreo no probabilístico ya que es una población pequeña que no sobrepasó los 100 individuos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica para la recolección de datos se realiza mediante la investigación de campo y con la aplicación de una encuesta en la unidad educativa objeto del proyecto, ya que de esta manera se analizó los hechos reales que suceden para evitar sesgos.

Como instrumento de la presente investigación se elaboró un cuestionario compuesto de 17 ítems relacionados con las variables, dimensiones e indicadores previamente definidos en el presente trabajo.

La validación de los instrumentos estuvo a cargo de tres expertos, personas que tienen un grado de cuarto nivel, estos profesionales indicaron que los ítems planteados en el instrumento si poseen coherencia con respecto al fenómeno que

se está analizando, por lo que basados en el punto de vista de ellos, la encuesta fue aprobada y está lista para ser aplicada a la muestra seleccionada.

También se demostrará la confiabilidad y validez mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, dado que este modelo tiene una interna consistencia, que se basa en el promedio de las correlaciones de las preguntas del instrumento, el valor de fiabilidad está comprendido entre 0 y 1 (García, González, & Jornet, 2017).

La fórmula de este modelo se la presenta a continuación:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

Dónde:

n = La cantidad de ítems

$\sum V_i$: Sumatoria de varianza de los ítems

V_t : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El valor de alfa de cronbach del presente estudio se lo presenta a continuación:

Tabla 2: Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,961	17

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Este valor de coeficiente $\alpha = 0,961$ es un valor aceptable por lo que indica que la fiabilidad entre los ítems del cuestionario es aceptable.

3.5. Procedimiento

El procedimiento para la elaboración de este estudio se basó en:

Selección del tema, basado en una problemática existente en una institución educativa.

Aprobación del tema por parte del tutor Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini.

Revisión bibliográfica para desarrollar el tema aprobado, haciendo uso de documentos electrónicos, informes, libros, artículos de revista científica y de la biblioteca virtual de la Universidad Cèsar vallejo.

Formular las interrogantes de la investigación basada en el fenómeno de la investigación.

Planteamiento de las hipótesis alternativa y nula del estudio y objetivos del mismo.

Elaboración del instrumento del trabajo investigativo lo que facilitó obtener la información oportuna para luego ser analizada y determinar el cumplimiento de los objetivos planteados.

3.6. Método de análisis de datos

QuestionPro (2017) puntualiza que el método de análisis de datos se encarga de estudiar los diferentes datos obtenidos con la finalidad de obtener conclusiones basadas en la información necesaria que aporte a la toma de decisiones, o a su vez extender los conocimientos de temas diversos.

El análisis de datos se lo realizó con el programa estadístico SPSS, haciendo uso de la información que se obtuvo mediante la aplicación de la encuesta, de esta forma permite conocer la relación que existe entre las variables de estudio. También se hizo uso del coeficiente de Pearson para medir que tan significativa es la relación existente entre el liderazgo directivo y desempeño laboral lo que conlleva a la aceptación o rechazo de la hipótesis planteada.

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio el investigador ha considerado oportunamente aspectos éticos en el desarrollo del mismo, no solo en la redacción sino en el ámbito en que se desarrolla este documento. Así como veracidad, confiabilidad, respeto, manipulación adecuada de la información encontrada y honradez.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Para determinar el cumplimiento de los objetivos previamente establecidos se procede a realizar la tabulación de los datos obtenidos. **Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y el desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Tabla 3: Tabla personalizada del liderazgo directivo y desempeño laboral

		Desempeño laboral											
		Nunca		Rara vez		Algunas veces		Muy a menudo		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Liderazgo directivo	Nunca	1	2%	1	2%	1	2%	0	0%	0	0%	3	5%
	Rara vez	3	5%	31	52%	6	10%	0	0%	0	0%	40	67%
	Algunas veces	0	0%	2	3%	8	13%	2	3%	0	0%	12	20%
	Muy a menudo	0	0%	0	0%	2	3%	3	5%	0	0%	5	8%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	4	7%	34	57%	17	28%	5	8%	0	0%	60	100%

Fuente: Datos del Cuestionario

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

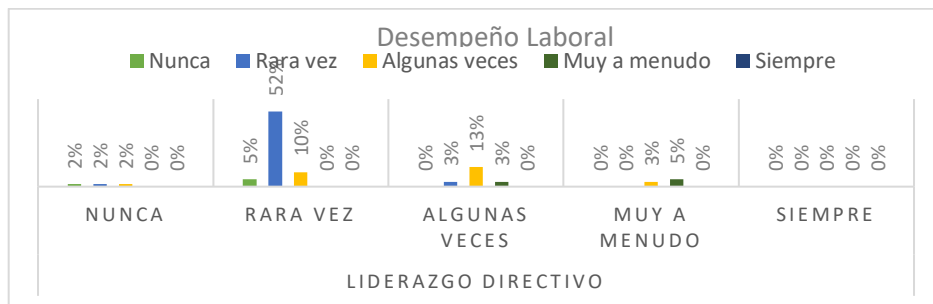


Figura 1: Resultados del liderazgo directivo y desempeño laboral

Fuente: Tabla personalizada

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Descripción: En los resultados obtenidos, tal como se muestra en la tabla 4 y gráfico 1 se puede observar que tanto el liderazgo directivo como el desempeño laboral alcanza un nivel de rara vez para el 52%, mostrando que si existe una relación entre las variables mencionadas, en la opción de muy a menudo en cuanto a la situación de las variables este nivel solo alcanzó el 5% e incluso es tan notorio observar que el nivel de siempre es nulo para las dos variables es decir que como el liderazgo directivo no alcanza un nivel óptimo el desempeño laboral tampoco consigue un nivel similar o el mismo.

Objetivo específico 1: Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la responsabilidad laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Tabla 4: Tabla personalizada del liderazgo directivo y la responsabilidad laboral

		Responsabilidad laboral										Total	
		Nunca		Rara vez		Algunas veces		Muy a menudo		Siempre			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Liderazgo directivo	Nunca	1	2%	1	2%	1	2%	0	0%	0	0%	3	5%
	Rara vez	2	3%	32	53%	6	10%	0	0%	0	0%	40	67%
	Algunas veces	0	0%	1	2%	9	15%	2	3%	0	0%	12	20%
	Muy a menudo	0	0%	0	0%	2	3%	3	5%	0	0%	5	8%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	3	5%	34	57%	18	30%	5	8%	0	0%	60	100%

Fuente: Datos del Cuestionario
Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

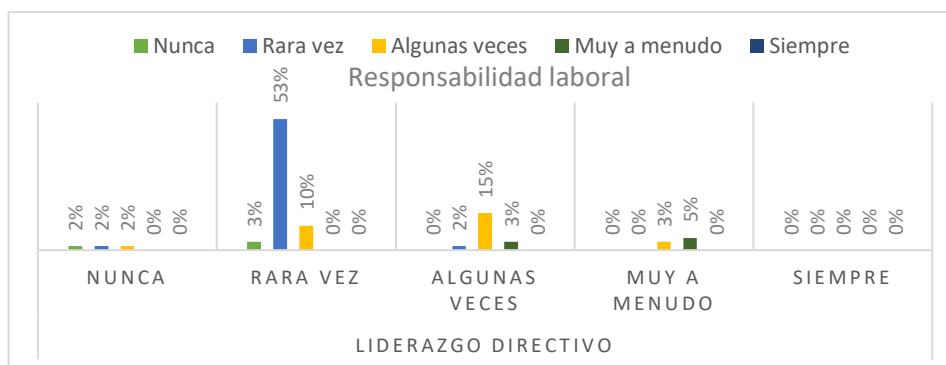


Figura 2: Resultados del liderazgo directivo y la responsabilidad laboral

Fuente: Tabla personalizada
Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Descripción: En la tabla 5 y gráfico 2 se puede observar que tanto el liderazgo directivo como la dimensión responsabilidad laboral alcanza un nivel de rara vez para el 53%, mostrando que si existe una relación entre las variables y la dimensión mencionadas, en la opción de muy a menudo en cuanto a la situación de las variables este nivel solo alcanzó el 5% e incluso es tan notorio observar que el nivel de siempre es nulo para la variable y la dimensión es decir que como el liderazgo directivo no alcanza un nivel óptimo, la responsabilidad laboral tampoco tiene un nivel adecuado.

