



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil,  
Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lic. Altamirano Álvarez, Fanny Mónica (ORCID: 0000-0002-4431-3178)

ASESORA:

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

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Piura – Perú

2019

## **DEDICATORIA**

Esta tesis está dedicada a mi madre  
e hijos quienes con su amor,  
paciencia y esfuerzo me han  
permitido llegar a cumplir hoy un  
sueño más, gracias por inculcar en  
mí el ejemplo de esfuerzo y  
valentía, de no temer las  
adversidades porque Dios está  
conmigo siempre

## **AGRADECIMIENTO**

A la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, a mis profesores, en especial a mi asesora la Dra. Liliana Espinoza Salazar, quien con la enseñanza de sus valiosos conocimientos y apoyo incondicional hizo posible el logro de esta meta.



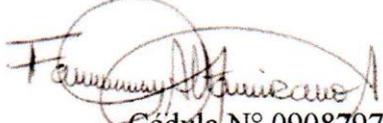
## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. Altamirano Álvarez, Fanny Mónica, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificada con cédula # 0908797483, con la tesis titulada “Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; 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 a autores), autoplagio (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 mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

  
Cédula N° 0908797483

Piura, abril de 2019.

## ÍNDICE

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	ix
<b>ABSTRACT</b>	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MÉTODO</b>	14
2.1 Tipo y diseño de investigación	14
2.2 Operacionalización de variables	15
2.3 Población, muestra y muestreo	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5 Procedimiento	19
2.6 Métodos de análisis de datos	19
2.7 Aspectos éticos	19
<b>III. RESULTADOS</b>	20
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	26
<b>V. CONCLUSIONES</b>	29
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	30
<b>REFERENCIAS</b>	31
<b>ANEXOS</b>	35

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de docentes nombrados	17
Tabla 2	Relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil	20
Tabla 3	Relación de la dimensión influencia idealizada con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil.	20
Tabla 4	Relación de la dimensión motivación inspiracional con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil	21
Tabla 5	Relación de la dimensión estimulación intelectual con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil.	21
Tabla 6	Relación de la dimensión consideración individualizada con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil	22
Tabla 7	Relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil.	22
Tabla 8	Relación de la dimensión influencia idealizada con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil	23
Tabla 9	Relación de la dimensión motivación inspiracional con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil.	24
Tabla 10	Relación de la dimensión estimulación intelectual con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil.	24
Tabla 11	Relación de la dimensión consideración individualizada con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil.	25

## RESUMEN

La investigación denominada “Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018” tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil.

La investigación planteó la hipótesis que afirmaba que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, Ecuador 2018. La muestra de estudio corresponde a 15 docentes nombrados de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil. El estudio es no experimental, asume un diseño correlacional asociativa, desarrolló la técnica de la encuesta, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22.

Los resultados correlacionales de la tabla 7 explican que dado los valores sig: 0.033 y rho: 0.551 alcanzados se comprueba la hipótesis de la investigación. La investigación concluye afirmando que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Palabras clave:** Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada.

## ABSTRACT

The research called "Transformational Leadership and Teaching Performance of an Educational Unit, Guayaquil, Ecuador, 2018" aimed to determine the relationship of transformational leadership with the teaching performance of the Jorge Icaza Coronel Educational Unit in Guayaquil.

The research proposed the hypothesis that transformational leadership is significantly related to the teaching performance of the Jorge Icaza Coronel Educational Unit in Guayaquil, Guayaquil, Ecuador 2018. The study sample corresponds to 15 appointed teachers of the Jorge Icaza Coronel Educational Unit of Guayaquil. The study is non-experimental, assumes an associative correlational design, developed the survey technique, validated two questionnaires with ordinal scale answers. SPSS software version 22 was used to process the information.

The correlational results of table 7 explain that given the following sig: 0.033 and rho: 0.551 values, the hypothesis of the investigation is verified. The research concludes that transformational leadership is significantly related to the educational performance of an educational unit, Guayaquil, Ecuador 2018.

**Key words:** Idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration

## **I.INTRODUCCIÓN**

En el entorno internacional, las políticas y acuerdos de las agendas públicas han generado transformaciones en educación debido a las demandas sociales frente a las innovaciones de un mundo competitivo y el desempeño del profesor. Latorre (2005) precisa que el trabajo que desarrolla el maestro es un asunto importante en los tiempos actuales para las escuelas que buscan ofrecer servicios de calidad, sin embargo, para lograr éste propósito sus directivos deben hacer un seguimiento a las acciones que cumplen los profesores como corolario de su preparación profesional. Así también se requiere un perfil de docente autorregulado que evidencie autonomía y motivación para cumplir adecuadamente sus funciones en diversos ambientes. Uribe (2007) agrega que también la función del directivo es notable, ambos actores deben promover la eficacia de la institución educativa.

Se deduce entonces que el esfuerzo por desarrollar una tarea de forma profesional por parte del docente no basta, es necesario la implicación de líderes directivos que colaboren con los profesores y que los orienten en la solución de contingencias que se suelen presentar ante los cambios. Pareja (2007) refiere que ser líder en una organización educativa es desarrollar funciones propias a la responsabilidad. Rojas (2005) opina que un auténtico jefe siempre piensa en el bienestar de su organización y del colectivo, esto incide en el clima de la institución.

El directivo de una institución es comisionado para velar por la organización, gestión y condiciones de los procesos educativos, junto con los docentes son responsables de desplegar de forma óptima condiciones físicas, laborales y emotivas que generen confianza.

Pero, a diferencia de lo que la UNESCO expone en un estudio, declara que los directivos en gran medida no han sido preparados para liderar las organizaciones educativas, no se han capacitado en la administración basada en la participación democrática fundamentada en logros y metas para el aprendizaje (Zarate, 2011).

Un estudio llevado a cabo en México, concluye que la función del líder es orientar al cumplimiento de metas de una organización (Meza & Flores, 2014). En otro caso, se reveló que la edad, antigüedad y capacitación no están asociados al desempeño del colaborador (Ramírez, 2014).

En Guatemala, Sum (2015) declaró en su investigación que las capacitaciones están vinculadas con la motivación para el trabajo.

En Colombia, Pérez, Jiménez, & Romo (2017) declaró en sus conclusiones que con un liderazgo transformacional se puede cambiar los destinos de las instituciones universitarias.

En Ecuador, se demostró que el perfil del directivo que presente predisposición para el trabajo conducirá al éxito de la institución educativa (García-Arauz, 2016). También se reveló la vinculación del desempeño con el clima organizacional (Apolinario, 2017), contrariamente otro estudio demostró que el liderazgo y desempeño laboral no están vinculados en la realidad escolar (De la Rosa, 2017).

A nivel local, en la realidad de estudio, el profesor desarrolla una tarea memorística, repetitiva, tradicional, desfasada para los momentos actuales, los directivos sólo se limitan a impartir órdenes, pero no existe un acercamiento positivo con los colaboradores, además los docentes no reciben ningún reconocimiento a su desempeño profesional, por otra parte, el liderazgo en la unidad educativa no se percibe. De no cambiar ésta situación, la institución se verá postergada y en el futuro cercano la imagen y el prestigio institucional será negativo, es por ello importante indagar el comportamiento de las variables y su posible vinculación con la eficiencia institucional.

En el escenario internacional se encuentra la tesis de García & Segura (2013) titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013. Su propósito fue conocer la relación entre las dos variables. Trabajó con 65 docentes de la localidad. La investigación es correlacional. Aplicaron dos cuestionario de 15 ítems en cada tema. Finalmente se demuestran asociación entre las variables.

En Colombia, se ubica la investigación de Correa & Patiño, (2016) titulada “Uso de las tecnologías de la información y la comunicación y el desempeño de los docentes de educación básica secundaria en la Institución Educativa Jorge Eliécer Gaitán Tota - Boyacá 2016” de la Universidad Privada Norbert Wiener . Tuvo como propósito demostrar la relación entre ambas variables, fue de tipo descriptivo, correlacional, cuantitativo. Aplicó el cuestionario, validado a través de la Técnica Delphi y en confiabilidad con Alfa de Cronbach; utilizó el método del Chi-cuadrado, indicando la relación entre las variables. Los datos de la investigación evidenciaron que cada competencia tuvo un nivel moderado de uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

En Lima se ubica la tesis de Carhuachín( 2015) titulado “Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac – 2015. El estudio, tuvo como propósito conocer la asociación entre las dos variables. Es una investigación básica, descriptiva – correlacional, transversal, no experimental. Participaron 59 docentes. Utilizó la encuesta y el cuestionario con escala de Likert. Se demostró que la satisfacción laboral y el clima institucional, se encuentran asociados con el desempeño docente.

En Huánuco, Ramos(2015) presenta su tesis “Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de Codo del Pozuzo–Puerto Inca–Huánuco-2015”, su finalidad fue conocer la relación entre desempeño docente y clima organizacional . La investigación fue no experimental, correlacional, utilizó una muestra de 15 profesores , siendo un muestro no probabilístico. Empleó dos cuestionarios, el estudio demostró la asociación directa entre el desempeño docente y el clima organizacional.

En Loreto, Tapia & Loaiza (2014) presenta la tesis titulada “La gestión administrativa y desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL 01 – Maynas – 2014”. Fue de tipo básica. Desarrolló un estudio transaccional, descriptivo correlacional. Aplicó el estudio en 304 profesores de cinco centros educativos, la muestra fueron 170. Utilizó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento

respectivamente para recoger información. Se comprobó la asociación entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño Docente.

En La Molina, Lima, se localizó el estudio de Tafur (2016) titulado “Liderazgo transformacional, administración de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones educativas en el distrito de La Molina”. Su objetivo fue analizar y conocer la asociación entre las dos variables. El estudio fue cuantitativo, no experimental y descriptivo correlacional asociativo. Los resultados demuestran la asociación entre las variables liderazgo transformacional, administración de recursos humanos y la satisfacción laboral.

En San Isidro, Lima, se encuentra el de Arana & Coronado (2017) titulado “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro”. Se propuso conocer la asociación entre las dos variables de estudio. Su diseño fue correlacional y empleó el Cuestionario de liderazgo directivo elaborado por Paz H. y Zamora C. (2014). Se trabajó con 48 maestros. El desempeño docente fue medido con la información de la Dirección Académica. Los resultados indicaron asociación.

Según Lussier & Achua, (2004) el liderazgo transformacional se refleja en aquel actor que demuestra capacidades para cambiar su contexto, además de las características personales los colaboradores admiran la visión que comparte para la organización. Las dimensiones del liderazgo transformacional son motivación inspiracional influencia idealizada, consideración individualizada, y estimulación intelectual (Calderón, Chavarry, & Chanduví, 1997).