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y adaptación laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Tabla 5: Tabla personalizada del liderazgo directivo y la adaptación laboral

		Adaptación laboral											
		Nunca		Rara vez		Algunas veces		Muy a menudo		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Liderazgo directivo	Nunca	1	2%	1	2%	1	2%	0	0%	0	0%	3	5%
	Rara vez	4	7%	30	50%	6	10%	0	0%	0	0%	40	67%
	Algunas veces	0	0%	2	3%	8	13%	2	3%	0	0%	12	20%
	Muy a menudo	0	0%	0	0%	2	3%	3	5%	0	0%	5	8%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	5	8%	33	55%	17	28%	5	8%	0	0%	60	100%

Fuente: Datos del Cuestionario
Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

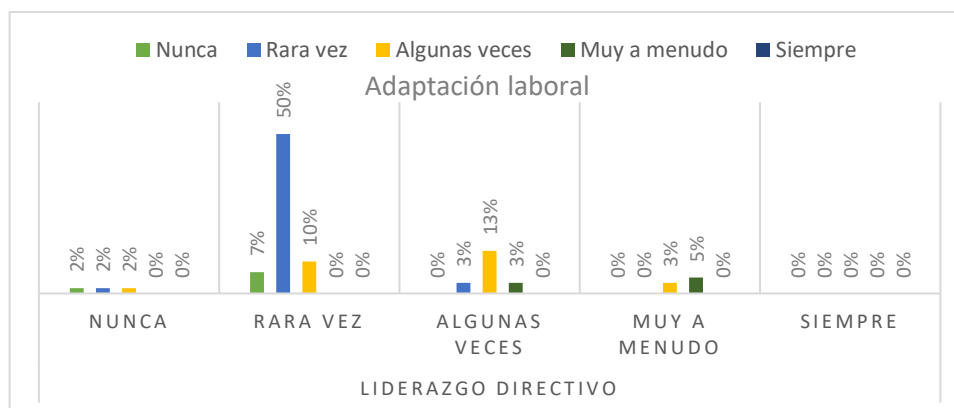


Figura 3: Resultados del liderazgo directivo y la adaptación laboral

Fuente: Tabla personalizada
Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Descripción: En la tabla 6 y gráfico 3 se puede observar que se analiza la variable liderazgo directivo con la dimensión adaptación laboral en la que el nivel de rara vez con un 50% sigue obteniendo el mayor porcentaje para los niveles del análisis, por lo que se evidencia que hay una relación notoria de nivel no muy satisfactorio entre el liderazgo del director y la adaptación laboral existente en la entidad educativa parte del estudio, dado que como el liderazgo no alcanza un nivel oportuno por lo que la dimensión adaptación laboral tampoco logra el nivel adecuado.

Objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y las habilidades pedagógicas en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Tabla 6: Tabla personalizada del liderazgo directivo y las habilidades pedagógicas

		Habilidad pedagógica											
		Nunca		Rara vez		Algunas veces		Muy a menudo		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Liderazgo directivo	Nunca	0	0%	3	5%	0	0%	0	0%	0	0%	3	5%
	Rara vez	2	3%	30	50%	8	13%	0	0%	0	0%	40	67%
	Algunas veces	0	0%	1	2%	8	13%	3	5%	0	0%	12	20%
	Muy a menudo	0	0%	0	0%	1	2%	4	7%	0	0%	5	8%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	2	3%	34	57%	17	28%	7	12%	0	0%	60	100%

Fuente: Datos del Cuestionario
Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

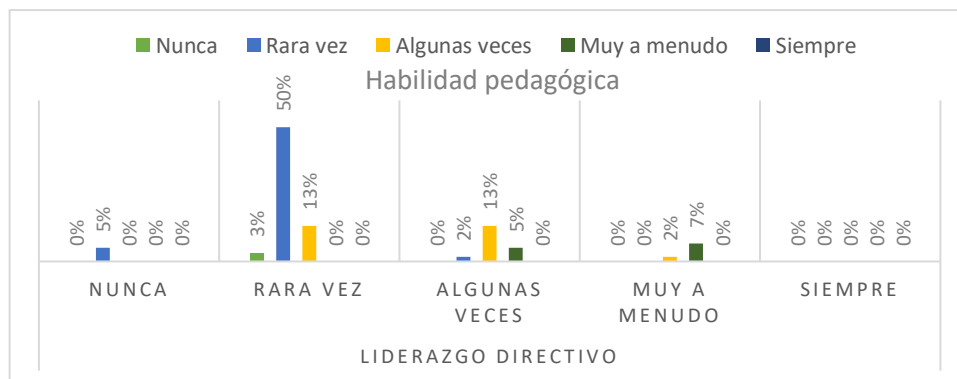


Gráfico 4: Resultados del liderazgo directivo y las habilidades pedagógicas

Fuente: Tabla personalizada
Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Descripción

Los resultados tabulados en la tabla 7 y gráfico 4 son del análisis de la variable liderazgo directivo con la dimensión habilidad pedagógica, en donde se aprecia que el nivel de rara vez obtuvo el 50% como respuesta de los docentes encuestados en donde dieron a conocer en que por lo general nunca se motiva a desarrollar estas habilidades, y el nivel de siempre no alcanzó ninguna respuesta por lo que quedó en 0%, en donde se denota que existe una relación entre la variable y la dimensión antes mencionada.

Objetivo específico 4: Identificar la relación que existe entre el desempeño laboral y la motivación en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Tabla 7: Tabla personalizada del desempeño laboral y la motivación

		Desempeño laboral										Total	
		Nunca		Rara vez		Algunas veces		Muy a menudo		Siempre			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Motivación	Nunca	2	3%	2	3%	1	2%	0	0%	0	0%	5	8%
	Rara vez	2	3%	28	47%	4	7%	0	0%	0	0%	34	57%
	Algunas veces	0	0%	4	7%	10	17%	1	2%	0	0%	15	25%
	Muy a menudo	0	0%	0	0%	2	3%	4	7%	0	0%	6	10%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	4	7%	34	57%	17	28%	5	8%	0	0%	60	100%

Fuente: Datos del Cuestionario
Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

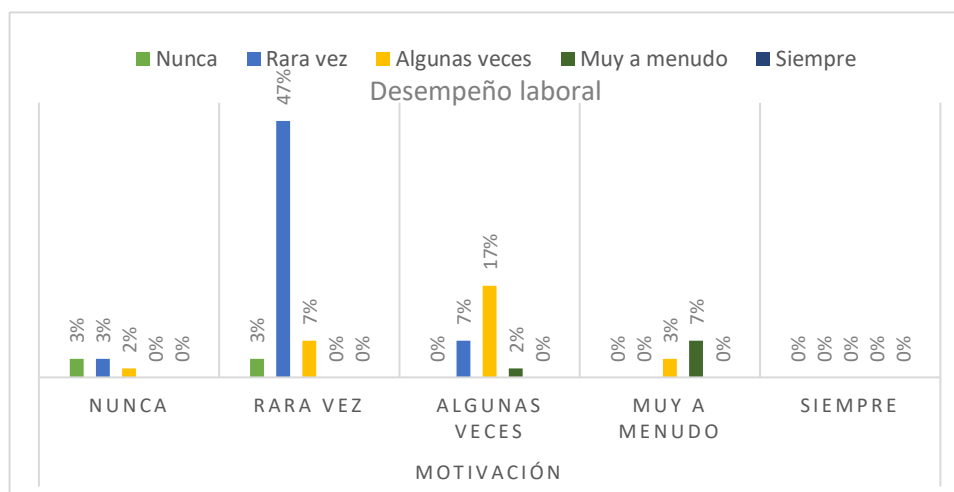


Figura 5: Resultados del desempeño laboral y la motivación

Fuente: Tabla personalizada
Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Descripción: Los resultados calculados en la tabla 8 y gráfico 5 dan a conocer que el análisis de la variable desempeño laboral y la dimensión motivación en la que según el 47% de los docentes coinciden que se da rara vez un buen desempeño laboral y la motivación por lo que los pedagogos encuestados dieron a conocer que por lo general nunca el director crea motivación en el ámbito laboral, además el nivel siempre no fue respuesta de ninguno de los encuestados por lo que se puede decir que si hay relación entre la variable y la dimensión antes mencionada.

Objetivo específico 5: Establecer la relación que existe entre el desempeño laboral y la capacidad en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Tabla 8: Tabla personalizada del desempeño laboral y la capacidad

		Desempeño laboral										Total	
		Nunca		Rara vez		Algunas veces		Muy a menudo		Siempre			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Capacidad	Nunca	1	2%	4	7%	1	2%	0	0%	0	0%	6	10%
	Rara vez	3	5%	27	45%	5	8%	0	0%	0	0%	35	58%
	Algunas veces	0	0%	3	5%	9	15%	2	3%	0	0%	14	23%
	Muy a menudo	0	0%	0	0%	2	3%	3	5%	0	0%	5	8%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	4	7%	34	57%	17	28%	5	8%	0	0%	60	100%

Fuente: Datos del Cuestionario
Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

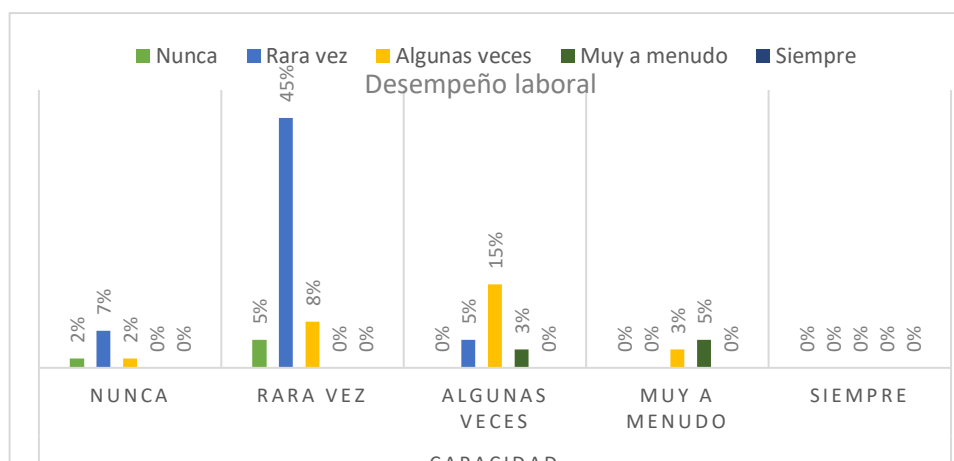


Figura 6: Resultados del desempeño laboral y la capacidad

Fuente: Tabla personalizada
Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Descripción: Los resultados calculados en la tabla 9 y gráfico 6 dan a conocer que la relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión capacidad en donde se puede divisar que el 45% de la muestra coinciden en que estas son rara vez eficientes por lo que los docentes encuestados dieron a conocer que el director no cuenta con la capacidad para establecer una comunicación efectiva por lo que se pudo conocer que existe relación entre la variable y dimensión antes expuestas.

Objetivo específico 6: Establecer la relación que existe entre el desempeño laboral y la innovación en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

Tabla 9: Tabla personalizada del desempeño laboral y la innovación

		Desempeño laboral										Total	
		Nunca		Rara vez		Algunas veces		Muy a menudo		Siempre			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Innovación	Nunca	1	2%	3	5%	0	0%	0	0%	0	0%	4	7%
	Rara vez	3	5%	26	43%	8	13%	0	0%	0	0%	37	62%
	Algunas veces	0	0%	5	8%	7	12%	2	3%	0	0%	14	23%
	Muy a menudo	0	0%	0	0%	2	3%	3	5%	0	0%	5	8%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	4	7%	34	57%	17	28%	5	8%	0	0%	60	100%

Fuente: Datos del Cuestionario
Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

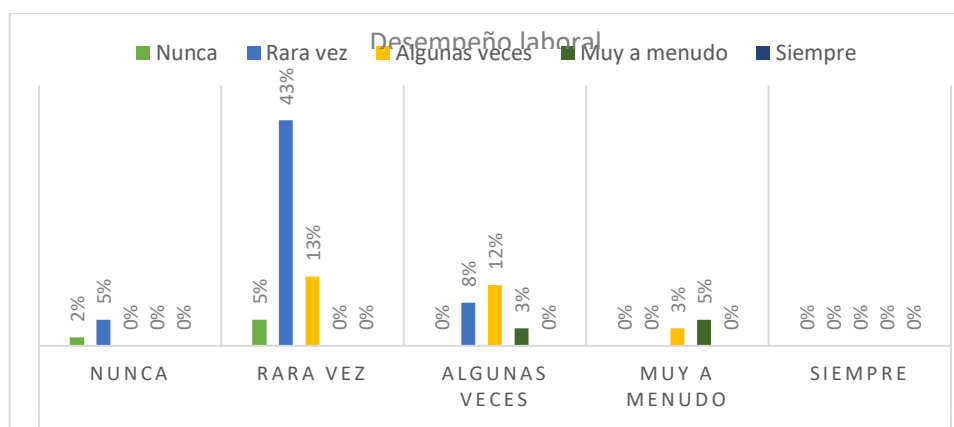


Figura 7: Resultados del desempeño laboral y la innovación

Fuente: Tabla personalizada
Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Descripción: En la tabla 10 y gráfico 7 dan a conocer los resultados que permiten analizar la relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión innovación en donde al igual que los análisis anteriores esta también alcanza el 43% siendo este el porcentaje mayor entre los 5 niveles, en donde los profesores encuestados dieron a conocer que ser innovador es una falencia del director por lo que nadie contestó en el nivel de siempre, obteniendo como resultado que si hay relación dado que como la variable alcanza un nivel bajo la dimensión innovación también.

Contraste de hipótesis

A continuación, se presenta los resultados de la comprobación de las hipótesis.

Tabla 10: Pearson para la hipótesis general

Correlaciones			
	N	Correlación	Sig.
Liderazgo directivo & Desempeño laboral	60	0,872	0,000

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Tabla 11: Resumen de los datos obtenidos

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,872 ^a	0,760	0,756	2,747

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Tabla 12: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis general

Prueba de Kolmogorov-Smirnov			
		Liderazgo directivo	Desempeño laboral
N		60	60
Parámetros normales	Media	18,58	21,70
	Desv.	5,558	6,176
	Desviación		
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,229	0,192
	Positivo	0,229	0,192
	Negativo	-0,093	-0,141
Estadístico de prueba		0,229	0,192
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

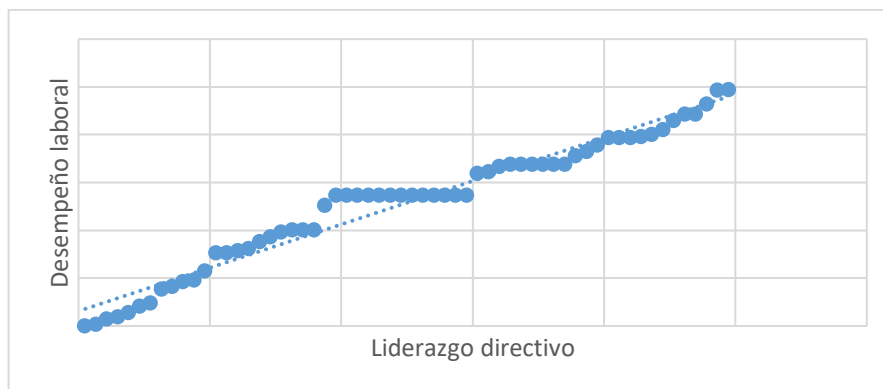


Figura 8: Relación entre liderazgo directivo y desempeño laboral

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Descripción: En la tabla 11 se ponen en evidencia los resultados obtenidos mediante la tabulación del coeficiente de Pearson alcanzando un resultado de $R=0,872$ el cual indica que una relación muy alta entre las variables del estudio, y en la tabla 12 se realiza la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99% se obtuvo una significancia de $P= 0,000$ que es menor que el margen de error igual a $0,01$, por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 1

Tabla 13: Pearson para la hipótesis específica 1

Correlaciones			
	N	Correlación	Sig.
Liderazgo directivo & Responsabilidad	60	0,804	0,000

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Tabla 14: Resumen de los datos obtenidos

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,804 ^a	0,646	0,640	3,334

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Tabla 15: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 1

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Responsabilidad
N		60
Parámetros normales	Media	7,20
	Desv. Desviación	2,192
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,308
	Positivo	,308
	Negativo	-,192
Estadístico de prueba		,308
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

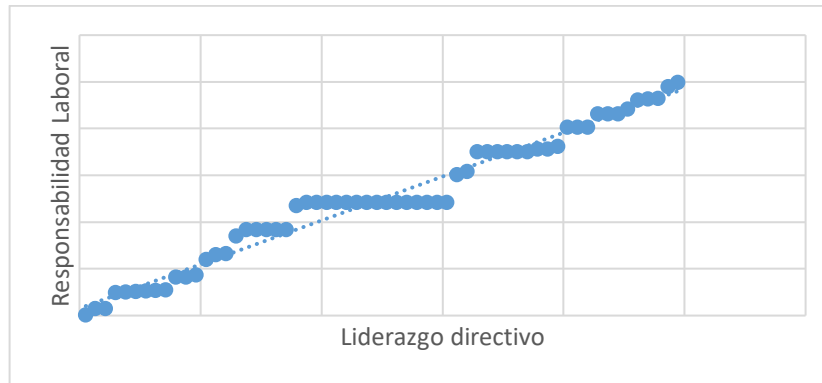


Gráfico 9: Relación entre liderazgo directivo y la responsabilidad laboral

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Descripción: En los datos tabulados que se muestran en la tabla 14 y 15 se ponen en demostración los resultados del coeficiente de Pearson alcanzando un resultado de $R=0,804$ el cual indica que una relación muy alta entre el liderazgo del director y la responsabilidad laboral de los educadores, y en la tabla 16 se realiza la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99% se obtuvo una significancia de $P= 0,000$ que es menor que el margen de error igual a 0,01 por lo que se puede proceder a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 2