En la dimensión influencia idealizada, los líderes transformacionales desarrollan conductas que se convierten en prototipos de comportamiento para los demás. Son respetados e inspiran confianza. El líder muestra preocupación por los demás y los subordinados los imitan. Bass y Avolio (1994), citado por Thieme (2005) mencionan que es perseverante y modelo de moral y ética. Emplea su autoridad en beneficio de los demás. Bass y Avolio (1989) citado por Monteza-Palacios (2017), explican que es carismático, inspira confianza y optimismo. Para Yammarino y Bass (1990) citado por Monteza-Palacios (2017), éstos líderes motivan a los dirigidos porque se muestran carismáticos.

Sobre la dimensión motivación inspiracional, el líder es un modelo a seguir, su comportamiento evidencia la imagen de lo que se quiere lograr en beneficio de la institución y desarrolla formas para estimular de manera positiva a los subordinados (Mendoza Martínez, 2005 citado por Monteza-Palacios, 2017). Comunica expectativas y objetivos fundamentales de manera práctica. Da ejemplos con su actuar, transmiten confianza, fomentan la creencia y la convicción por la misma causa. Con su presencia, se fortalece el optimismo y el entusiasmo con estrategias motivacionales para trabajar la misión institucional en equipo, mentalizados por el logro de la visión de la organización.

En la dimensión estimulación intelectual, se destaca la capacidad de comprensión y solución de problemas considerando nuevas opciones. Para Bass y Avolio (1990) citado por Monteza-Palacios (2017), el líder estimula intelectualmente con ideas transformadoras para cambiar esquemas e instaurar nuevos procedimientos, lo que significa que anima la inteligencia y promueve alternativas en busca de solución a los obstáculos cotidianos de la organización, sobresaliendo la inventiva y la innovación, de ésta forma crea un ambiente accesible a la creatividad ya los aprendizajes. Al respecto Bennis y Nanus (1985), citado por Thieme (2005) agregan que una forma de lograrlo es a través de la confianza en cada subordinado.

La dimensión consideración individualizada, es la aceptación del líder por el desenvolvimiento de los subordinados, expresando cuidado y consideración. Los colaboradores mejoran su valía al sentirse reconocidos por sus aportes. El líder por su parte ayuda y retroalimenta la participación de cada subordinado de tal manera que lo comprende y consciente. El líder reconoce las necesidades de cada uno de los colaboradores y las reorienta en favor de la institución. La consideración personalizada permite al líder potenciar las cualidades y capacidades de los colaboradores (Yammarino y Bass, 1990, citado por Monteza-Palacios (2017).

El estudio asume para la variable liderazgo transformacional la Teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass (1981), sus postulados explican la función comunicadora y orientadora del líder en la institución, a través de su desempeño debe lograr el compromiso y la identificación de todos los colaboradores con su organización.

Salazar (2006) menciona que un líder debe esforzarse en reconocer las fortalezas de sus colaboradores para potenciarlas consiguiendo en las creencias del equipo.

Según Bass (2007), el líder transformacional consigue que los colaboradores busquen el logro de metas y de ésta forma compartan la misión de la organización. Así también el líder se adapta a la realidad particular surgiendo un liderazgo contextualizado a las necesidades institucionales.

A diferencia del liderazgo transaccional que resulta de larga tradición histórica en las organizaciones, la propuesta transformacional de Bass (1981) busca un cambio en las creencias e intereses de los subordinados.

El liderazgo transformacional se caracteriza por la constante motivación hacia los colaboradores, a través de ésta estrategia se logra su compromiso y la identificación para la consecución de los logros y el desarrollo organizacional.

Para Burns (1978) el líder consigue familiarizarse con los demás, mostrar atención a sus necesidades, identificarse con sus problemas, con sus expectativas, sus motivaciones y anhelos profesionales, en efecto crea seguridad y estabilidad emocional en sus colaboradores.

La variable desempeño docente se refiere al cumplimiento de las normas establecidas por la institución educativa y que orientan las actividades, predisposiciones y logros de los docentes, se miden en función a las responsabilidades para el trabajo, de ésta manera se conoce la calidad de producción del trabajo profesional y las limitaciones que se han de mejorar (Aguirre, 2000).

Montenegro & Abdón (2003) mencionan que el cumplimiento de las funciones del maestro está supeditado a variables como el ambiente escolar, los alumnos, los maestros, la cultura escolar, las aulas. Las sumas de éstos factores permiten medir la calidad del trabajo profesional de los docentes. La medición de los factores y rasgos específicos del trabajo de los profesores están sujeto a los estándares establecidos y son de conocimiento previo de los maestros.

Según Díaz (2002), el desempeño docente involucra el actuar profesional del docente en el aula de clases: dominio pedagógico y tecnológico, preparación curricular, planificación didáctica y formas e instrumentos de evaluación. Los resultados de la conjugación armónica de estos atributos se evidencian los logros de los discentes.

Chiroque (2006) alude que, en el cumplimiento de su deber, el docente pone en juego su trabajo didáctico, procesos cognitivos, formas de planificación de los procesos y su actuación pedagógicas. Propone como dimensiones: capacidades pedagógicas, responsabilidad profesional y relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos, docentes

La dimensión capacidades pedagógicas, son las que caracterizan el trabajo diario del docente e indican su nivel de preparación y conocimientos. Estas capacidades al ser rasgos individuales de índole psicológico expresan la diferencia con la labor de otros profesionales.

La dimensión responsabilidad profesional considera la formación continua profesional, así como el desempeño de los deberes que la institución educativa asigna a los docentes y que abarca desde los estudiantes en sus aulas, organización, comunidad y el docente mismo (De la Corte, Blanco, & Saucedo, 2004).

La dimensión relaciones interpersonales considera la interacción con los estudiantes, padres, directivos, docentes y que crean las condiciones para el desarrollo óptimo para el aprendizaje y las relaciones sociales (De la Corte, Blanco, & Saucedo, 2004).

Para la variable desempeño docente, el estudio asume la Teoría de las necesidades de McClelland (1989), propone tres enfoques: el logro, el poder y afiliación (Agut & Carrero, 200). De esta manera, los colaboradores de una institución, se identifican con tres grupos motivacionales. El primer grupo denominado los afiliativos, que tienen la necesidad de ser reconocidos y valorados, su propósito es mejorar su imagen ante los demás que el desarrollo de la organización. El segundo grupo, les motiva cumplir sus metas y no les

interesa la opinión de los demás, El tercer grupo muestra interés en el poder sobre los temas y aspectos de la institución, evidencian sentido de responsabilidad, se identifican con los objetivos de la organización y con el trabajo de equipo (McClelland, 2003). Los docentes como parte de la institución educativa se ubican en uno u dos de los tres grupos motivacionales.

En cuanto al mejoramiento del desempeño docente, Flores (2003) menciona que como conclusión de las mediciones constantes sobre la actuación profesional del docente se presenta la decisión de una formación continua.

Los objetivos surgen de la evaluación de los intereses y debilidades encontradas en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y son el punto de partida para la tarea del profesor que a través del trabajo en equipo deben responder con eficacia y eficiencia a las responsabilidades que le asigna la institución educativa. Estudios sobre escuelas eficaces valoran el trabajo en equipo como estrategia para fortalecer el compromiso con la institución (OCCDE, 1995 citado por Espinoza, Vilca, & Pariona, 2014).

Entre las funciones del docente están la curricular, didáctica, evaluadora, tutorial y permanente (Chacha, 2009 citado por Espinoza, Vilca, & Pariona, 2014).

La función curricular incluye el diseño de actividades para los estudiantes teniendo como referente las normas vigentes, también involucra considerar el conocimiento del entorno cultural y el Proyecto Educativo Institucional.

La función didáctica operativiza el diseño curricular a través del manejo y dominio de recursos, formas y medios didácticos por parte del docente, colaborando con los objetivos institucionales.

La función evaluadora muestra las metas logradas en el proceso educativo, de ésta forma se consolidan los logros de la organización educativa.

La función tutorial se orienta al cuidado de la dimensión emocional de los estudiantes, así como las ayudas necesarias junto a la familia para atender sus dificultades durante su estancia en la escuela.

La competencia del docente se desarrolla en la medida que las exigencias de la escuela y la sociedad le imponen al docente, mejorando la disciplina y sus cualidades profesionales.

De lo anterior, se plantea ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, Ecuador en el año 2018?

La conveniencia de la investigación se justifica porque sus resultados ayudarán a diseñar y ejecutar estrategias para lograr los objetivos de la institución.

Presenta relevancia porque las relaciones de las variables conducen a conocer la asociación con la calidad del servicio educativo.

Su implicancia con la realidad educativa involucra que los directivos se comprometan con los cambios que la organización requiere.

El estudio valida las premisas de la teoría de Bernard Bass (1981) sobre la variable clima organizacional y defiende el compromiso con las metas organizacionales y la teoría de las necesidades de McClelland que tiene por propósito tipificar las motivaciones de los colaboradores respecto a la propuesta de sus tres enfoques.

Metodológicamente, la investigación aporta procedimientos e instrumentos que servirán de aporte para otros estudios en la línea de investigación.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, Ecuador, 2018. Como hipótesis general se planteó que el liderazgo

transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, Ecuador 2018

## II. METODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es cuantitativa porque recoge información utilizando procedimientos matemáticos. Para Carrasco (2005), este enfoque mide de forma controlada las variables.

Es de nivel correlacional asociativa, para Salinas (s.f.) éste tipo de investigación determina las relaciones entre los fenómenos tal como ocurren espontáneamente, sin la intervención del investigador.

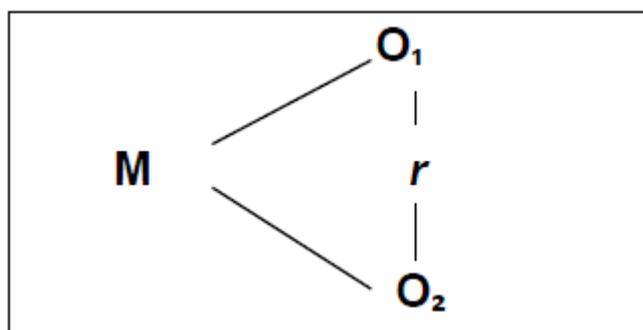
Es básica, para Salinas (s.f) la investigación básica es la base de las otras formas de investigación.

Es transversal, según Landeau (2007) la investigación transversal estudia lo que sucede con los sujetos en un momento determinado.

También se orientó a la comprobación teórica, Abanto (2015) refiere que tiene por propósito validar teorías.

Desarrolló el diseño no experimental correlacional asociativo se orienta a evaluar la asociación entre las variables en estudio. Landeau, (2005) explica que el diseño demuestra la asociación de dos o más variables.

Se diagrama de la siguiente forma:



#### Donde

M: 15 Docentes de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil.

O<sub>1</sub>: Liderazgo transformacional

O<sub>2</sub>: Desempeño docente

r: asociación

## 2.2 Operacionalización de variables

O<sub>1</sub>: Liderazgo transformacional

V1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO/ ESCALA
Liderazgo transformacional	Liderazgo que evalúa las características del líder para cambiar su realidad (Lussier & Achua, 2004).	El liderazgo transformacional es el resultado de la visión y compromiso en las actividades diarias de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil y que se evidencia en el cuestionario que tiene 21 ítems conformado por las dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada, con respuesta ordinal: Completo desacuerdo(CDS) (1); Desacuerdo (DSA) (2); Casi de acuerdo(CAC) (3); De acuerdo(DAC) (4) Muy de acuerdo(MAC) (5)	Influencia idealizada	Inspira un trabajo satisfactorio.	Cuestionario Escala ordinal: Completo desacuerdo(CDS) (1) Desacuerdo(DSA) (2) Casi de acuerdo(CAC)(3) De acuerdo(DAC) (4) Muy de acuerdo(MAC) (5)
				Reconoce la importancia del deber hacer.	
				Es responsable ante la toma de decisiones.	
				Ejerce su autoridad a través de la comprensión de los demás.	
			Motivación inspiracional	Se expresa de manera pertinente sobre el futuro de todos.	Muy de acuerdo(MAC) (5)
				Confía en que las metas resolverán las necesidades de la organización.	
			Estimulación intelectual	Enfoca nuevos retos por resolver.	Muy de acuerdo(MAC) (5)
				Aplica el pensamiento divergente en la resolución de problemas.	
			Consideración individualizada	Difunde sus experiencias y comparte conocimientos	Muy de acuerdo(MAC) (5)
				Toma en cuenta las características individuales	
	Toma en cuenta más estilos de aprendizaje.				

O<sub>2</sub>: Desempeño docente

V2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFICINIÓ OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO/ ESCALA	
Desempeño docente	Son los procedimientos y acciones que demuestra el docente en su actuación profesional, demostrando su calidad y atributos en su tarea pedagógica. (Aguirre, 2000).	El desempeño docente es el cumplimiento en la función de los docentes de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil y que se evidencia en el cuestionario que tiene 18 ítems conformado por las dimensiones: relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos, docentes, capacidades pedagógicas y responsabilidad profesional, con respuesta de escala ordinal: Muy frecuentemente (MFR)(5) Frecuentemente	Capacidades pedagógicas	Preparación para el aprendizaje.	Cuestionario Escala ordinal: Muy frecuentemente (MFR)(5) Frecuentemente (FR)(4) Ocasionalmente (OC)(3)	
				Enseñanzas para el aprendizaje.		
				Desarrollo de la profesionalidad		
				La identidad docente		Raramente(RT) (2); Nunca(NC) (1)
				Participación en la institución		
				Participación en la comunidad.		
			Responsabilidad profesional			
			Relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos, docentes			

---

(FR)(4)

Ocasionalmente

(OC)(3)

Raramente(RT)

(2);

Nunca(NC)

(1)

---

### **2.3 Población, muestra y muestreo**

Estuvo conformada por 15 profesores nombrados de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, 05 docentes son del sexo masculino y 10 pertenecen al género femenino. Según Carrasco (2005) la población de estudio reunir determinadas características de que posibiliten identificar su pertenencia o no al grupo de estudio.

**Tabla 1. Población**

<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
5	10	15

Fuente: Secretaría de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil

El estudio utilizó a toda la población como muestra, en este sentido se trata de una muestra no probabilística.

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

Aplicó la encuesta y el análisis documental. La primera persigue conocer la opinión que tiene una determinada población sobre un tema específico (Landeau, 2007). El análisis documental consiste en la recopilación de información cualitativo de las fuentes primarias como los libros, tesis, etc (Landeau, 2007).

Los instrumentos fueron el cuestionario y las fichas bibliográficas. El fichaje es una técnica de recolección de datos y consigna información de interés para el investigador a través de las fichas bibliográficas que contiene la información seleccionada (Carrasco, 2005). El cuestionario precisa las preguntas tal cual se formularán al encuestado sobre el hecho educativo de investigación (Landeau, 2007).

Para evaluar el desempeño docente, se organizaron 18 preguntas y para la variable liderazgo transformacional se aplicaron 21 proposiciones, ambas con escala tipo Likert.

Los instrumentos tienen validez de contenido, como evidencia se anexa la matriz de validación.

La confiabilidad para la variable desempeño docente fue de 0,919 y para la variable liderazgo transformacional, de 0,949, siendo según George & Mallery (2002) de excelente fiabilidad.

## **2.5 Procedimientos**

En la investigación se cumplió con los siguientes pasos:

- Gestión de una lista de la muestra seleccionada
- Contacto con las autoridades correspondientes para informarles acerca de la etapa de recolección de datos, asegurando el respaldo y cooperación: gestionar la autorización oral y escrita
- Reunión informativa precisando el objetivo de la investigación, el consentimiento informado e instrucciones del instrumento
- Aclarar dudas/revolver preguntas
- Verificar que cada instrumento se ha completado correctamente
- Tomar registro fotográfico como evidencia.

## **2.6 Método de análisis de datos**

Estadísticamente se empleó la tabla de distribución porcentual y la prueba de Spearman. La prueba de Spearman se utilizó debido a que la escala de medición de los instrumentos es ordinal.

Los resultados se discutieron con las conclusiones de los estudios previos y las teorías relacionadas.

Finalmente, las conclusiones tuvieron en cuenta los objetivos

## **2.7 Aspectos éticos**

La investigación considera el respeto a la propiedad intelectual, para ello las fuentes y citas utilizadas están guiadas bajo las consideraciones de las normas APA.

Asimismo, se respetó el anonimato de los participantes en la prueba piloto lo que evidencia en el protocolo de consentimiento. También se solicitó la autorización del director de la institución educativa garantizando la legitimidad de la información.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Análisis descriptivo

**Objetivo general:** Determinar la relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel, Guayaquil, Ecuador, 2018

Tabla 2.

#### Liderazgo transformacional y desempeño docente

		Variable: Liderazgo transformacional							
		Niveles		<i>Bajo</i>		<i>Regular</i>		<i>Alto</i>	
Variable: Desempeño docente		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
	Regular	1	6.7	5	33.3	0	0	6	40
	Alto	0	0	5	33.3	4	26.7	9	60
	Total	1	6.7	10	66.7	4	26.7	15	100

Fuente: Cuestionarios.

**Interpretación.** La tabla 2 presenta que el 33.3%(5) de encuestados opinan que el desempeño docente y el liderazgo transformacional es regular.

**Objetivo específico 1:** Conocer la relación de la dimensión influencia idealizada con el desempeño docente.

Tabla 3

#### Influencia idealizada y desempeño docente

		Variable: Desempeño docente					
		Niveles		<i>Regular</i>		<i>Alto</i>	
Dimensión influencia idealizada		N°	%	N°	%	N°	%
	Bajo	1	6.7	0	0	1	6.7
	Regular	5	33.3	4	26.7	9	60
	Alto	0	0	5	33.3	5	33.3
Total	6	40	9	60	15	100	

Fuente: Cuestionarios.

**Interpretación.** La tabla 3 presenta que el 33.3%(5) de encuestados sostienen que el desempeño docente y la dimensión influencia idealizada es regular. Así también otro 33.3%(5) evalúa en el nivel alto al desempeño docente y dimensión influencia idealizada.

**Objetivo específico 2:** Establecer la relación de la dimensión motivación inspiracional con el desempeño docente.

**Tabla 4**

**Motivación inspiracional y desempeño docente**

		<b>Variable: Desempeño docente</b>					
		<i>Regular</i>		<i>Alto</i>		<b>Total</b>	
		N°	%	N°	%	N°	%
<b>Dimensión motivación inspiracional</b>	<b>Bajo</b>	1	6.7	1	6.7	2	13.3
	<b>Regular</b>	5	33.3	4	26.7	9	60
	<b>Alto</b>	0	0	4	26.7	4	26.7
	<b>Total</b>	6	40	9	60	15	100

Fuente: Cuestionarios.

**Interpretación.** La tabla 4 describe que el 33.3%(5) de los encuestados concuerdan en valorar en el nivel regular el desempeño de los docentes y la dimensión motivación inspiracional. Por otro lado, un 26.7%(4) estiman en el valor alto al desempeño docente y la dimensión motivación inspiracional.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación de la dimensión estimulación intelectual con el desempeño docente.

**Tabla 5**

**Estimulación intelectual y desempeño docente**

		<b>Variable: Desempeño docente</b>					
		<i>Regular</i>		<i>Alto</i>		<b>Total</b>	
		N°	%	N°	%	N°	%
<b>Dimensión estimulación intelectual</b>	<b>Bajo</b>	1	6.7	1	6.7	2	13.3
	<b>Regular</b>	5	33.3	3	20	8	53.3
	<b>Alto</b>	0	0	5	33.3	5	33.3
	<b>Total</b>	6	40	9	60	15	100

Fuente: Cuestionarios sobre liderazgo transformacional y desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, Ecuador. Elaboración propia.

**Interpretación.** La tabla 5 presenta que el 33.3%(5) de los encuestados ubican en el nivel regular al desempeño docente y la dimensión estimulación intelectual. En otra perspectiva, otro 33.3%(5) estiman en el nivel alto la dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente.

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación de la dimensión consideración individualizada con el desempeño docente.

**Tabla 6**

**Consideración individualizada y desempeño docente**

		Variable: Desempeño docente						
		Niveles		<i>Regular</i>		<i>Alto</i>		Total
			N°	%	N°	%	N°	%
<b>Dimensión consideración individualizada</b>	<b>Bajo</b>		1	6.7	1	6.7	2	13.3
	<b>Regular</b>		5	33.3	4	26.7	9	60
	<b>Alto</b>		0	0	4	26.7	4	26.7
	<b>Total</b>		6	40	9	60	15	100

Fuente: Cuestionarios.