Tabla 16: Pearson para la hipótesis específica 2

Correlaciones			
	N	Correlación	Sig.
Liderazgo directivo & Adaptación laboral	60	0,837	0,000

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Tabla 17: Resumen de los datos obtenidos

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,837 ^a	0,701	0,696	3,067

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Tabla 18: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 2

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Adaptación laboral
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	7,12
	Desv. Desviación	2,164
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,314
	Positivo	,314
	Negativo	-,220
Estadístico de prueba		,314
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

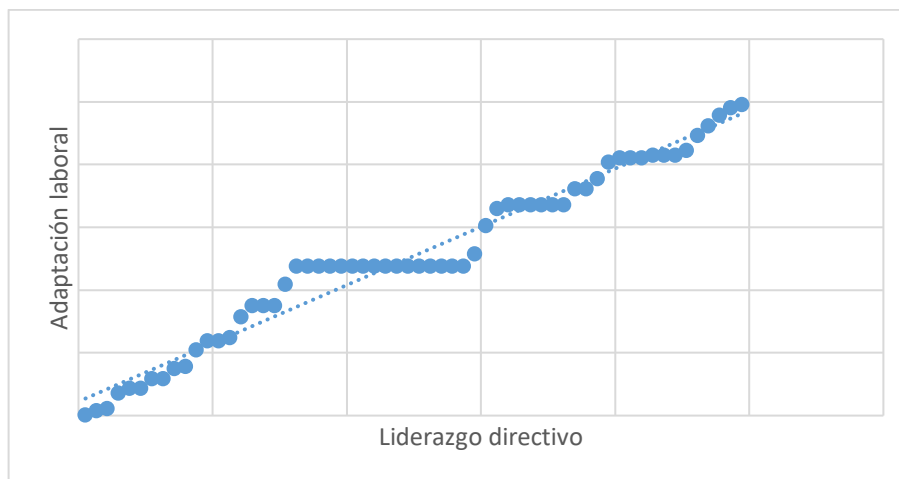


Figura 10: Relación entre liderazgo directivo y la adaptación laboral

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Descripción: Los datos analizados en el programa estadístico que se muestran en la tabla 17 y 18 ponen en manifiesto los resultados del coeficiente de Pearson alcanzaron un resultado de $R=0,837$ el cual indica que una relación muy alta entre el liderazgo del director y la adaptación laboral de los educadores, y en la tabla 19 se realiza la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99% se obtuvo una significancia de $P= 0,000$ que es menor que el margen de error igual a 0,01 por lo que se puede proceder a rechazar la hipótesis nula y se da validez a la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 3

Tabla 19: Pearson para la hipótesis específica 3

Correlaciones			
	N	Correlación	Sig.
Liderazgo directivo & Habilidad pedagógica	60	0,800	0,000

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Tabla 20: Resumen de los datos obtenidos

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,800 ^a	0,640	0,634	3,365

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Tabla 21: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 3

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
		Habilidad pedagógica
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	7,38
	Desv. Desviación	2,263
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,313
	Positivo	,313
	Negativo	-,187
Estadístico de prueba		,313
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

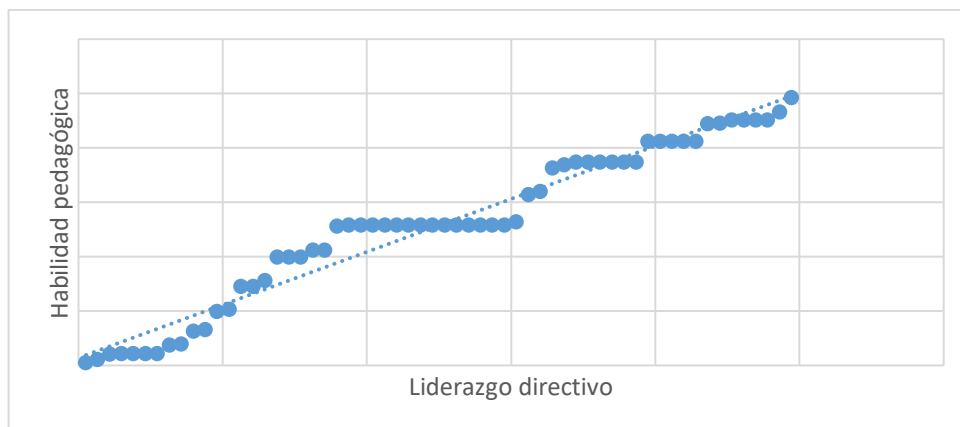


Figura 11: Relación entre liderazgo directivo y las habilidades pedagógicas

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Descripción: Los datos analizados en el programa estadístico que se muestran en la tabla 20 y 21 ponen en manifiesto los resultados del coeficiente de Pearson alcanzando un resultado de $R=0,800$ el cual indica que una relación muy alta entre el liderazgo del director y habilidades pedagógicas de los docentes, y en la tabla 22 se realiza la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99% se obtuvo una significancia de $P= 0,000$ que es menor que el margen de error igual a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se da valor a la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 4

Tabla 22: Pearson para la hipótesis específica 4

Correlaciones			
	N	Correlación	Sig.
Motivación & Desempeño laboral	60	0,859	0,000

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Tabla 23: Resumen de los datos obtenidos

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,859 ^a	0,738	0,733	1,158

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Tabla 24: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 4

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
		Motivación
N		60
Parámetros normales	Media	7,02
	Desv. Desviación	2,244
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,291
	Positivo	,291
	Negativo	-,159
Estadístico de prueba		,291
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

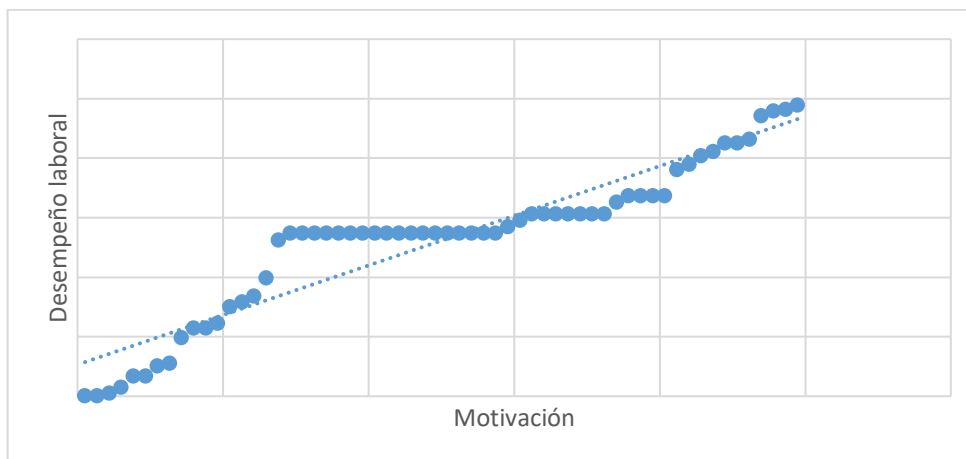


Figura 12: Relación entre desempeño laboral y la motivación

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Descripción: En la tabla 23 y 24 se muestran los resultados del coeficiente de Pearson consiguiendo un resultado de $R=0,859$ el cual indica que una relación muy alta entre motivación propiciada por el director y el desempeño laboral de los profesores, y en la tabla 25 se realiza la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99% se obtuvo una significancia de $P= 0,000$ que es menor que el margen de error igual a 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se da valor a la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 5

Tabla 25: Pearson para la hipótesis específica 5

Correlaciones			
	N	Correlación	Sig.
Capacidad & Desempeño laboral	60	0,795	0,000

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Tabla 26: Resumen de los datos obtenidos

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,795 ^a	0,633	0,626	1,373

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Tabla 27: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 5

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
		Capacidad
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	6,97
	Desv. Desviación	2,247
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,300
	Positivo	,300
	Negativo	-,200
Estadístico de prueba		,300
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

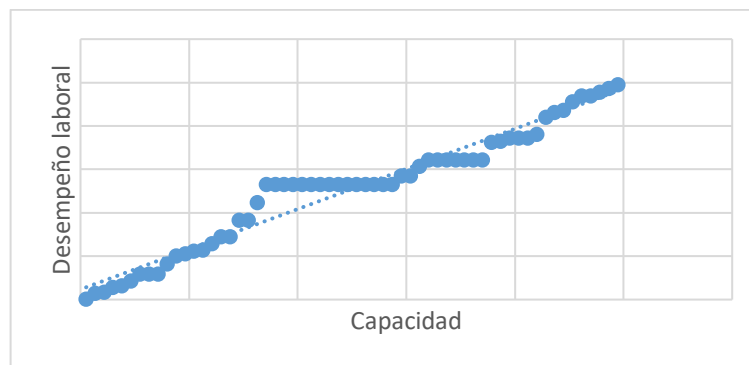


Figura 13: Relación entre desempeño laboral y la capacidad

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Descripción: En la tabla 26 y 27 se revelan los resultados del coeficiente de Pearson obteniendo un resultado de $R=0,859$ el cual indica una relación muy alta entre capacidad del director y el desempeño laboral de los profesores, y en la tabla 28 se realiza la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99% se obtuvo una significancia de $P= 0,000$ que es menor que el margen de error de 0,01, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 6

Tabla 28: Pearson para la hipótesis específica 6

Correlaciones			
	N	Correlación	Sig.
Innovación & Desempeño laboral	60	0,772	0,000

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Tabla 29: Resumen de los datos obtenidos

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,772 ^a	0,596	0,589	0,938

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Tabla 30: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 6

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
		Innovacion
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4,60
	Desv. Desviación	1,464
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,342
	Positivo	,342
	Negativo	-,241
Estadístico de prueba		,342
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.
b. Se calcula a partir de datos.
c. Corrección de significación de Lilliefors.