**Interpretación.** La tabla 6 presenta que el 33.3%(5) de los informantes evalúan en el nivel regular el desempeño docente y la dimensión consideración individualizada. Así también un 26.7%(4) determinan en el nivel alto el desempeño docente y la dimensión consideración individualizada.

### 3.2 Comprobación de hipótesis

#### Hipótesis general

**H<sub>ig</sub>** : El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel, Guayaquil, Ecuador 2018

**H<sub>0g</sub>** : El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador 2018

**Tabla 7**

**Relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente**

Variable: Liderazgo transformacional	Variable: Desempeño docente	
	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>
	0.551	0.033

**Interpretación.** Según  $p < 0.033$  y el valor rho (0.551) se acepta la hipótesis de la investigación.

### Hipótesis específica 1

**H<sub>i1</sub>** : La dimensión influencia idealizada se relaciona significativamente con el desempeño docente

**H<sub>01</sub>** : La dimensión influencia idealizada no se relaciona significativamente con el desempeño docente

**Tabla 8**

#### Relación de la dimensión influencia idealizada con el desempeño docente

	Variable: Desempeño docente	
	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>
<b>Dimensión influencia idealizada</b>	0.618	0.014

**Interpretación.** Según el valor sig. 0.014 y el valor rho (0.618) se acepta la hipótesis de la investigación.

### Hipótesis específica 2

**H<sub>i2</sub>** : La dimensión motivación inspiracional se relaciona significativamente con el desempeño docente.

**H<sub>02</sub>** : La dimensión motivación inspiracional no se relaciona significativamente con el desempeño docente.

**Tabla 9**

#### Relación de la dimensión motivación inspiracional con el desempeño docente

	Variable: Desempeño docente	
	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>
<b>Dimensión motivación inspiracional</b>	0.414	0.125

**Interpretación.** Se evidencia el valor sig. 0.125 y el valor rho (0.414) por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 3

**H<sub>i3</sub>** : La dimensión estimulación intelectual se relaciona significativamente con el desempeño docente.

**H<sub>03</sub>** : La dimensión estimulación intelectual no se relaciona significativamente con el desempeño docente.

**Tabla 10**

#### Relación de la dimensión estimulación intelectual con el desempeño docente

Dimensión estimulación intelectual	Variable: Desempeño docente	
	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>
	0.489	0.064

**Interpretación.** Se presenta el valor sig. 0.064 y el valor rho (0.489) por lo que se acepta la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 4

**H<sub>i4</sub>** : La dimensión consideración individualizada se relaciona significativamente con el desempeño docente.

**H<sub>04</sub>** : La dimensión consideración individualizada no se relaciona significativamente con el desempeño docente.

**Tabla 11**

#### Relación de la dimensión consideración individualizada con el desempeño docente

Dimensión consideración individualizada	Variable: Desempeño docente	
	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>
	0.414	0.125

**Interpretación.** Se reporta el valor sig. 0.125 y el valor rho (0.414), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

#### IV.DISCUSIÓN

Sobre el objetivo general, Lussier & Achua (2004) sostienen un líder transformacional modifica la realidad y los demás lo siguen. La Tabla 2, indica que el 33.3% de los docentes perciben un regular liderazgo, éste escenario es similar a lo planteado por Lussier & Achua (2004). Por otro lado, contradice a Burns (1978), quien en su propuesta defiende que un líder transformacional promueve en los colaboradores compromiso. Se deduce que los docentes no observan en la institución educativa el perfil deseado de un líder. Contrariamente, el estudio se opone a lo registrado por Carhuachín (2015) y Arana & Coronado (2017).

Respecto al desempeño docente, un 33.3% lo valoran como regular (tabla 2), este hecho es opuesto las ideas de Aguirre (2000) lo define como actuación idónea del profesor, también se opone a McClelland (1989) en su teoría de las necesidades, identifica que existen trabajadores que reconocen la visión de la institución. Sin embargo, contradicen a Arana & Coronado (2017) que encontró una realidad opuesta en su estudio.

La tabla 7 revela que la asociación del liderazgo transformacional y desempeño docente ( $\rho$  0.551 y sig. 0.033), siendo similares a la investigación de coincidiendo con los estudios de Ramos (2015).

Respecto al objetivo específico 1a Tabla 8 evidencia asociación. Al respecto, Bass y Avolio (1989) citado por Mendoza Martínez (2005) y Yammarino y Bass (1990), declaran que un líder debe reflejar optimismo. El resultado de la tabla 3 expone una regular influencia idealizada, la información es opuesta al pensamiento de Bass y Avolio (1994), citado por Thieme (2005).

Sobre el nivel regular de desempeño reflejado en la tabla 3, resulta adverso a la propuesta de Díaz (2006). Bass (2007) interpreta que los docentes están imitando las conductas de su líder justificando el resultado de correlación encontrado con la influencia idealizada.

Sobre el objetivo específico 2, la tabla 9 refleja que no hay asociación. Sobre la tabla 4, los datos presentan un nivel regular de motivación, contradiciendo a Mendoza

(2005), se deduce que en la institución no existe un líder motivador y optimista. También el desempeño es de nivel regular, lo que significa para Montenegro (2003) que la actuación del docente es limitada.

Sobre el objetivo específico 3, se identifica que no hay asociación (tabla 10). También la tabla 5 exhibe una regular de estimulación intelectual, esto es opuesto a lo que plantea Bass y Avolio (1990), citado por Mendoza (2005). Sobre el nivel regular de desempeño docente es regular, Chiroque (2006) indica que los docentes presentan limitaciones en varias áreas de su actuación diaria.

Sobre el objetivo específico 4, se muestra que no hay correlación, así también la tabla 6 presenta un nivel regular de consideración individualizada, esta realidad es opuesto a Yammarino y Bass (1990) citado por Mendoza Martínez (2005).

## **V.CONCLUSIONES**

- El liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente, los resultados presentan una asociación positiva media. Así también ambas variables presentan nivel regular.
- Existe correlación significativa entre la dimensión influencia idealizada con el desempeño docente. Asimismo, existe un nivel regular en las dos variables.
- No hay relación significativa entre la dimensión motivación inspiracional con el desempeño docente, También las variables presentan un nivel regular.
- La estimulación intelectual no está asociada con el desempeño docente, igualmente tienen un nivel regular.
- La consideración individualizada no tiene relación con el desempeño docente y hay un regular desempeño docente y de consideración individualizada.

## **VI.RECOMENDACIONES**

A las autoridades y docentes:

- Sobre el desempeño docente, desterrar los procedimientos de una evaluación como estrategia de vigilancia jerárquica que se limita a controlar las actividades, la conducta y el proceder del docente, y promover su perfeccionamiento profesional y personal, a través de normas y directivas que contribuyan a su generalización (Estrada, s.f.).En cuanto a la construcción del liderazgo transformacional, los directivos deben asumir sus funciones administrativas motivando constantemente a los docentes, para lograr que se involucren (Martínez, 2014).
- Respecto a la dimensión influencia idealizada, el líder transformacional debe establecer contacto directo con los docentes a fin de motivar para generar cambios en el plano personal y, en consecuencia, en la organización (EAE Business School, 2015).
- En cuanto a la dimensión motivación inspiracional, el líder transformacional debe generar una política de estímulos, incentivos, recompensas y una labor de permanente reconocimiento de los logros obtenidos por los docentes (EAE Business School, 2015).
- Sobre la dimensión estimulación intelectual, el líder transformacional debe promover un clima constante de participación, donde los docentes se sientan parte del cambio a través de la interacción y el diálogo con la finalidad de que fluya la creación y la expresión de las ideas (EAE Business School, 2015).
- Respeto a la dimensión consideración individualizada, el líder transformacional debe promover procesos de cambio que perduren en el tiempo y que representen soluciones al más alto nivel, que incluya a todos los colaboradores que conforman la estructura de la organización (EAE Business School, 2015).Por su parte, el docente debe integrar en su formación continua la práctica reflexiva y crítica de tal manera que le permita innovar y regular constantemente el contexto heterogéneo del proceso educativo (Medrano & Molina, 2010)

## VII. REFERENCIAS

- Aguirre, J. (2000). Dirección y gestión de personal. Pirámide.
- Agut, A., & Carrero, V. (2007). Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 203-225.
- Apolinario, N. (2017). El desempeño docente y clima organizacional en los docentes de una institución educativa, Monteverde, 2017. Piura: Universidad César Vallejo.
- Arana, L., & Coronado, J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. Lima- Perú: Universidad Marcelino Champagnat. Recuperado en <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/108>
- Bass, B. (2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en Liderazgo Transformacional. *Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle*, 25-41.
- Calderón, M., Chavarry, P., & Chanduví, R. (1997). Programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente en institución educativa del nivel primario. *Tzhoecoen*, 1-9.
- Carhuachín, E. (2015). Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac – 2015. Rimac. Perú: Universidad César Vallejos.
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos.
- Chiroque, S. (2006). Evaluación de desempeño docente. Lima: Centro de Investigaciones en Educación CIE.
- Correa, Q., & Patiño, J. (2016). Uso de las tecnologías de la información y la comunicación y el desempeño de los docentes de educación básica secundaria en la Institución Educativa Jorge Eliécer Gaitán Tota - Boyacá 2016. Lima. Perú: Universidad Privada Norbert Wiener.
- De la Corte, L., Blanco, A., & Sbucedo, J. (2004). Psicología y derechos humanos. Barcelona: Icaria.
- De la Rosa, L. (2017). Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa, La Libertad, 2017. Piura: Universidad César Vallejo.

- Díaz, B. (2002). Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista. México: MC Graw-Hill.
- EAE Business School. (2015). Retos para ser directivo. Desafíos de la gestión empresarial. Barcelona: EAE Business School.
- Espinoza, J., Vilca, C., & Pariona, J. (2014). El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate-San Juan de Lurigancho-Lima-2014. Lima-Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Estrada, L. (s.f.). El desempeño docente. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Flores, J. (2003). Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula, según la percepción y evaluación de los alumnos del quinto grado de secundaria en los colegios estatales de áreas técnicas de la USE N° 06 Ate-Vitarte, Lima, Perú. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Gairin, J., & Villa, A. (1995). Estudio del funcionamiento de los equipos directivos de los centros docentes. Memoria de Investigación. España: Universidad Autónoma de Barcelona Universidad de Deusto.
- García, G., & Segura, L. (2013). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay, 2013. Huari. Perú: Universidad César Vallejos.
- García-Arauz, J. (2016). El liderazgo en la gestión escolar, República de Ecuador. Ecuador: Revista científica Dominio de las ciencias.
- Gómez, R. (2007). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas Instituto Politécnico Nacional Escuela Superior de Comercio y Administración. México: Instituto Politécnico Nacional Escuela Superior de Comercio y Administración.
- Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación. Venezuela: Alfa.
- Latorre, M. (2005). Continuidades y rupturas entre formación inicial y ejercicio profesional docente. Revista Iberoamericana de Educación, 37.
- Macahuachi, P. (2016). Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del Distrito Tambopata Puerto Maldonado, 2016. Madre de Dios- Perú: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

- Martínez, Y. (2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. *Educación*, 7-28.
- McClelland, D. (2003). El poder es el gran motivador. *Harvard Business Review América Latina*, 1-46.
- Medrano, H., & Molina, S. (2010). Desempeño Profesional de docentes del siglo XXI. *Congreso Iberoamericano de Educación-Metas 2021*, 1-22.
- Meza, M., & Flores, I. (2014). El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso. *Revista educación* , 103.
- Montenegro, A., & Abdón, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Monteza-Palacios, M. (2017). *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016*. Lima: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Oseda, D., Chávez, A., & Castro, W. (2016). Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. *Apuntes Ciencias Sociales*, 41-47.
- Pareja, J. (2007). Conclicto, comunicación y liderazgo escolar: los vértices de un triángulo equilátero. . *Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado*.
- Pérez, G., Jiménez, G., & Romo, G. (2017). *Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquía. Colombia*. Colombia: Universidad de Antioquía.
- Ramírez, A. (2014). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad Linda Vista de la unión mexicana de Chiapas. México*. Mexico: Universidad Linda Vista.
- Ramos, R. (2015). *Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de Codo del Pozuzo–Puerto Inca–Huánuco-2015*. Huanuco.Perú: Universidad César Vallejo.
- Rojas, A. (2006). La cara oculta de la Luma. Liderazgo y crítica al racionalismo en la formulación e implementación de políticas educacionales. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 25-38.
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNirevista*, 1-12.

- Salinas, P. (s.f.). Metodología de la Investigación científica. Venezuela: Universidad de los Andes.
- Salinas, P. (s.f.). Metodología de la investigación científica. Venezuela: Universidad de los Andes.
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. Quetzal Tenango: Universidad Rafael Landívar. México: Universidad Rafael Landívar.
- Tafur, L. (2016). Liderazgo transformacional, administración de recursos humanos y satisfacción laboral en instituciones educativas. Perú: Universidad César Vallejo.
- Tapia, A., & Loaiza, V. (2014). La gestión administrativa y desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL 01, Maynas, 2014. Iquitos. Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Thieme, C. (2005). Liderazgo y eficiencia en la educación primaria: El caso de Chile. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencias para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile. REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 149-156.

## **ANEXOS**

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad medir el nivel de desempeño de los docentes de la Unidad Educativa “Jorge Icaza Coronel” de Guayaquil, información que resulta de interés para el desarrollo de una tesis de Maestría en la Universidad “César Vallejo”.

### Instrucciones

Lea atentamente cada ítem y responda marcando según su opinión:

<i>Muy frecuentemente(MFR)</i> (5)	<i>Frecuentemente(FR)</i> (4)	<i>Ocasionalmente(OC)</i> (3)	<i>Raramente(RT)</i> (2)	<i>Nunca(NC)</i> (1)
---------------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	-----------------------------	-------------------------

Se le agradece responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

### I. Información general

- **Sexo:** Femenino ( ) Masculino ( )
- **Edad:** 25 a 35( ) 36 a 46 ( ) de 47 a más ( )
- **Condición laboral:** Nombrado ( ) Contratado ( )
- **Años de servicio:** De 1 a 5 años( ) De 6 a 10 años( ) De 11 a más años( )

### II. Información investigativa

I. Dimensión: Capacidades pedagógicas						
1.	¿Con que frecuencia demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de su área y/o disciplina?	<i>MFR</i> (5)	<i>FR</i> (4)	<i>OC</i> (3)	<i>RT</i> (2)	<i>NC</i> (1)
2.	¿Con que frecuencia elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula?	<i>MFR</i> (5)	<i>FR</i> (4)	<i>OC</i> (3)	<i>RT</i> (2)	<i>NC</i> (1)
3.	¿Con que frecuencia crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	<i>MFR</i> (5)	<i>FR</i> (4)	<i>OC</i> (3)	<i>RT</i> (2)	<i>NC</i> (1)
4.	¿Con que frecuencia orienta la práctica para conseguir logros en todos los estudiantes y comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	<i>MFR</i> (5)	<i>FR</i> (4)	<i>OC</i> (3)	<i>RT</i> (2)	<i>NC</i> (1)
5.	¿Con que frecuencia constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?	<i>MFR</i> (5)	<i>FR</i> (4)	<i>OC</i> (3)	<i>RT</i> (2)	<i>NC</i> (1)
6.	¿Con que frecuencia elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	<i>MFR</i> (5)	<i>FR</i> (4)	<i>OC</i> (3)	<i>RT</i> (2)	<i>NC</i> (1)
II. Dimensión: Responsabilidad profesional						
7.	¿Con que frecuencia reflexiona en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes?	<i>MFR</i> (5)	<i>FR</i> (4)	<i>OC</i> (3)	<i>RT</i> (2)	<i>NC</i> (1)
8.	¿Con que frecuencia participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de los estudiantes y de la Institución?	<i>MFR</i> (5)	<i>FR</i> (4)	<i>OC</i> (3)	<i>RT</i> (2)	<i>NC</i> (1)
9.	¿Con que frecuencia participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de tu trabajo profesional?	<i>MFR</i> (5)	<i>FR</i> (4)	<i>OC</i> (3)	<i>RT</i> (2)	<i>NC</i> (1)
10.	¿Con que frecuencia actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos ?	<i>MFR</i> (5)	<i>FR</i> (4)	<i>OC</i> (3)	<i>RT</i> (2)	<i>NC</i> (1)
11.	¿Con que frecuencia actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el	<i>MFR</i> (5)	<i>FR</i> (4)	<i>OC</i> (3)	<i>RT</i> (2)	<i>NC</i> (1)

	adolescente?					
12.	¿Con que frecuencia actúa de acuerdo a las normas de la Institución Educativa?	<b>MFR</b> (5)	<b>FR</b> (4)	<b>OC</b> (3)	<b>RT</b> (2)	<b>NC</b> (1)
<b>III. Dimensión: Relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos, docentes.</b>						
13.	¿Con que frecuencia interactúa con sus colegas, para intercambiar experiencias organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la Institución?	<b>MFR</b> (5)	<b>FR</b> (4)	<b>OC</b> (3)	<b>RT</b> (2)	<b>NC</b> (1)
14.	¿Con que frecuencia participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?	<b>MFR</b> (5)	<b>FR</b> (4)	<b>OC</b> (3)	<b>RT</b> (2)	<b>NC</b> (1)
15.	¿Con que frecuencia desarrolla Individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa?	<b>MFR</b> (5)	<b>FR</b> (4)	<b>OC</b> (3)	<b>RT</b> (2)	<b>NC</b> (1)
16.	¿Con que frecuencia fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	<b>MFR</b> (5)	<b>FR</b> (4)	<b>OC</b> (3)	<b>RT</b> (2)	<b>NC</b> (1)
17.	¿Con que frecuencia integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes cultural y los recursos de la comunidad y su entorno?	<b>MFR</b> (5)	<b>FR</b> (4)	<b>OC</b> (3)	<b>RT</b> (2)	<b>NC</b> (1)
18.	¿Con que frecuencia comparte el coordinador del área, subdirector y el director, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de los avances y resultados?	<b>MFR</b> (5)	<b>FR</b> (4)	<b>OC</b> (3)	<b>RT</b> (2)	<b>NC</b> (1)

*Muchas gracias*

## FICHA TÉCNICA SOBRE EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE

1. **NOMBRE** : Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente
  
2. **AUTORES** : Espinoza Almendras, José Luis  
Vilca Alcantará, César Teófilo  
Pariona Criales Jhonatan Máximo
  
3. **FECHA** : 2014
  
4. **ADAPTACIÓN** : Altamirano Álvarez, Fanny Mónica
  
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
  
6. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel de desempeño docente en sus dimensiones: capacidades pedagógicas, Responsabilidad profesional y relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos, docentes en los docentes de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil,
  
7. **APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil
  
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
  
9. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
  
10. **TIPO DE ÍTEMS** : Ítems
  
11. **Nº DE ÍTEMS** : 18

## 12.DISTRIBUCIÓN

: Dimensiones e indicadores

### *Capacidades pedagógicas: 6 ítems*

- Preparación para el aprendizaje: 1 a 3.
- Enseñanzas para el aprendizaje: 4 a 6

### *Responsabilidad profesional: 6 ítems*

- Desarrollo de la profesionalidad: 7 a 9
- La identidad docente: 10 a 12

### *Relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos, docentes: 6 ítems*

- Participación en la institución : 13 -15
- Participación en la comunidad.: 16 a 18

**Total de ítems: 18**

## 13. EVALUACIÓN

### • Puntuaciones

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
<b>1</b>	Muy frecuentemente	<b>4</b>	Raramente
<b>2</b>	Frecuentemente	<b>5</b>	Nunca
<b>3</b>	Ocasionalmente		

### • Evaluación en niveles por dimensión

Niveles	<i>Capacidades pedagógicas</i>		<i>Responsabilidad profesional</i>		<i>Relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos, docentes.</i>	
	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>
	<b>Bajo</b>	1	10	1	10	1
<b>Regular</b>	11	20	11	20	11	20
<b>Alto</b>	21	30	21	30	21	30

### • Evaluación de variable

Niveles	<i>Desempeño docente</i>	
	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>
<b>Bajo</b>	1	30
<b>Regular</b>	31	60
<b>Alto</b>	61	90

<b>Nivel bajo</b>	<b>Nivel regular</b>	<b>Nivel alto</b>
El docente que se ubica en el nivel bajo demuestra insuficientes capacidades pedagógicas en su labor diaria, deficiente responsabilidades profesional en el cumplimiento de su labor y relaciones interpersonales negativas con los estudiantes, padres, directivos y docentes de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil. Necesita apoyo constantemente.	El docente que se ubica en el nivel regular demuestra interés en mejorar sus capacidades pedagógicas en el aula, trata en lo posible por cumplir con sus responsabilidades profesionales y muestra actitud positiva en las relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos y docentes de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil.	El docente que se ubica en el nivel alto demuestra siempre interés e iniciativa para mejorar constantemente sus capacidades pedagógicas, cumple de manera adecuada con sus responsabilidades profesionales y muestra respeto y cordialidad en las relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos y docentes de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil.