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

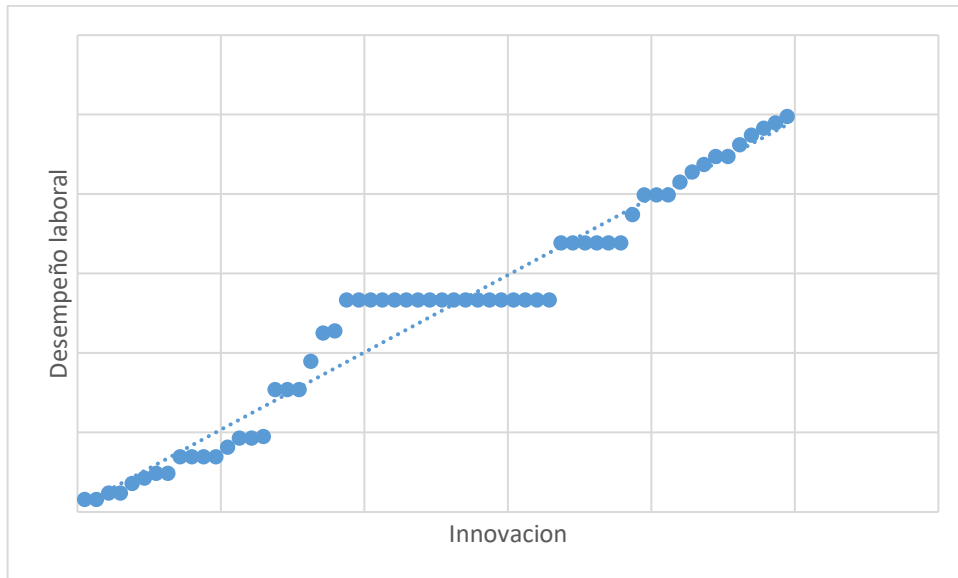


Figura 14: Relación entre desempeño laboral y la innovación

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Descripción

En la tabla 29 y 30 se evidencian los resultados del coeficiente de Pearson obteniendo un resultado de $R=0,772$ el cual indica que una relación muy alta entre innovación del director y el desempeño laboral de los profesores, y en la tabla 31 se realiza la prueba de Kolmogorov Smirnov con un nivel de confianza del 99% se obtuvo una significancia de $P= 0,000$ que es menor que el margen de error de 0,01, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa.

V. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se presenta en base a los objetivos establecidos. Objetivo general: Determinar la relación existente entre el liderazgo del director y el desempeño laboral en un plantel educativo de Guayaquil 2019 se muestran en la tabla 4 en donde se aprecia que dado que el liderazgo directivo no es el adecuado dado que el 67% de los profesores han contestado que rara vez este es oportuno en las funciones encargadas por lo que el desempeño de los docentes también es rara vez adecuado para un 57% de los educadores, estos resultados concuerdan con Arana & Coronado (2018) en su investigación mencionan que las falencias del liderazgo de un director se pueden presenciar en el interior de cualquier institución educativa lo que se relaciona notablemente con el desempeño docente, dado que el líder es quien tiene que ser capaz de incentivar para que los profesionales en la docencia logren alcanzar un óptimo desempeño, también tiene concordancia con lo puntualizado por De la Eze (2017), en donde indica que el rol de los directivos en las organizaciones educativas es descubrir y reparar los desperfectos, no se trata solo de identificar una vez que se han exteriorizado las fallas sino propiciar e incentivar a que los docentes se desempeñen adecuadamente en sus funciones. Además, es importante mencionar que la forma de cómo lidere el director es la que lleva al éxito a la institución por ende tiene relación con el desempeño laboral de los educadores.

En el análisis del objetivo específico 1: Identificar la relación entre el liderazgo del director y la responsabilidad laboral en un plantel educativo de Guayaquil, 2019 mostrados en la tabla 5 se divisa que al igual que el liderazgo rara vez es oportuno para el 67% de los educadores también la responsabilidad laboral es rara vez adecuada dado que existe poco compromiso por los profesionales, lo que coincide con Angulo (2016) ya que expone que el liderazgo de los directores es un elemento primordial para el éxito de la Unidad educativa que dirige, ya que permite el desarrollo de una educación de calidad, propiciando un clima organizacional oportuno y adecuado en donde los subordinados pueden ser más responsables en sus funciones encargadas. Además, Guijosa (2018) menciona que la responsabilidad laboral es el compromiso que asumen los colaboradores de una organización educativa, para crecer profesionalmente. También es necesario

mencionar que estos resultados tienen lógica dado que el director como líder tiene que fomentar la responsabilidad en cada uno de sus colaboradores para dar cumplimiento a los objetivos institucionales planteados.

En cuanto al, objetivo específico 2: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y adaptación laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. se observa en la tabla 6 que el liderazgo se mantiene en el mismo nivel pero en lo que corresponde al análisis de la adaptación que tienen los docentes en el ámbito laboral también manifestaron que para el 55% de los profesores esta se da rara vez por lo que existen problemas de flexibilidad al cambio, estos resultados se ajustan a lo expuestos por Angulo (2016) en su trabajo investigativo realizado en Esmeraldas, expone que el liderazgo de los directores es un elemento primordial para el éxito de la Unidad educativa que dirige, ya que permite el desarrollo de una educación de calidad, propiciando un clima organizacional oportuno y adecuado en donde los subordinados pueden adaptarse y desempeñar sus funciones laborales exitosamente. Por otra parte, Vallejo (2014) menciona que la adaptación laboral es un proceso que debe estar a cargo de los jefes encargados y esta se da de acuerdo a la forma en que se lidere, dado que esto es un proceso algo complicado que no se basa solo en las aptitudes y destrezas laborales del ser humano si no que implica adaptarse a la institución educativa de la que forma parte, a las funciones que tiene que realizar y al ambiente en el que está inmerso. Por último, es necesario puntualizar que la adaptación laboral es algo propio de cada docente, sin embargo, el trabajo del líder es propiciar un ambiente adecuado y poner a disposición las herramientas necesarias para contribuir a la adaptación laboral de los educadores.

En lo que respecta al objetivo específico 3: Establecer la relación el liderazgo directivo y las habilidades pedagógicas en un plantel educativo de Guayaquil 2019. en la tabla 7 se evidenciaron que el liderazgo se mantiene en el mismo nivel pero en lo que corresponde al estudio de las habilidades pedagógicas también manifestaron que para el 57% de los profesores esta se da rara vez por lo que existen problemas de flexibilidad al cambio, lo que tiene coherencia con Mulet (2014) conceptualiza a las habilidades pedagógicas como aquellas que establecen el dominio de acciones prácticas, psíquicas y pedagógicas que normalizan razonablemente el desempeño laboral del docente, y tienen como base los

conocimientos adquiridos mediante su formación sobre la enseñanza y la educación, además los docentes de una institución cuentan con el apoyo del líder directivo que dirige la organización y contribuye al desarrollo de estas habilidades.

En lo referente al objetivo específico 4: Identificar la relación entre el desempeño laboral y la motivación en una entidad educativa de Guayaquil, 2019, se pudo evidenciar en la tabla 8 que el desempeño de los educadores y la motivación rara vez alcanzan un nivel adecuado para un 57% de los encuestados, lo que concuerda con Angulo (2016) en su trabajo investigativo realizado en Esmeraldas, menciona que para desempeñar sus funciones laborales exitosamente, la motivación del líder es la clave para alcanzar el acatamiento de las metas y objetivos propuesto de cada institución. Además, Ramírez (2014) como el impulso que conlleva al individuo a elegir y efectuar una acción en las diferentes situaciones que se presentan dentro de la organización educativa. Por lo que está estrechamente ligada con el impulso del líder dado que este influye en que el ser humano realice una continua búsqueda de mejoras ante las situaciones que se enfrenta con la finalidad de crecer personal y profesionalmente. Además, resulta oportuno mencionar que la motivación es un factor que debe estar presente en todo docente ya que este conlleva a realizar las funciones y actividades de forma adecuada por tal motivo es que el desempeño laboral si se relaciona con la motivación.