- 14. VALIDACIÓN** : El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, la docente metodóloga evaluó la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación.
- 15. CONFIABILIDAD:** : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,919. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.906 y 0,922.

### BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

CAPACIDADES PEDAGOGICAS								RESPONSABILIDAD PROFESIONAL						RELACIONES INTERPERSONALES CON SUS ESTUDIANTES, PADRES, DIRECTIVOS, DOCENTES								
N°	1	2	3	4	5	6	T	7	8	9	10	11	12	T	13	14	15	16	17	18	T	T
1	4	5	4	5	3	3	24	2	3	2	4	5	4	20	5	3	3	2	2	1	16	60
2	5	4	4	3	2	3	21	3	3	1	3	3	4	17	3	3	3	2	3	3	17	55
3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	2	5	5	3	23	3	5	4	5	3	5	25	78
4	5	4	4	4	4	3	24	4	4	5	4	4	4	25	3	4	3	4	4	4	22	71
1	4	4	5	5	5	4	27	4	4	3	4	3	3	21	4	4	3	4	4	3	22	70
6	4	4	3	4	4	3	22	3	3	3	3	3	4	19	4	3	2	3	4	3	19	60
7	4	3	3	4	2	3	19	4	3	3	4	2	2	18	4	3	4	2	2	3	18	55
8	5	4	5	4	5	5	28	5	3	3	5	5	5	26	5	4	3	5	4	4	25	79
9	4	4	3	4	4	5	24	4	4	3	4	4	4	23	3	4	3	3	4	3	20	67
10	2	2	4	4	2	2	16	2	2	2	3	3	3	15	3	2	2	2	2	2	13	44
11	5	3	3	4	4	3	22	3	4	3	4	3	4	21	3	3	4	3	4	3	20	63
12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54
13	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	5	5	5	26	5	4	4	4	4	3	24	73
14	4	4	5	5	4	4	26	3	5	3	5	5	5	26	4	4	3	4	4	3	22	74
15	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	4	5	3	23	5	4	3	5	4	3	24	70

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa Jorge Icaza Coronel en el mes de junio

**ESTADÍSTICO DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO  
DOCENTE**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	18

**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
VAR00001	60,7333	91,210	,579	,915
VAR00002	61,1333	92,124	,545	,916
VAR00003	61,0000	93,429	,434	,918
VAR00004	60,7333	95,352	,429	,918
VAR00005	61,2000	83,743	,850	,907
VAR00006	61,2667	86,638	,806	,909
VAR00007	61,4667	91,695	,551	,915
VAR00008	61,2667	88,924	,737	,911
VAR00009	62,0667	95,495	,290	,922
VAR00010	60,8667	88,695	,833	,909
VAR00011	61,0000	86,857	,665	,913
VAR00012	61,1333	93,410	,406	,919
VAR00013	61,0667	95,495	,290	,922
VAR00014	61,3333	87,810	,916	,907
VAR00015	61,7333	96,495	,336	,920
VAR00016	61,4667	82,552	,850	,906
VAR00017	61,4667	90,552	,627	,914
VAR00018	61,8000	90,886	,561	,915

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

### ANEXO 5: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el desempeño docente

**OBJETIVO:** Medir el nivel de desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil

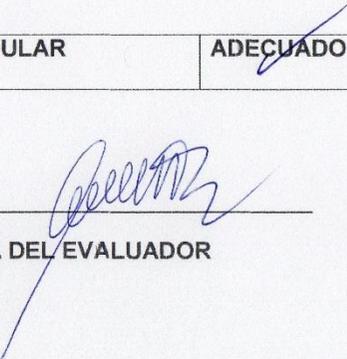
**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

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

  
FIRMA DEL EVALUADOR





## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad medir el nivel del Liderazgo transformacional en la Unidad Educativa “Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, información que resulta de interés para el desarrollo de una tesis de Maestría en la Universidad “César Vallejo”.

### Instrucciones

Lea atentamente cada ítem y responda marcando según su opinión:

Completo desacuerdo(CDS) (1)	Desacuerdo(DSA) (2)	Casi de acuerdo(CAC) (3)	De acuerdo(DAC) (4)	Muy de acuerdo(MAC) (5)
---------------------------------	------------------------	-----------------------------	------------------------	----------------------------

Se le agradece responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

### III. Información investigativa

I. Dimensión: Influencia idealizada						
1	Me siento orgulloso de trabajar con él/ella	CDS (1)	DSA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
2	Cuenta con mi respeto	CDS (1)	DSA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
3	No tengo plena confianza en él /ella	CDS (1)	DSA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
4	No confió en su capacidad para superar cualquier obstáculo	CDS (1)	DSA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
5	Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento	CDS (1)	DSA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
6	No dice donde se encuentra en algunas ocasiones	CDS (1)	DSA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
7	Evita tomar decisiones	CDS (1)	DSA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
8	Evita decir cómo se tienen que hacer las cosa	CDS (1)	DSA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
II. Dimensión: Motivación inspiracional						
9	Da charlas para motivadores	CDS (1)	DA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
10	Potencia mi motivación de éxito	CDS (1)	DA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
11	Trata de desarrollar nuevas estrategias para motivarnos	CDS (1)	DA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
III. Dimensión: Estimulación intelectual						
12	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar	CDS (1)	DA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
13	Hace que me base en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas	CDS (1)	DA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
14	Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender	CDS (1)	DA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
15	Nos hace pensar sobre los viejos problemas de forma nueva	CDS (1)	DA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)

16	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos	CDS (1)	DA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
17	Pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos solidos	CDS (1)	DA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
18	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.	CDS (1)	DA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
<b>IV. Dimensión: Consideración individualizada</b>						
19	Se preocupa de formar a quienes lo necesitan	CDS (1)	DA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
20	Cambia su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas	CDS (1)	DA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)
21	Esta dispuesto(a) a instruirme o enseñarme siempre que lo requiera.	CDS (1)	DA (2)	CAC (3)	DAC (4)	MAC (5)

## **FICHA TÉCNICA SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

- 1. NOMBRE** : Escala para medir el nivel de liderazgo transformacional
- 2. AUTORES** : Espinoza Almendras, José Luis  
Vilca Alcantará, César Teófilo  
Pariona Criales Jhonatan Máximo
- 3. FECHA** : 2014
- 4. ADAPTACIÓN** : Altamirano Álvarez, Fanny Mónica
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
- 6. OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel de liderazgo transformacional en sus dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada en los docentes de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil
- 8. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 9. DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
- 10. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 11. N° DE ÍTEMS** : 21

## 12. DISTRIBUCIÓN

### : Dimensiones e indicadores

#### ***Influencia idealizada: 8 ítems***

Inspira un trabajo satisfactorio: 1,2 ítems

Reconoce la importancia del deber hacer: 3,4 ítems

Es responsable ante la toma de decisiones: 5,6 ítems

Ejerce su autoridad a través de la comprensión de los demás: 7,8 ítems

#### ***Motivación inspiracional: 03 ítems***

Se expresa de manera pertinente sobre el futuro de todos.: 9,10 ítems.

Confía en que las metas resolverán las necesidades de la organización: 11 ítem

#### ***Estimulación intelectual: 07 ítems***

Enfoca nuevos retos por resolver: 12, 13, 14 ítems.

Aplica el pensamiento divergente en la resolución de problemas: 15, 16, 17,18 ítems.

#### ***Consideración individualizada: 03 ítems***

Difunde sus experiencias y comparte conocimientos: 19 ítem

Toma en cuenta las características individuales: 20 ítem

Toma en cuenta más estilos de aprendizaje: 21 ítem

**Total de ítems: 21**

## 13. EVALUACIÓN

### • Puntuaciones

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
<b>1</b>	Completo desacuerdo	<b>4</b>	De acuerdo
<b>2</b>	Desacuerdo	<b>5</b>	Muy de acuerdo
<b>3</b>	Casi de acuerdo		

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Niveles	<i>Escala cuantitativa</i>							
	<i>Influencia idealizada</i>		<i>Motivación inspiracional</i>		<i>Estimulación intelectual</i>		<i>Consideración individualizada</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
<b>Bajo</b>	1	13	1	05	1	12	1	05
<b>Regular</b>	14	26	06	10	13	24	06	10
<b>Alto</b>	27	40	11	15	25	35	11	15

- **Evaluación de variable**

Niveles	<i>Liderazgo transformacional</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
<b>Bajo</b>	1	35
<b>Regular</b>	36	70
<b>Alto</b>	71	105

#### **Nivel bajo**

El liderazgo transformacional evidencia comportamientos deficientes y modelos de actuación para sus seguidores. No inspiran confianza en los siguientes aspectos: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada entre los docentes de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil

#### **Nivel regular**

El liderazgo transformacional demuestra comportamientos positivos, se muestra atento y respeta a los colaboradores, trata en lo posible de apoyar a los demás miembros de la Unidad Educativa Jorge Icaza.

#### **Nivel alto**

El liderazgo transformacional evidencia siempre comportamientos que resultan modelos de actuación para sus seguidores. Son admirados, respetados e inspiran confianza. Los docentes se identifican con ellos, se preocupa por las necesidades de los colaboradores de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil.

- 14. VALIDACIÓN** : El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, la docente metodóloga evaluó la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación.
- 15. CONFIABILIDAD:** : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,949. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.943 y 0,952.