Con respecto a los resultados que se muestran en la tabla 9 del objetivo específico 5: Establecer la relación entre el desempeño laboral y la capacidad en un plantel educativo de Guayaquil 2019, se constató que el desempeño de los profesores rara vez es adecuado para el 57% de la misma forma para el 58% de los educadores encuestados contestaron que rara vez el director es motivador como líder, lo que tiene concordancia con Vázquez, Bernal, & Liesa (2014) en la que indican que la capacidad que tiene una persona para liderar está basada en los recursos y actitudes que utilizan para dirigir a su equipo de trabajo con el propósito de contribuir al desempeño laboral de cada uno de los individuos que forman parte de la institución educativa. Por ende, para que el nivel de desempeño laboral mejore es primordial que el líder tenga la capacidad de incentivar a cada uno de los docentes a realizar sus actividades de manera eficiente.

Finalmente en lo que respecta al objetivo específico 6: Establecer la relación entre desempeño laboral y la innovación en un plantel educativo de Guayaquil 2019, se pudo observar en la tabla 10 que el desempeño laboral rara vez es adecuado para el 57% y en lo relacionado con la innovación del director el 62% de los encuestados indicaron que rara vez el líder directivo es creativo e innovador para actuar ante las distintas situaciones que se presentan, lo que tiene coherencia con Guiquan, Haixin, & Luo (2018) menciona que el directivo de una institución debe ser capaz de innovar para responder a los diferentes cambios políticos, sociales, económicos y tecnológicos que se presentan en la sociedad, teniendo presente que no siempre van a existir los recursos precisos para enfrentar estas situaciones. También Tierney & Lanford (2016) mencionan que la innovación es una acción que genera cambio, mediante la exploración de métodos diferentes, considerando los conocimientos posteriores con la finalidad de obtener mejoras en lo existente, solucionando algún conflicto o facilitando la realización de las diferentes actividades e impulsando un buen desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

- Se determina que, si existe un nivel de relación alto entre el liderazgo del director y el desempeño laboral en un plantel educativo de Guayaquil 2019, esta se aprecia en la tabla 11 en donde se obtuvo un coeficiente de Pearson $R=0,872$.
- Se identifica que es muy alto el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la responsabilidad laboral en un plantel educativo de Guayaquil 2019, esta se aprecia en la tabla 14 en donde se obtuvo un coeficiente de Pearson $R=0,804$.
- Se determina que, si existe relación entre el liderazgo directivo y adaptación laboral en un plantel educativo de Guayaquil 2019, esto se aprecia en la tabla 17 en donde se obtuvo un coeficiente de Pearson $R=0,837$.
- Se establece que, si existe relación entre el liderazgo directivo y las habilidades pedagógicas en una Institución Educativa de Guayaquil, 2019, esto se aprecia en la tabla 20 en donde se obtuvo un coeficiente de Pearson $R=0,800$.
- Se identificó que, si existe relación entre el desempeño laboral y la motivación en un plantel educativo de Guayaquil 2019, esto se aprecia en la tabla 23 en donde se obtuvo un coeficiente de Pearson $R=0,859$.
- Se establece que, si existe relación entre el desempeño laboral y la capacidad en un plantel educativo de Guayaquil 2019, esto se aprecia en la tabla 26 en donde se obtuvo un coeficiente de Pearson $R=0,795$.
- Se establece que existe relación entre el desempeño laboral y la innovación en un plantel educativo de Guayaquil – 2019, esto se aprecia en la tabla 29 en donde se obtuvo un coeficiente de Pearson $R=0,772$.

VII. RECOMENDACIONES

- Al director del plantel educativo ser más creativo en la resolución de las diversas problemáticas y considerar la motivación como factor principal para incentivar a los docentes a realizar sus funciones oportunamente.
- A los docentes adquirir más compromiso laboral y ser más colaborativos para alcanzar un óptimo desempeño laboral lo que permitirá tener una educación de calidad para los estudiantes.
- A los docentes de la entidad educativa ser más flexibles ante los diversos cambios que surgen en el ámbito laboral y social, para adaptarse de forma inmediata y contribuir al cumplimiento de los objetivos planteados en la institución.
- Al director del plantel educativo elaborar talleres o programas en donde se permita desarrollar las diferentes habilidades pedagógicas de los profesionales en la educación.
- A los docentes, alcanzar un óptimo desempeño en las funciones encargadas en conjunto con la motivación propiciada por el director para cumplir con los estándares de la educación.
- Al director capacitarse para influir sobre sus colaboradores lo que permitirá que se alcance un óptimo desempeño de los profesores bajo su dirección lo que conlleva a obtener beneficios para toda la comunidad educativa.
- Al director ser innovador ya que un líder con esta característica es muy creativo e incentiva a sus colaboradores a acatar el cumplimiento de las metas institucionales.

REFERENCIAS

- Abecassiss, C., & Gilson, L. (2018). Drivers and levels of creative leadership: an examination of choreographers as directive and integrative leaders. *Journal Innovation: Organization & Management*, 20(2), pp 122-138.
- Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*. ISSN: 0951-354X, 30(1), pp 140-164.
- Angulo, J. (2016). *Liderazgo directivo y su incidencia en el clima laboral*. Esmeraldas, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Arana, L., & Coronado, J. (2018). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una Institución Educativa del Distrito San Isidro*. Lima: Universidad Marcelino Champagnat.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Arias, F. (2014). *El proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela : El Pasillo.
- Arifin, M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1), pp 38-45.
- Cárdena, g. (2016). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral del personal de una institución pública*. Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial .
- Cisnero, A. (2015). *Incidencia del liderazgo directivo en el desempeño docente* . Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Clavijo, A. (2014). Lidereazgo directivo. *Psychoperspective. Individual and Society*. ISSN 0717-7798, 9(2), pp 11- 18.
- Conrado, F., & Astorga, A. (2018). *La educación en Ecuador*. Quito, Ecuador: Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

- Croft, S., Roberts, M., & Stenhouse, V. (2018). The Perfect Storm of Education Reform: High-Stakes Testing and Teacher Evaluation. *Journal Social Justice*, 42(1), pp 70-92.
- Darling, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), pp 291-309.
- De la Ece, N. (2017). *Liderazgo directivo y evaluación del desempeño docente*. Daule, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- De los Santos, E. (2018). *Parque alegre*. Obtenido de Liderazgo directivo: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:4NqwiGA09k4J:https://parquesalegres.org/biblioteca/blog/que-es-el-liderazgo-directivo/+&cd=13&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>
- Elisondo, R. (2015). La creatividad como perspectiva educativa cinco ideas para pensar los contextos creativos de enseñanza y aprendizaje. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*. ISSN 1409-4703, 15(3), pp 1-23.
- Flick, U. (2016). *Introducción a la investigación cuali-cuantitativa*. Madrid: Morata.
- García, B., González, S., & Jornet, J. (2017). *SPSS: Reliability analysis*. Valencia, España: Universiy of Valencia.
- Guijosa, C. (2018). *La responsabilidad docente y su evaluación según reporte de la UNESCO*. Monterrey, México: Innovación Educativa.
- Guiquan, L., Haixin, L., & Luo, Y. (2018). Directive versus participative leadership: Dispositional antecedents and team consequences. *Journal Occupational and Organizational Psychology*, 91(3), pp 645-664.
- Hagger, M., & Chatzisarantis, N. (2016). The Trans-Contextual Model of Autonomous Motivation in Education: Conceptual and Empirical Issues and Meta-Analysis. *SAGE Journal*, 86(2).
- Hernández, I., Alvarado, J., & Luna, S. (2015). Creatividad e innovación: competencias genéricas o transversales en la formación profesional. *Revista Virtual Católica del Norte*. ISSN-0124-5821(44).

- Masek, A., Suhadi, N., Sidek, H., & Ismail, A. (2019). Technological Pedagogical Skills for Teaching Technical Subject in School. *Online Journal for TVET Practioners*. ISSN : 2289-7410, 4(1), pp 123-137.
- Mertler, C., & Reinhart, R. (2017). *Advanced and Multivariate Statistical Methods: Practical Application and Interpretation* (Sixth Edition ed.). New York: Taylor and Francis Group.
- Mulet, M. (2014). *Fundamentos psicológicos, pedagógicos y gnoseológicos de las habilidades profesionales pedagógicas*. Colombia: S.N.
- Quero, Y., Mendoza, F., & Torres, Y. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *Negotium*. ISSN: 1856-1810, 9(27), pp 22-33.
- QuestionPro. (2017). *Análisis de datos*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/analisis-de-datos.html>
- Ramírez, A. (2014). *La motivación*. México: Los Trillas.
- Renier, A. (2017). Leadership styles: The role of cultural intelligence. *SA Journal of Industrial Psychology*. ISSN 2071-0763, pp 39-54.
- Robinson, J. (2016). Connecting leadership and learning: Do versatile learners make connective leaders? *Higher Learning Research Communications*, 6(1), pp 1-16.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Lándivar.
- Tamayo, M., & Tamayo. (2014). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa S.A.
- Tierney, W., & Lanford, M. (2016). Conceptualizing Innovation in Higher Education. *Higher Education: Handbook of Theory and Research*(31), pp 1-40.
- Torres, F. (2017). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de trabajadores de la unidad de administración y finanzas de la Corte Superior de Justicia del Santa,Chimbote*. Perú: Universidad César Vallejo.

- UNESCO. (2016). *Liderazgo directivo docente es esencial para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos*. Chile: Organización de las Naciones Unidas.
- Vallejo, O. (2014). Adapatación laboral. *Cultura, Educación y Sociedad*. ISSN : 2145-9258, 2(1), pp 28-36.
- Van, J., Derks, D., & Bakker, A. (2015). *The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance* (Vol. 56). Orlanda: Wiley Digital.
- Vázquez, S., Bernal, J., & Liesa, M. (2014). Capacidad de liderazgo. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. E-ISSN: 1696-4713, 12(5), pp 79-97.
- Yousaf, U., Usman, B., & Islam, T. (2018). Effects of Supervision Practices of Principals on Work Performance and Growth of Primary School Teachers. *Bulletin of Education and Research*, 40(1).
- Zhang, X., & Zhou, J. (2014). Empowering leadership, uncertainty avoidance, trust, and employee creativity: Interaction effects and a mediating mechanism. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(2), pp 150-164.

ANEXOS

Anexo 1: Ficha técnica del instrumento

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL

ENCUESTA

NOMBRE: Lcda. Analía Mariela Panta Villafuerte

OBJETIVOS: Establecer la relación que existe entre las habilidades directivas y la gestión de talento humano

AUTOR ORIGINAL: Lcda. Analía Mariela Panta Villafuerte

DURACIÓN: 3 días

SUJETOS DE APLICACIÓN: 60 docentes

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Nunca
2	Rara vez
3	Algunas veces
4	Muy a menudo
5	Siempre

Anexo 2: Encuesta aplicada a los docentes.

CUESTIONARIO PARA CONOCER LA RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESARROLLO LABORAL						
Dirigido a docentes en una Institución Educativa Guayaquil 2019						
<p>ESTIMADO DOCENTE: Lo saludo cordialmente, y al mismo tiempo le pido responda las siguientes preguntas, marcando con una X una de las 5 alternativas que crea conveniente. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima.</p>						
Nº	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
Variable 1: Liderazgo directivo		Nunca	Rara vez	Algunas veces	Muy a menudo	Siempre
D1: Motivación						
1	¿El estilo del liderazgo del director genera motivación para la comunidad educativa?					
2	¿El directivo presenta autoeficacia como líder de la institución, lo que permite que desarrollen habilidades para concluir exitosamente sus tareas encomendadas?					
3	¿El director se esmera por que el entorno laboral sea el oportuno, para que ustedes como docentes se encuentren motivados al cumplir sus labores?	Nunca	Rara vez	Algunas	Muy a	Siempre
D2: Capacidad						
4	¿El director de la institución muestra aptitudes para realizar correctamente sus funciones encargadas?					
5	¿El director de la institución cuenta con la capacidad de influenciar sobre sus colaboradores con el objetivo de alcanzar los estándares educativos?					
6	¿El directivo de su institución tiene una capacidad de comunicación eficiente, con la que se logra que la estrategia didáctica les quede clara a todos los educadores de la misma?					
D3: Innovación						
7	¿El liderazgo directivo presenta creatividad en las diversas circunstancias del día a día?					
8	¿El director promueve acciones de cambio innovadoras en la institución?					

Variable 2: Desempeño Laboral		Nunca	Rara vez	Algunas veces	Muy a menudo	Siempre
D1: Responsabilidad laboral						
9	¿El director contribuye en su responsabilidad laboral, consiguiendo que usted se sienta comprometido con el trabajo que está realizando?					
10	¿El director de la institución les brinda la información necesaria para que cada docente cumpla con sus responsabilidades laborales?					
11	¿El líder directivo fomenta la participación de todos sus colaboradores con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos?					
D2: Adaptación Laboral		Nunca	Rara vez	Algunas veces	Muy a menudo	Siempre
12	¿El directivo contribuye para que su adaptación laboral goce de buena salud mental con el fin de que pueda desempeñar las funciones encargadas de manera oportuna?					
13	¿Los docentes de la institución son muy flexibles con respecto a los diferentes cambios que se presentan dentro de la institución?					
14	¿El director consigue generalmente la aceptación de todo lo planteado porque es abierto en el momento de comunicar y logra que los docentes desempeñen correctamente sus funciones?					
D3: habilidades pedagógicas		Nunca	Rara vez	Algunas veces	Muy a menudo	Siempre
15	¿Las habilidades pedagógicas del director de la institución influyen en sus prácticas docentes, lo que contribuye a su desarrollo laboral?					
16	¿El director de la institución generalmente domina cada tema que trata con ustedes, lo que les permite entender con claridad cada actividad que van a realizar?					
17	¿El director de la institución tiene dominio sobre las estrategias didácticas, lo que le permite elegir las técnicas necesarias para alcanzar los objetivos deseados?					

Observaciones: _____

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Validación de la encuesta.



VALIDEZ DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL – 2019.

INSTRUCCIÓN: Estimado especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del presente Instrumento que le mostraremos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y exigencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación:

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

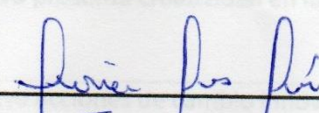
1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
01	¿El estilo de liderazgo del director genera motivación para la comunidad educativa?					X
02	¿El directivo presenta autoeficacia como líder de la institución, lo que permite que desarrollen habilidades para concluir exitosamente sus tareas encomendadas?					X
03	¿El director se esmera por que el entorno laboral sea el oportuno, para que ustedes como docentes se encuentren motivados al cumplir sus labores?					X
04	¿El director de la institución muestra aptitud para realizar correctamente sus funciones encargadas?					X
05	¿El director de la institución cuenta con la capacidad de influenciar sobre sus colaboradores con el objetivo de alcanzar los estándares educativos?					X
06	¿El directivo de su institución tiene una capacidad de comunicación eficiente, con la que se logra que la estrategia didáctica les quede clara a todos los educadores de la misma?					X
07	¿El liderazgo directivo presenta creatividad en las diversas circunstancias del día a día?					X
08	¿El director promueve acciones de cambio innovadoras en la institución?					X
09	¿El director contribuye en su responsabilidad laboral, consiguiendo que usted se sienta comprometido con el trabajo que está realizando?					X
10	¿El director de la institución les brinda la información necesaria para que cada docente cumpla con sus responsabilidades laborales?					X

11	¿El líder directivo fomenta la participación de todos sus colaboradores con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos?							X
12	¿El directivo contribuye para que su adaptación laboral goce de buena salud mental con el fin de que pueda desempeñar las funciones encargadas de manera oportuna?							X
13	¿Los docentes de la institución son muy flexibles con respecto a los diferentes cambios que se presentan dentro de la institución?							X
14	¿El director consigue generalmente la aceptación de todo lo planteado porque es abierto en el momento de comunicar y consigue que los docentes logren desempeñar correctamente sus funciones?							X
15	¿Las habilidades pedagógicas del director de la institución influyen en sus prácticas docentes, lo que contribuye a su desarrollo laboral?							X
16	¿El director de la institución generalmente domina cada tema que trata con ustedes, lo que le permite entender con claridad cada actividad que van a realizar?							X
17	¿El director de la institución tiene dominio sobre las estrategias didácticas, lo que le permite elegir las técnicas necesarias para alcanzar los objetivos deseados?							X

RECOMENDACIONES: _____

Apellidos y Nombres	Paredes López Patricia Patricia
Grado Académico	Magister
Mención	Docencia y Gerencia en educación



 Firma

VALIDEZ DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL – 2019.