### BASE DE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INFLUENCIA IDEALIZADA										MOTIVACION INSPIRACIONAL				ESTIMULACION INTELECTUAL							CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA					
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	T	9	10	11	T	12	13	14	15	16	17	18	T	19	20	21	T	T
1	1	2	1	2	1	1	2	3	13	2	3	2	7	2	3	2	1	2	1	1	12	1	1	1	3	35
2	3	5	3	1	2	2	2	2	20	4	3	3	10	3	2	3	2	3	4	4	21	2	3	3	8	59
3	4	4	2	4	2	4	3	5	28	4	5	4	13	5	5	4	5	5	4	3	31	5	3	4	12	84
4	1	5	5	5	4	3	3	3	29	2	4	1	7	1	3	2	1	1	2	2	12	2	3	1	6	54
5	4	4	3	4	4	4	4	3	30	4	4	4	12	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	12	81
6	4	3	3	4	3	3	2	3	25	2	2	2	6	4	3	3	3	4	3	3	23	3	3	3	9	63
7	2	3	3	3	2	2	2	3	20	3	1	1	5	2	3	4	3	3	2	1	18	2	3	3	8	51
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	15	104
9	3	1	2	2	2	3	2	3	18	3	2	3	8	3	3	5	4	3	4	3	25	3	4	3	10	61
10	1	2	2	2	2	2	2	2	15	3	3	3	9	2	2	3	3	3	3	3	19	2	2	2	6	49
11	1	1	1	1	3	3	3	3	16	1	3	3	7	2	3	3	3	3	3	3	20	1	2	2	5	48
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	2	6	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	3	9	57
13	4	5	4	4	4	3	4	4	32	2	3	2	7	3	4	3	1	1	2	2	16	2	3	2	7	62
14	3	5	2	3	3	2	1	1	20	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	19	1	2	3	6	48
15	4	5	2	2	2	2	3	2	22	5	5	4	14	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	5	14	78

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa Jorge Icaza Coronel en el mes de junio

## CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	21

### 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
VAR00001	59,4000	274,686	,800	,945
VAR00002	58,7333	289,781	,399	,952
VAR00003	59,5333	293,838	,409	,951
VAR00004	59,2667	290,067	,464	,950
VAR00005	59,4667	293,695	,475	,950
VAR00006	59,4667	284,267	,795	,946
VAR00007	59,5333	286,981	,699	,947
VAR00008	59,2667	291,352	,548	,949
VAR00009	59,4000	278,543	,742	,946
VAR00010	59,2000	282,029	,640	,948
VAR00011	59,6000	279,829	,754	,946
VAR00012	59,4000	278,829	,814	,945
VAR00013	59,0000	287,286	,745	,946
VAR00014	59,0000	295,429	,536	,949
VAR00015	59,2667	280,638	,687	,947
VAR00016	59,2000	282,457	,694	,947
VAR00017	59,1333	283,695	,775	,946
VAR00018	59,3333	285,095	,705	,947
VAR00019	59,5333	268,124	,899	,943
VAR00020	59,2667	283,067	,845	,945
VAR00021	59,3333	277,667	,818	,945

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

### ANEXO 10: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el liderazgo transformacional

**OBJETIVO:** Medir el nivel de liderazgo transformacional de los docentes de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil

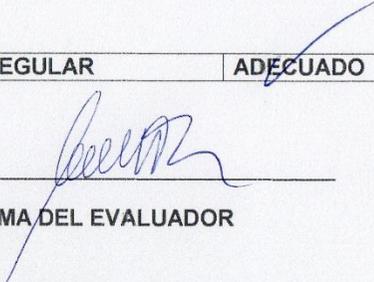
**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

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

  
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN



proporcionar un flujo de nuevas ideas que desafían los viejos paradigmas permitiendo un replanteamiento de conceptos y formas de hacer las cosas (Bass y Avolio, 1990, citado por Mendoza Martínez, 2005).	Aplica el pensamiento divergente en la resolución de problemas	14. Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender							✓	✓	✓	✓				
		15. Nos hace pensar sobre los viejos problemas de forma nueva								✓	✓	✓	✓			
		16. Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos									✓	✓	✓	✓		
		17. Pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos									✓	✓	✓	✓		
<b>Consideración individualizada</b> Consiste en que el líder presta atención personal, trata a cada trabajador de manera individual, dirige y aconseja, contribuye también de manera significativa en lograr el potencial más amplio de los seguidores (Yammarino y Bass, 1990, citado por Mendoza Martínez, 2005).	Difunde sus experiencias y comparte conocimientos.  Toma en cuenta las características individuales.  Toma en cuenta más estilos de aprendizaje	18. Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban							✓	✓	✓	✓				
		19. Se preocupa de formar a quienes lo necesitan									✓	✓	✓	✓		
		20. Cambia su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas									✓	✓	✓	✓		
		21. Está dispuesto/a a instruirme o enseñarme siempre que lo requiera.								✓	✓	✓	✓			

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Instr.				
¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018?	Determinar la relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018	El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador 2018	V2: Desempeño docente.	1	Capacidades pedagógicas	Preparación para el aprendizaje. Enseñanzas para el aprendizaje.	Encuesta para medir el desempeño docente			
				2	Responsabilidad profesional	Desarrollo de la profesionalidad  La identidad docente				
				3	Relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos, docentes	Participación en la institución  Participación en la comunidad.				
			VARIABLES							
			V1: Liderazgo transformacional							
¿En qué medida la dimensión influencia idealizada se relaciona con el desempeño docente?	Conocer la relación de la dimensión influencia idealizada con el desempeño docente.	La dimensión influencia idealizada se relaciona significativamente con el desempeño docente	VARIABLES	V1: Liderazgo transformacional	1	Influencia idealizada	Inspira un trabajo satisfactorio.  Reconoce la importancia del deber hacer.	Encuesta para medir el liderazgo transformacional		
¿De qué manera la dimensión motivación inspiracional se relaciona con el desempeño docente?	Establecer la relación de la dimensión motivación inspiracional con el desempeño docente.	La dimensión motivación inspiracional se relaciona significativamente con el desempeño docente					2		Motivación inspiracional	Es responsable ante la toma de decisiones.  Ejerce su autoridad a través de la comprensión de los demás.
¿Cómo se relaciona la dimensión estimulación intelectual con el desempeño docente?	Determinar la relación de la dimensión estimulación intelectual con el desempeño docente.	La dimensión estimulación intelectual se relaciona significativamente con el desempeño docente								Se expresa de manera pertinente sobre el futuro de todos.  Confía en que las metas resolverán las necesidades de la organización.

¿Cómo la dimensión de consideración individualizada se relaciona con el desempeño docente?	Determinar la relación de la dimensión de consideración individualizada con el desempeño docente.	La dimensión de consideración individualizada se relaciona significativamente con el desempeño docente.	3 Estimulación intelectual	Enfoca nuevos retos por resolver. Aplica el pensamiento divergente en la resolución de problemas.
			4 Consideración individualizada	Difunde sus experiencias y comparte conocimientos Toma en cuenta las características individuales Toma en cuenta más estilos de aprendizaje.

## SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE ESTUDIO

**SOLICITO: Autorización y facilidades para aplicar prueba piloto de trabajo de investigación**

Dr. Elías Sánchez Gil

Rector de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil

Ciudad.-

Fanny Mónica Altamirano Álvarez, docente de la Institución educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, ante su despacho me dirijo y expreso:

Que, encontrándome realizando la investigación titulada "Liderazgo transformacional y desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, Ecuador, 2018", solicito a su despacho autorización y facilidades para evaluar la confiabilidad de los instrumentos de la investigación.

Por lo expuesto, solicito a Ud. ordenar a quien corresponda evaluar mi petición.

Por ser de justicia.

Guayaquil, 16 de Mayo del 2018

Fanny Mónica Altamirano Álvarez  
Firma



## PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO



### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, Ecuador, 2018.

Objetivo de la investigación: Determinar la relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Autor: Fanny Mónica Altamirano Álvarez

Lugar donde se realizará la investigación: Institución educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil.

Nombre del participante: Nelly Guerrero

Yo, Nelly Elizabeth Guerrero Silva,  
identificado con documento de identidad N° 0912508868 he sido  
informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el  
estudio. Convento y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma: Nelly Guerrero

Guayaquil, 18 de Mayo de 2018

## EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS





**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y desempeño docente de una  
Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

## **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

### **AUTOR:**

Altamirano Álvarez, Fanny Mónica

### **SECCIÓN:**

Educación e idiomas

### **LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gestión y calidad educativa

**PIURA-PERÚ**

**2019**

## **Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018**

**Autora:** Altamirano Álvarez, Fanny Mónica

Email: [fanny21maa@hotmail.com](mailto:fanny21maa@hotmail.com), docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, Ecuador

### **RESUMEN**

Uno de los grandes retos que enfrentan las instituciones públicas de educación es el desempeño del docente, Latorre (2005) resalta que las prácticas docentes son el foco de atención significativo, si se tiene que cambiar y mejorar los resultados de la institución educativa, sin embargo, para conseguir los objetivos se requiere investigar tanto las actividades que desempeñan los profesores como los supuestos que poseen y que se desarrolla de acuerdo a su desempeño. Por otro lado, Rojas (2005) manifiesta que un liderazgo auténtico incurre en el beneficio de su propio centro educativo y en el trabajo en equipo e influye en un buen clima organizacional siendo clave en la medición de la calidad educativa, en éste sentido el estudio propuso determinar la relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, Ecuador, 2018. El estudio se sustentó en los postulados de la Teoría de Bernard Bass (1981) que explica la variable Clima organizacional y defiende la motivación regular del docente hasta llevarla al compromiso y la Teoría de las necesidades de McClelland cuya finalidad es suplir las necesidades sobre la base de tres enfoques orientados al logro, hacia el poder y a la afiliación del estudiante. Metodológicamente la investigación es un estudio descriptivo correlacional asociativa, no experimental y según su alcance temporal es transversal. Consideró una muestra no probabilística de 15 Docentes. Los resultados describen que dado los valores  $p$  (0.033);  $\rho$  (0.551) alcanzados el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente. Las conclusiones señalan que existe correlación positiva media entre el liderazgo transformacional con el desempeño docente

**PALABRAS CLAVES:** Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada

## **ABSTRACT**

One of the great challenges facing public institutions of education is the performance of the teacher, Latorre (2005) highlights that teaching practices are the focus of significant attention, if you have to change and improve the results of the educational institution, however In order to achieve the objectives, it is necessary to investigate both the activities carried out by the professors and the assumptions they have and that are developed according to their performance. On the other hand, Rojas (2005) states that an authentic leadership incurs the benefit of its own educational center and in teamwork, another elementary factor is the leadership that the director of the educational center plays in the teachers, since it influences in a good organizational climate and is key in measuring the quality of education, in this sense the study proposed to determine the relationship of the transformational leadership with the teaching performance of the Jorge Icaza Coronel Educational Unit of Guayaquil, Ecuador, 2018. The study was based on the postulates of the Theory of Bernard Bass (1981) that explains the organizational climate variable and defends the teacher's regular motivation to the compromise and the Theory of the needs of McClelland whose purpose is to meet the needs on the basis of three approaches oriented towards achievement, towards the power and affiliation of the student. Methodologically, the research is a descriptive correlational associative study, not experimental and according to its transverse temporal scope. He considered a non-probabilistic sample of 15 teachers. The results describe that given the p values (0.033); rho (0.551) achieved the transformational leadership is significantly related to the teaching performance. The conclusions indicate that there is a positive average correlation between transformational leadership and teacher performance

**KEYWORDS:** Idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration

## **INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial se están observando cambios fundamentales en base a los acuerdos nacionales e internacionales admitidos en el campo educativo y que han generado preocupaciones sobre la calidad de la educación, uno de ellos es el desempeño de los docentes en las aulas .Uribe (2007) agrega que además del trabajo de los docentes , también resulta fundamental la función de los directivos para propiciar las condiciones para un clima adecuado en la institución y que fomente la eficacia de la organización escolar.