INSTRUCCIÓN: Estimado especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del presente Instrumento que le mostraremos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y exigencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación:

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:


1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
01	¿El estilo de liderazgo del director genera motivación para la comunidad educativa?					X
02	¿El directivo presenta autoeficacia como líder de la institución, lo que permite que desarrollen habilidades para concluir exitosamente sus tareas encomendadas?					X
03	¿El director se esmera por que el entorno laboral sea el oportuno, para que ustedes como docentes se encuentren motivados al cumplir sus labores?					X
04	¿El director de la institución muestra aptitud para realizar correctamente sus funciones encargadas?					X
05	¿El director de la institución cuenta con la capacidad de influenciar sobre sus colaboradores con el objetivo de alcanzar los estándares educativos?					X
06	¿El directivo de su institución tiene una capacidad de comunicación eficiente, con la que se logra que la estrategia didáctica les quede clara a todos los educadores de la misma?					X
07	¿El liderazgo directivo presenta creatividad en las diversas circunstancias del día a día?					X
08	¿El director promueve acciones de cambio innovadoras en la institución?					X
09	¿El director contribuye en su responsabilidad laboral, consiguiendo que usted se sienta comprometido con el trabajo que está realizando?					X
10	¿El director de la institución les brinda la información necesaria para que cada docente cumpla con sus responsabilidades laborales?					X

11	¿El líder directivo fomenta la participación de todos sus colaboradores con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos?					X
12	¿El directivo contribuye para que su adaptación laboral goce de buena salud mental con el fin de que pueda desempeñar las funciones encargadas de manera oportuna?					X
13	¿Los docentes de la institución son muy flexibles con respecto a los diferentes cambios que se presentan dentro de la institución?					X
14	¿El director consigue generalmente la aceptación de todo lo planteado porque es abierto en el momento de comunicar y consigue que los docentes logren desempeñar correctamente sus funciones?					X
15	¿Las habilidades pedagógicas del director de la institución influyen en sus prácticas docentes, lo que contribuye a su desarrollo laboral?					X
16	¿El director de la institución generalmente domina cada tema que trata con ustedes, lo que le permite entender con claridad cada actividad que van a realizar?					X
17	¿El director de la institución tiene dominio sobre las estrategias didácticas, lo que le permite elegir las técnicas necesarias para alcanzar los objetivos deseados?					X

RECOMENDACIONES: _____

Apellidos y Nombres	Alvarez Lozano Yessenia Milena
Grado Académico	Magister
Mención	Educación superior



 Firma

Anexo 4: Confiabilidad (Alfa de Cronbach)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,961	17

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	34,30	71,589	,713	,960
Ítem 2	34,25	70,303	,683	,960
Ítem 3	34,25	67,882	,817	,958
Ítem 4	34,45	71,629	,759	,959
Ítem 5	34,30	68,116	,737	,959
Ítem 6	34,40	67,937	,737	,959
Ítem 7	34,30	69,168	,727	,959
Ítem 8	34,35	69,187	,763	,959
Ítem 9	34,25	68,618	,749	,959
Ítem 10	34,35	68,345	,747	,959
Ítem 11	34,25	69,355	,780	,959
Ítem 12	34,20	69,853	,700	,960
Ítem 13	34,30	68,747	,767	,959
Ítem 14	34,35	68,239	,858	,957
Ítem 15	34,30	68,221	,818	,958
Ítem 16	34,30	68,221	,818	,958
Ítem 17	34,30	68,011	,746	,959

Anexo 5: Matriz de Operacionalización

Tabla 31: Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
LIDERAZGO DIRECTIVO	De los Santos (2018) lo define como un tipo de liderazgo alcanzado por un líder que toma el rol de informar a sus subordinados sobre lo que tiene que hacer y cómo deben de hacerlo en la organización educativa.	Para evidenciar el liderazgo directivo de la institución objeto de estudio se plantea una serie de preguntas para desarrollar la encuesta, las cuales están basadas en las dimensiones y sus indicadores.	Motivación	Estilo de liderazgo	Ordinal
			Capacidad	Autoeficacia	
				El entono laboral	
				Aptitudes	
			Desarrollar personas	Influencia	
				Comunicación	
DESEMPEÑO LABORAL	Es la actuación y el rendimiento que muestra cada trabajador, al realizar las funciones encargadas en el	Para conocer el desempeño laboral en la institución parte de la investigación se pretende elaborar una encuesta, cuyas interrogantes están	Responsabilidad laboral	Compromiso laboral	Ordinal
				Colaboración	
				Dinamizador	
				Buena salud mental	

contexto laboral en el que se desenvuelven, lo que permite a cada individuo dar a conocer su idoneidad (Van, Derks, & Bakker, 2015).

basadas en los indicadores la variable de estudio.

Adaptación
laboral

Flexibilidad al cambio

Aceptación

Habilidades
pedagógicas

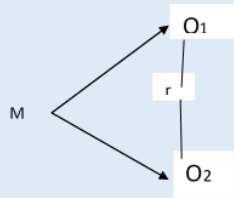
Dominio de las prácticas
pedagógicas

Dominio de los
conocimientos

Dominio de Estrategias
didácticas

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

Anexo 6: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>¿Existe relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Laboral en una Institución</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Ha: Existe relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>H₀: No existe relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Laboral en una Institución</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Liderazgo directivo</p>	<p>Correlacional – No experimental</p>  <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 --- r r --- O2 </pre>	<p>POBLACIÓN</p> <p>60 Docentes</p>

<p>Educativa de Guayaquil 2019?</p>	<p>de -</p>	<p>Educativa de Guayaquil - 2019.</p>				
		<p>ESPECÍFICOS</p> <p>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la responsabilidad laboral en una Institución Educativa de Guayaquil - 2019. • Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y adaptación 	<p>ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> •HaE1: Existe relación entre el liderazgo directivo y la responsabilidad laboral en una Institución Educativa de Guayaquil - 2019. •HoE1: No existe relación entre el liderazgo directivo y la responsabilidad laboral en una Institución Educativa de Guayaquil - 2019. •HaE2: Existe relación entre el liderazgo directivo y la adaptación laboral en una Institución 	<p>VARIABLE 2:</p> <p>Desempeño laboral</p>		<p>MUESTRA</p> <p>60 Docentes</p>

	<p>laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y las habilidades pedagógicas en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. • Identificar la relación que existe entre el desempeño laboral y la motivación en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. • Establecer la relación que existe entre el desempeño 	<p>Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> •H_{0E2}: No existe una relación entre el liderazgo directivo y la adaptación laboral en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. •Ha_{E3}: Existe relación entre el liderazgo directivo y las habilidades pedagógicas en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. •H_{0E3}: No existe una relación entre el liderazgo directivo y las habilidades pedagógicas en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. •Ha_{E4}: Existe relación entre el desempeño laboral y la motivación en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. 			
--	--	--	--	--	--

	<p>laboral y la capacidad en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> •H_{0E4}: No existe relación entre el desempeño laboral y la motivación en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. •H_{aE5}: Existe relación entre el desempeño laboral y la capacidad en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. •H_{0E5}: No existe una relación entre el desempeño laboral y la capacidad en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019. 			
--	--	--	--	--	--

Elaborado por: Panta Villafuerte Analía Mariela

1																				1	
3	2	2	2	2	2	2	1	1	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	7	2
1																				1	
4	1	2	2	1	1	1	2	2	12	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1
1																				1	
5	3	3	2	2	3	2	2	2	19	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	9	2
1																				2	
6	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2
1																				2	
7	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2
1																				1	
8	2	2	2	2	3	3	3	2	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2
1																				2	
9	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	0	2
2																				1	
0	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2
2																				1	
1	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2
2																				1	
2	2	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2
2																				1	
3	2	2	1	1	1	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2
2																				1	
4	2	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2
2																				2	
5	2	3	3	2	3	2	3	3	21	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2
2																				1	
6	2	2	1	1	1	1	1	1	10	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	7	2
2																				1	
7	2	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	5	2
2																				1	
8	1	2	1	3	2	1	2	2	14	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1

2																			1	
9	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2
3																			1	
0	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2
3																			1	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2
3																			2	
2	2	3	3	2	2	2	2	2	18	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3
3																			1	
3	2	2	2	3	3	3	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2
3																			2	
4	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	3
3																			2	
5	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3
3																			2	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	3
3																			2	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	3
3																			2	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	3
3																			3	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4
4																			3	
0	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4
4																			1	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2
4																			2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3
4																			2	
3	2	3	3	2	3	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2
4																			2	
4	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3

4																			1		
5	1	1	1	2	2	2	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1
4																				2	
6	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	3
4																				2	
7	2	2	2	3	3	3	2	2	19	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3
4																				2	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	3
4																				3	
9	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4
5																				3	
0	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3
5																				3	
1	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	0	3
5																				1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2
5																				1	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2
5																				2	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	3
5																				1	
5	1	2	1	1	1	2	3	3	14	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	9	2
5																				2	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	3
5																				1	
7	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2
5																				3	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4
5																				2	
9	1	1	1	2	2	2	1	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	2
6																				1	
0	2	3	2	2	2	2	3	2	18	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	9	2

Anexo 8: Personal docente de la Unidad Educativa “Coronel Manuel Serrano”



Anexo 9: Declaratoria de originalidad del autor.

Yo, Analía Mariela Panta Villafuerte, estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI N° 0916737661, con la tesis titulada, Liderazgo directivo y el desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil - 2019.

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 plagiada; 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 son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar 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 otros), asumo las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, octubre del 2020

Analía Panta Villafuerte

Analía Mariela Panta Villafuerte

C.I. N° 0916737661