Algunos de los estudios más representativos que se han llevado a cabo en la línea del clima organizacional es el de Carhuachín (2015) titulado “Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac – 2015”. El estudio concluyó que el clima institucional y la satisfacción laboral se relacionan con el desempeño docente en los centros educativos cristiano evangélicas del distrito del Rímac – 2015.

Sobre la variable desempeño docente, se localizan estudios como el Ramos (2015) titulado “Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de Codo del Pozuzo–Puerto Inca–Huánuco-2015”, Se concluye que hay correlación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en centros educativos de Codo del Pozuzo–Puerto Inca–Huánuco 2015.

El estudio define liderazgo transformacional como las capacidades que tiene el líder para transformar su entorno más que en sus rasgos personales. Se mide a través de las dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada (Lussier & Achua, 2004). Sobre la variable desempeño docente, son los procedimientos estructurales y sistemáticos para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y así poder mejorar su rendimiento futuro. Se mide a través de las dimensiones: capacidades pedagógicas, responsabilidad profesional, relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos, docentes (Aguirre, 2000).

La investigación es conveniente porque permitirá conocer el comportamiento de liderazgo y el desempeño de los docentes dentro de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil y de esta forma poder implementar una serie de estrategias para lograr los éxitos que se esperan alcanzar en el campo educativo, El estudio adquiere relevancia en la medida que se conocerá la naturaleza de las relaciones entre el liderazgo y del desempeño docente pues así se puede tener una noción de las actitudes y conductas que están asociados con la calidad de su desempeño. Los resultados contribuirán a la optimización de ambientes favorables en el cual los docentes se desempeñen a satisfacción. Tiene a su vez implicancia práctica, ya que los resultados obtenidos en la presente investigación, permitirá diseñar diversas estrategias para optimizar el fortalecimiento del liderazgo y el desempeño de los docentes. La investigación tiene justificación metodológica porque fundamenta el carácter instrumental adoptado para la realización de la investigación y que constituye experiencias

que pueden ser utilizados por otros investigadores en la realización de nuevas investigaciones.

En la realidad de las escuelas se requiere de la iniciativa y actitud positiva de los docentes, para crear y sostener el cambio en las instituciones educativas ya que el que se percibe no es suficiente, es por ello que se necesita de líderes que presten atención a los profesores, que les señalen las nuevas posibilidades que produce el cambio. Rojas (2005) manifiesta que un liderazgo auténtico incurre en el beneficio de su propio centro educativo y en el trabajo en equipo. Sin embargo y tal como lo refleja una investigación de la UNESCO, la mayoría de los directores no tienen una preparación que les posibilite adjudicarse el liderazgo y fomentar climas óptimos para mejorar el desempeño en la labor del docente con una gestión escolar participativa abierta y basada en el logro de aprendizajes (Zarate, 2011)

En la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil se observa que el profesor se limita solamente a transmitir a los estudiantes conocimientos y muchos de ellos tienen problemas, se sienten agotados y desmotivados, además manifiestan que su esfuerzo no es reconocido por parte de los directivos. Así también se vislumbra el proceso de acreditación de las instituciones educativas en las que el liderazgo juega un papel muy importante como un elemento imprescindible en la calidad educativa.

Ante lo expuesto, resulta imperativo conocer el comportamiento del liderazgo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, ya que resulta relevante en el marco de necesidades prioritarias en el sector educación.

## **METODOLOGÍA**

El estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional asociativo y transversal utilizó el método cuantitativo. La muestra es no probabilística intencional y la constituyen 15 docentes nombrados de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil". La investigación desarrolló la técnica de la encuesta, contextualizó y validó como instrumentos dos cuestionarios. El cuestionario que mide la variable desempeño docente consta de 18 ítems y evalúa las dimensiones: Capacidades pedagógicas (del 1 al 6); Responsabilidad profesional (del 7 al 12) y Relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos, docentes (del 13 al 18). Las categorías de respuesta que se ofrecieron para cada uno de los ítems son de escalamiento numérico, tipo Likert (del 1 al 5). Esta escala de puntuación fue dividida en cinco categorías: (1) Nunca; (2) Raramente; (3)

Ocasionalmente, (4) frecuentemente y (5) Muy frecuentemente. El análisis del instrumento arrojó un coeficiente de Alfa de 0.919, que corresponde a una excelente confiabilidad.

El cuestionario que mide la variable liderazgo transformacional consta de 21 ítems y evalúa las dimensiones: Influencia idealizada (del 1 al 8); Motivación inspiracional (del 9 al 11); Estimulación intelectual (del 12 al 18); Consideración individualizada (del 19 al 21). Las categorías de respuesta que se ofrecieron para cada uno de los ítems son de escalamiento numérico, tipo Likert (del 1 al 5). Esta escala de puntuación fue dividida en cinco categorías: Completo desacuerdo (CDS) (1); Desacuerdo (DSA) (2); Casi de acuerdo(CAC)(3); De acuerdo(DAC)(4) y Muy de acuerdo(MAC) (5).El análisis del instrumento arrojó un coeficiente de Alfa de 0.949, el resultado es de excelente confiabilidad y brinda confianza para su aplicación.

## **RESULTADOS**

El estudio demuestra que el 33.3%(5) de docentes encuestados opinan que el desempeño docente y el liderazgo transformacional están en un nivel regular. Contrariamente otro 33.3%(5) precisa que el desempeño de los docente es de nivel alto. A nivel inferencial, se indica que el valor sig. 0.033 y el valor rho (0.551) demuestran que *el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel, Guayaquil, Ecuador 2018.*

## **DISCUSIÓN**

El propósito general de la investigación planeó *determinar la relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel, Guayaquil, Ecuador, 2018*, Lussier & Achua (2004) afirman que en el liderazgo transformacional el líder modifica su entorno y sus seguidores confían en él y en su visión. En los resultados precisan que el 33.3% de los encuestados valoran en el nivel regular al liderazgo transformacional, ésta realidad contradice la postura de Lussier & Achua (2004).Asimismo se opone al aporte de Burns (1978) en la teoría del liderazgo transformacional, en cuanto sostiene que el líder transformacional logra de sus seguidores compromiso, confianza y sentimiento orientándolos desde los intereses hasta los logros. Se puede inferir que los docentes de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel no logran visualizar de manera real el perfil de un líder transformacional. En igual perspectiva, los resultados son opuestos a los estudios de Carhuachín( 2015) y Arana & Coronado (2017) quienes demostraron un alto nivel de desempeño de los docentes.

En cuanto el desempeño docente, el 33.3% de los encuestados lo estiman en el nivel regular (tabla 2). Este escenario es contradictorio a lo que propone Aguirre (2000) que afirma que desempeño implica comportamientos, atributos, y resultados relacionados con el trabajo del docente. Así también, contradice a lo que afirma McClelland(1989) en su teoría de las necesidades, al referir a los colaboradores que demuestran mayor responsabilidad y dirigen su accionar para lograr los objetivos de la organización. También los resultados son opuestos al estudio de Arana & Coronado (2017) quienes identificaron un predominio de liderazgo transformacional. A nivel inferencial (tabla 7), el estudio revela que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente ( $\rho = 0.551$  y  $\text{sig.} = 0.033$ ), coincidiendo con los estudios de Ramos (2015).

## CONCLUSIONES

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, Ecuador, Asimismo el 33.3%(5) de encuestados opinan que el desempeño docente y el liderazgo transformacional es regular, otro 33.3%(5) precisa que el desempeño de los docente es de nivel alto.

## REFERENCIAS

- Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Pirámide.
- Arana, L., & Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. Lima- Perú: Universidad Marcelino Champagnat.
- Bass, B. (2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en Liderazgo Transformacional. *Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle*, 25-41.
- Carhuachín, E. (2015). *Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac – 2015*. Rimac. Perú: Universidad César Vallejos.
- García, G., & Segura, L. (2013). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay, 2013*. Huari. Perú: Universidad César Vallejos.
- Latorre, M. (2005). Continuidades y rupturas entre formación inicial y ejercicio profesional docente. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37.
- McClelland, D. (2003). El poder es el gran motivador. *Harvard Business Review América Latina*, 1-46.

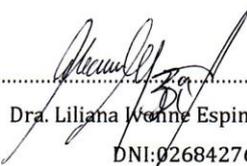
- Ramos, R. (2015). *Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de Codo del Pozuzo–Puerto Inca–Huánuco-2015*. Huanuco.Perú: Universidad César Vallejo.
- Rojas, A. (2006). La cara oculta de la Luma. Liderazgo y crítica al racionalismo en la formulación e implementación de políticas educacionales.REICE. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 25-38.
- Tapia, A., & Loaiza, V. (2014). *La gestión administrativa y desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL 01, Maynas, 2014*. Iquitos. Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencias para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile. REICE. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 149-156.

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE          TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Lilibiana Ivonne Espinoza Salazar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisora de la tesis titulada "Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018" de la estudiante Altamirano Álvarez, Fanny Mónica constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

PIURA, 11 DE AGOSTO DEL 2019

  
 .....  
 Dra. Lilibiana Ivonne Espinoza Salazar  
 DNI: 02684276

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

feedback studio Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	18 %
2	repositorio.univiera.edu...	1 %
3	es.alicehara.net	1 %
4	repositorio.lamich.edu.pe	<1 %
5	repositorio.ucv.edu.pe	<1 %
6	docplayer.es	<1 %

Página: 1 de 26 Número de palabras: 9612 Text-only Report High Resolution

*Acceso*

Yo, Fanny Mónica Altamirano Álvarez, identificado con DNI N°0908797483, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa Guayaquil, Ecuador, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



Fanny Mónica Altamirano Álvarez  
DNI: N° 0908797483

FECHA: Piura, 10 de Abril del 2019

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



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ALTAMIRANO ÁLVAREZ, FANNY MÓNICA

INFORME TITULADO:

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA  
UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2018”.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por unanimidad*



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA