



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo escolar y desempeño docente en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo” Vinces - Ecuador, 2018

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

**AUTORA:**

Lic. Subia Muñoz, Lizett Cristina (0000-0003-3692-8938)

**ASESOR:**

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (0000-0002-0429-294X)

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PIURA – PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

Dedico este proyecto de tesis en primer lugar a Dios por brindarme salud y vida para seguir adelante, a mi madre Lic. María Muñoz León, a mi padre Manuel Subia Limaico, mi hermano Manuel Subia Muñoz y a mi sobrina Emily Subia por ser mi motor que me impulsan a ser mejor persona cada día.

## **Agradecimiento**

Agradezco infinitamente a la Universidad Cesar Vallejo por abrirme sus puertas y permitirme lograr mi sueño de convertirme en Maestra en Administración de la Educación, a mi tutor de tesis Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros mil gracias por su guía, apoyo, paciencia y conocimientos brindados, al rector y docentes de la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo” por hacer posible el desarrollo de mi proyecto de tesis en su Institución y a mis compañeros por haber compartido todo este tiempo sus experiencias conmigo

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Siendo las, 10:00AM. del día 11 DE ABRIL, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "LIDERAZGO ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA "ANTONIO ANDRADE FAJARDO" VINCES - ECUADOR, 2018." presentada/o por el /la bachiller **SUBIA MUÑOZ, LIZETT CRISTINA.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_  
APROBADA POR MAYORÍA.

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO. para recibir el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Piura, 11 de Abril de 2019



DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO  
PRESIDENTA



DRA. LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH  
SECRETARIO



Dr. CRUZ CISNEROS VÍCTOR FRANCISCO  
VOCAL

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Subia Muñoz, Lizett Cristina, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada C.I. 1205206269, con la tesis titulada "Liderazgo escolar y desempeño docente en la Unidad Educativa "Antonio Andrade Fajardo", Vines - Ecuador, 2018"

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para la obtención de algún grado académico previo al título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido parcelados ni duplicados ni copiados y, por lo tanto, los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en una parte aporte de la realidad que se investigó.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena), o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencia y sanciones que de mí acción se desprendan, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Tumbes, julio del 2018



Lic. Subia Muñoz, Lizett Cristina

## ÍNDICE

	Pág.
Carátula	
Página del jurado	iv
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas con el tema	18
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	29
II. MÉTODO	30
2.1 Diseño de la investigación	30
2.2 Variables y operacionalización	31
2.3 Población y muestra	32
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
2.5 Métodos y análisis de datos	34
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	55
VII. REFERENCIAS	56
VIII. ANEXOS	59

## RESUMEN

La presente investigación estuvo motivada por la inquietud de conocer la manera en que las formas de dirección impactan sobre el trabajo de los docentes, puesto que en la unidad educativa se observa un esfuerzo por mejorar el desempeño de los docentes, quienes muestran una resistencia pasiva al acompañamiento de los directivos; en este sentido, el objetivo general quedó expresado en la determinación de encontrar la relación entre el liderazgo escolar y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

La investigación fue de tipo cuantitativa, de corte transeccional y diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 30 docentes que se determinó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia a la investigación. Los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios que fueron elaborados por la investigadora, por lo que antes de su aplicación se sometieron a validación y confiabilidad.

Con el análisis de los resultados se pudo arribar a la conclusión de que existe relación significativa entre el liderazgo escolar y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018. Lo cual se comprobó con el estadístico T- Student; por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson alcanzó un coeficiente de 0,658, lo que indica una relación significativa, alta y directa, al nivel 0,01.

Palabras clave: Liderazgo escolar, desempeño docente, actitudes democráticas, actitudes jerárquicas y motivadoras.

## **ABSTRACT**

This research was motivated by the concern to know the way in which the forms of management impact on the work of the teachers, since in the educational unit an effort is observed to improve the performance of the teachers, who show a Passive resistance to the management's accompaniment; In this sense, the general objective was expressed in the determination to find the relationship between the school leadership and the teaching performance in the Educational Unit "Antonio Andrade Fajardo", Vinces-Ecuador, 2018.

The research was of quantitative type, transectional cutting and correlational descriptive design. The sample was formed by 30 teachers who were determined by a non-probabilistic sampling for convenience to research. The instruments applied were two questionnaires that were prepared by the investigator, so before their application they underwent validation and reliability.

With the analysis of the results it was possible to arrive at the conclusion that there is a significant relationship between the school leadership and the teaching performance in the "Antonio Andrade Fajardo" Educational Unit, Vinces-Ecuador, 2018. This was verified with the T-Student statistic; On the other hand, the correlation coefficient of Pearson reached a coefficient of 0.658, indicating a significant relationship, high and direct, to level 0.01.

Key Words: School Leadership, teaching performance, democratic attitudes, hierarchical and motivating attitudes.

## **1. INTRODUCCIÓN:**

### **1.1 Realidad problemática**

Gran parte de los alumnos a nivel mundial, sin interesar el país donde habitan o del nivel formativo que cursen, continúan sin poder tener una educación de calidad. Esta dura realidad nos perturba de manera continua, haciéndonos presente que no estamos aptos para encontrar respuestas terminantes y notables a esta dura problemática social. De acuerdo con Viacava (2013), para la Unesco, “ni las propuestas políticas, ni los cambios educativos que han afectado a las diversas modalidades del país y de la mayoría de los países, han logrado superar la falta de calidad educativa, ni tampoco la indebida calidad” (p. 4). Hoy en día, algunos profesores de esta institución, no se preocupan en crear instrumentos formativos, para que los estudiantes se sientan atraídos por los nuevos aprendizajes, y sean éstos atractivos y rentables para que al egresar, puedan aplicar teórico y prácticamente lo aprendido, a un mercado laboral; que hoy exige, producción y productividad, honestidad y responsabilidad en consecuencia los docentes deben tener como prioridad desarrollar estrategias metodológicas, que se cumplan en gran medida con los intereses de los dicentes y sobre todo de la comunidad educativa. El profesor en su crecimiento de su ejercicio pedagógico, debe considerar las cualidades, habilidades y destrezas del alumno; así como sus debilidades, fortalezas, capacidades y cultura, considerando, valorando su libertad y su identidad.

De acuerdo con Mineduc (2008), “desde hace diez años se ha venido luchando por obtener educación de calidad y calidez en nuestro país, como política pública se permitió mejorar la infraestructura de cientos de instituciones educativas fiscales, acompañado del Buen Vivir” (p. 21). El mismo que garantiza el buen funcionamiento del sistema educativo nacional, sin embargo, no es una tarea fácil crear una nueva y mejorada forma de liderar y gestionar las instituciones educativas por los directivos, los mismos que son los responsables de llevar las riendas que garanticen el éxito escolar y cumplir con el objetivo, el cual es conseguir que los estudiantes adquieran un conocimiento significativo, que le sea de utilidad para enfrentar la vida.

Siempre se ha visto al directivo de una institución educativa en un rol netamente administrativo, como un ser que no sale de su oficina, ocupado solamente en llenar matrices, etc. Visto desde este punto de vista, no se podrá cumplir a cabalidad con lo que se espera obtener, debemos recordar que los directivos, antes de serlo, eran docentes también y están conscientes de las tareas que realizamos y de lo importante que es el acompañamiento de la autoridad, y que éste se involucre directamente con nuestra labor docente.

Tenemos por un lado, directivos que están aptos académicamente para ejercer dicho cargo, como verdaderos líderes debemos influir elocuentemente en el docente, para hacer que alcance un alto desempeño. Un verdadero líder escolar, es aquel que conoce de cerca las debilidades y fortalezas de su equipo docente y aprovecha al máximo el potencial de cada uno de ellos en beneficio del estudiantado, motiva e impulsa a sus docentes a que se capaciten, a que actualicen sus conocimientos, a que se sigan preparando y obtengan títulos de niveles más altos a los que poseen.

Para Vergara (2012), afirma que “el mundo en el campo educativo y tecnológico crece rápidamente y debemos estar a la par de estos cambios, un verdadero líder debe optimizar su plana docente, incentivar los méritos que realizan los docentes con sus buenas prácticas” (p. 14). Estar pendiente de todos los detalles que ocurren en la institución educativa, no solo administrativamente hablando, sino que se involucre también en el tema pedagógico.

Un líder escolar debe estar atento primero en el control de asistencia, cerciorarse de que el docente esté siendo puntual con su horario de ingreso y preciso con su horario de salida, ya que el asunto de la puntualidad es clave para que los estudiantes reciban sus horas clase oportunamente. También hay que tener en cuenta de que es nuestra responsabilidad como docentes, presentar nuestro portafolio cada vez que el directivo lo requiera.

Este portafolio consta de documentación tal currículum vitae del docente, horario de clases correspondiente a su grado a cargo, planificaciones, malla curricular, informe de avances de estudiantes con bajo rendimiento académico, actas de compromiso firmadas por los padres de familia en el cual se responsabilizan a cumplir con el acompañamiento de tareas en casa y a inculcarles un buen

comportamiento escolar, adecuaciones de las planificaciones para estudiantes con necesidades educativas especiales, registro de calificaciones correspondientes a cada parcial, etc.

Como resultado del análisis realizado en esta unidad educativa, el liderazgo no demuestra poner en práctica todas las acciones antes mencionadas que harían que ésta tenga la debida marcha y con ello lograr los objetivos de planificados en la institución para alcanzar una educación de calidad y calidez, poco interactúa con padres de familia, pasa la mayoría del tiempo dentro de su oficina atendiendo asuntos administrativos o asistiendo a reuniones que convoca el Distrito de Educación y demás actividades burocráticas, dejando a un lado lo más importante de su rol, que es involucrarse en asuntos pedagógicos y de acompañamiento a los docentes.

Según Guillén (2014), recalca que “el Rector actual, no accedió a este cargo bajo ningún concurso de directivos, ni posee un título universitario de cuarto nivel relacionado con Administración de la Educación” (p. 11). Esto está impidiendo que los docentes no cuenten con un auténtico líder, cuya gestión permita cumplir por completo alcanzar una educación de calidad que forme niños y jóvenes aptos para convertirse en verdaderos profesionales que sean el motor para que nuestro país logre el desarrollo anhelado y que en pocos años nos convirtamos en uno de los países con el mejor sistema educativo de Latinoamérica.

En un estudio realizado por Peragine (2009), titulado Liderazgo del gerente educativo y desempeño del docente, donde se propuso como objetivo, determinar la correlación entre las variables, se encontró que el liderazgo, para los directivos y docentes, siempre es transformacional, y que el estilo transaccional es el menos frecuente; en este sentido, se nota el cambio que se ejerce por parte de los directivos; es decir, que al asumir un liderazgo positivo, tienen a impactar en la mejora del trabajo docente; dada esta constatación, la investigadora propuso continuar la preparación de líderes en las escuelas de Venezuela.

Siguiendo en esta línea, la OCDE (2009), indica que “hay evidencias de que con la mejora del liderazgo directivo, también mejora la calidad de los resultados escolares” (p. 4). Sin embargo, primero se deben analizar los resultados locales

y sus impactos. Por este motivo, en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”, se viene levantando un diagnóstico para identificar de qué manera se puede reforzar el liderazgo a todos los niveles de la gestión, especialmente el que ejercen los directivos.

De la misma manera, en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo” se viene observando esfuerzo por mejorar el desempeño de los docentes; sin embargo, parece que este esfuerzo no es valorado por una parte de los docentes quienes muestran una resistencia pasiva al acompañamiento y monitoreo. De igual modo, se tiene como fortaleza que se percibe un clima de respeto y de comunicación entre los diferentes agentes educativos; por este motivo es pertinente realizar el estudio investigativo donde se conocerá si el liderazgo directivo tiene relación con el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”.

### **1.1. Trabajos previos**

Para poder estructurar exitosamente el proyecto se ha recurrido al análisis de diferentes trabajos anteriores que puedan servir como antecedentes, entre ellos se tiene:

#### **Antecedentes internacionales**

Entre los estudios con mayor afinidad se encontraron el de Gonzáles (2015), en su trabajo de investigación “Estilos gerenciales y madurez laboral del personal directivo y docente”. Investigación correlacional que trabajo bajo le metodología cuantitativa. La variable estilos gerenciales se dimensionó en 4 aspectos: Liderazgo persuasivo, liderazgo participativo, liderazgo directivo y liderazgo delegativo; la variable madurez laboral asumió como dimensiones relación con el personal y realización de la tarea. La población estuvo constituida por todas las II.EE del nivel de educación básica III que forman parte del tercer sector. Se aplicaron como instrumentos dos cuestionarios. Los resultados fueron que los gerentes en forma general tienen características de estilo productivo y se relacionan bien con el resto del personal, por lo que obtuvieron alta relación correspondiente al líder que persuade, mientras que 19 de los encuestados es decir 27.88%, se ubicaron el nivel de alta relación entre las variables y baja tarea, que sería lo que corresponde al líder participativo, mientras que por otra parte 13

de los encuestados es decir el 20.56%, se ubican en el nivel alta tarea y baja relación de las variables, lo cual corresponde al líder directivo y finalmente 2 de los encuestados es decir el 3, 65% se ubicaron en el nivel de baja relación y al mismo tiempo baja tarea lo cual corresponde al líder que delega.

En la misma línea, Cochachi (2012), llevó adelante su estudio denominado “Estilos de liderazgo de los directores y desempeño laboral”, con la finalidad de establecer el estilo gerencial que predominó en los directivos y el desempeño de los jefes. La investigación fue de nivel descriptivo y de campo. El grupo muestral estuvo integrado por 7 directivos y 36 jefes de sección de la escuela básica. Metodológicamente fue un estudio no experimental y cuantitativo. Las dimensiones que se consideraron para la variable estilos de liderazgo son democrático, autocrítico y laissez-faire y para la variable desempeño laboral se consideró la comunicación, control, planificación, organización y ejecución. Se aplicó dos instrumentos de recolección de datos, uno referente el estilo de liderazgo y el segundo cuestionario relacionado con el desempeño, que fueron elaborados por la investigadora, los que permitieron el recojo de la información para su análisis por medio de la estadística descriptiva. En los resultados el estilo de liderazgo que mejora promedio alcanzó fue el democrático con 4,3, luego aparece el líder autocrítico con 4,28 y finalmente el liderazgo laissez-faire, alcanza una media aritmética de 2,7. Con la aplicación del estadístico ANOVA ( $p= 0,000$ ), lo que trajo consigo el que se aclaren las divergencias muy significativas entre el tipo de liderazgo directivo y el desempeño de quienes jefaturan las secciones. Con los resultados estadísticos se logró identificar que la dimensión comunicación y control se encuentra en un nivel adecuado, mientras que las dimensiones planificación, organización y ejecución se encuentran en el nivel moderadamente adecuado. Basados en los resultados alcanzados por Morán, se mostró destacado el tipo de liderazgo democrático, muy significativo en relación a otros tipos de liderazgo; de la misma manera, se hicieron evidentes algunos buenos medios de comunicación en esas instituciones, pero, se evidenció que existen gerentes autocráticos.

Estos trabajos previos sirven de sustento y argumento del liderazgo escolar puesto que se conoce como los diferentes estilos de líderes y pueden tener

repercusión positiva o negativa en las instituciones educativas, también sustentan el desempeño docente puesto que se da a conocer las diferentes formas de proceder de los docentes de acuerdo al contexto y situaciones que se presentan en su cotidianidad.

### **Antecedentes a nivel nacional**

En la búsqueda de información en los repositorios de tesis de las universidades nacionales, se encontró a Salinas y Aldás (2012), su estudio “Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes”, se planteó como objetivo determinar si la gestión administrativa tiene relación directa con el desempeño docente. El enfoque cuantitativo fue el desatacado en la investigación, y como el nivel de investigación se desarrolló el descriptivo y de asociación o correlación de variables. La variable gestión administrativa la conformaron 3 dimensiones mientras que para la variable desempeño docente se desarrollaron 4 componentes. La investigación sostuvo una muestra de 71 docentes, 145 estudiantes y 5 autoridades, lo cual hace un total 221 personas en estudio. Las técnicas que se adaptan a la investigación son la encuesta y la observación, pero lo cual se diseñó como instrumentos un cuestionario y una ficha de observación. La investigación concluye indicando que la gestión administrativa es influyente en el desempeño docente, por lo tanto para que el desempeño de los docentes mejore se debe renovar de forma positiva el nivel de gestión administrativa. En consecuencia los directivos deben buscar estrategias de comunicación y de interrelación para generar un ambiente propicio para el desempeño de las labores en la institución educativa.

Del mismo modo Orbe y Martínez (2011), en su tesis “Propuesta de evaluación del desempeño docente para el Colegio Nacional “San Pablo” de Otavalo”, la cual sustentó en la Universidad Politécnica Salesiana Ecuador. Este trabajo tuvo un enfoque de investigación cualitativo y no experimental y proporciona información de evaluación del desenvolvimiento docente que sirve para evaluarlo y también ayudará a la mejora constante y así obtener un docente de excelencia; su diseño fue el descriptivo propositivo; en este caso se trabajó con evaluación del desempeño como única variable. Para la recolección de datos fue necesario utilizar las técnicas como la observación, la entrevista, la encuesta y el análisis

de documentos, en un total de 120 participantes. Se llegó a las siguientes conclusiones: El ejercicio que menos frecuente se observó de los resultados es en lo relativo a la exigencia, mientras que lo más común es la de los datos que promueven la estimulación. Una de las herramientas elementales para gestionar la calidad docente es la evaluación de su desempeño. Los educandos observaron en sus profesores la forma adecuada enmarcados en los límites normales usados en la encuesta, el grupo docente es visualizado por ellos con un correcto grado de exigencia, es así que tienen en cuenta en buenos límites que se interesan por su grado de aprendizaje y de esta manera promueven la motivación en el estudiante lo que demuestra ser profesionales competentes en este aspecto.

De igual manera Barreto y Pinzón (2012), en su trabajo de titulación “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo”, que fue sustentado en la Universidad Técnica Particular de Loja. El enfoque planteado es mixto o cuali-cuantitativa, se contó con las mismas dimensiones para ambas variables: puntualidad, relaciones interpersonales, desenvolvimiento, motivación, cumplimiento de normas. La muestra estuvo conformada por 88 personas. Para recolectar datos fue necesario la aplicación de la encuesta y la observación, debiendo considerar un cuestionario como instrumento. Por la naturaleza del estudio se enmarcó dentro de una investigación descriptiva bibliográfica. Tuvo las siguientes conclusiones: Según la apreciación de los encuestados el personal docente y directivo evidenció un nivel excelente en su desempeño. Se evidenció que los docentes obtuvieron un desenvolvimiento positivo respecto al trato, motivación, interés en sus estudiantes; así como también cumplen con lo que normatividad. Así también se observó cómo su mayor fortaleza la puntualidad y las buenas relaciones interpersonales. En cuanto a la opinión de los estudiantes, indicaron que los profesores muestran hacia ellos un trato respetuoso y amable. Así también manifiestan que sus profesores no emplean de forma adecuada o emplean poco como estrategia a la tecnología de la información y comunicación (TIC), y de esta manera mejorar sus sesiones de aprendizaje.

También encontramos a Grefa (2013), en su investigación “Las relaciones interpersonales de padres e hijos y su incidencia en el aprendizaje de los

estudiantes”, sustentada en la UTE (Universidad Técnica Equinoccial). Esta investigación fue de carácter cualicuantitativa y el nivel de la investigación fue descriptiva correlacional, el método utilizado es inductivo. 56 estudiantes y sus padres, conformaron la muestra; a ellos se les aplicó una encuesta, para relaciones interpersonales, y una ficha de análisis de documentos para aprendizaje. Los resultados a los que arribó en la reflexión de los padres, manifestando que es papel de los progenitores la enseñanza a sus hijos; contribuir en su familia y dar el afecto necesario no dejándolos solos, lo que no es así, la realidad laboral y la economía del hogar en cierta forma conlleva alejarse de ellos y no guiarlos en su vida personal y social, influencia que se aprecia en el logro de sus aprendizajes.

También se encontró el trabajo de Mesías (2013) quien en el estudio titulado “Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales”. Presentado a la Universidad Tecnológica Equinoccial. La investigación tenía un enfoque cualicuantitativo, con diseño descriptivo correlacional para determinar la influencia de las variables. La muestra de estudio la conformaron 85 personas incluidas el director, los docentes y los estudiantes. Las técnicas que se emplearon en la recopilación de datos fueron la encuesta y la entrevista. El liderazgo se operacionalizó en 3 dimensiones y las relaciones interpersonales en 2 dimensiones. El estudio concluye indicando que existe relación entre las variables, es decir que si las relaciones interpersonales entre miembros de la comunidad educativa es inadecuada, consecuentemente el aprendizaje de los estudiantes tendrá niveles bajo. Lo cual determina la influencia de las variables de estudio.

De la misma manera Culcay (2012), en el estudio “El tipo de liderazgo del administrador educativo y su incidencia en el desempeño docente”. Presentado a la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Esta investigación uso un enfoque cuasi-cuantitativo, que facilitó medir el grado de relación y pertenencia de la variable tipo de liderazgo en función al desempeño docente, con una encuesta que incluía ítems de ambas variables, como instrumento y que fue validado estadísticamente; este se aplicó a una población de 35 docentes y al director de la institución; el diseño de contrastación de hipótesis usado fue Chi o Ji Cuadrado

con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.01$ ; y, con la evaluación de los resultados se concluyó que el gerente de la organización muestra un modelo totalitario pues, el 51.4% de los profesores dicen que no son estimulados, el 48.6% manifiestan que la labor en grupo se da eventualmente; en tanto, el 68.6% de los docentes no son liderados en su labor cotidiana, no existe orientación en el aspecto curricular, y la coordinación y ayuda del director hacia los docentes es muy escasa.

Finalmente en el ámbito nacional se encontró el trabajo de Hachi (2013) quien en su tesis descrita como “La incidencia de la autoestima en el desempeño laboral de la escuela de formación de soldados del ejército, Quito”. En la que se planteó como objetivo de investigación el determinar si la autoestima influye en el desempeño de los maestros dentro de su contexto laboral. La investigación se realizó con el método inductivo, un enfoque mixto y un diseño descriptivo correlacional. La variable autoestima estuvo operacionalizada en sus tres niveles y el desempeño laboral por medio de las dimensiones estímulo, cumplimiento de metas, relaciones interpersonales. 120 estudiantes y docentes conformaron la muestra. Como instrumento en donde se aplicó la encuesta con el cuestionario como instrumento, los resultados de la investigación permitieron concluir que: La autoestima afecta de forma directa el desempeño laboral, lo cual no permite alcanzar las metas y fines propuestos. La falta de equidad es uno de los factores que afecta el desempeño laboral, debido a que los docentes les interesa que exista un estímulo económico por su trabajo. Los porcentajes altos de baja autoestima implican distintos aspectos negativos como ansiedad, egoísmo, cambios de humor, reacciones conflictivas, incidiendo en el trabajo de los maestros en las instituciones educativas.

## **1.2. Teorías relacionadas al tema**

### **1.2.1. Variable Liderazgo Escolar:**

Bush (2017) indica que el liderazgo escolar es considerado como el factor clave que incide de forma positiva en el desarrollo o en la búsqueda de una educación de calidad. Las responsabilidades del liderazgo son compromiso principalmente del director o directora de las instituciones educativas, pero también pueden ser desarrolladas por los colaboradores. Por su parte Evans y

Lindsay (2011), sostienen que “existen varias conceptualizaciones de lo que debe ser un líder” (p. 7). En ese sentido cuando se analizan los aspectos específicos en las teorías del liderazgo, se centran en las características personales de quien lo ejerce. Se tiene en cuenta su carácter, sus destrezas y sus capacidades; de la misma manera se revisan los roles que cumple en cuanto a motivación, ejercicio del poder y a toma de decisiones.

En ese orden de ideas se puede citar a Drucker, citado por Ramos (2009), quien señala que “la preocupación fundamental del líder no es asumir personalmente la resolución de los problemas, sino, la participación del grupo en la solución de problemas” (p. 12). El líder es un facilitador; es decir, que posee el conocimiento para dinamizar al grupo y conseguir cambios innovadores en la organización, por otro lado, su capacidad del permite conciliar y manejar el conflicto.

Hogg y Vaughan (2010) consideran que el liderazgo puede darse también cuando algunos miembros de las organizaciones influyen en sus compañeros en decisiones importantes como aceptar valores y actitudes propias de la cultura organizacional de la institución y lograr que se esfuercen para alcanzar los objetivos institucionales. De la misma manera definen que el liderazgo implica ser considerado como el proceso social de influencia donde una persona puede centralizar, movilizar y gestionar la colaboración o ayuda de las demás personas con la finalidad de alcanzar un mismo objetivo.

La posibilidad de análisis de las definiciones anteriores permite derivar estos presupuestos al ámbito escolar donde el directivo que lidera tiene la misión de dirigir la determinación de las actividades que se deben llevar adelante y la manera cómo se pueden realizar para beneficio de la organización; este tipo de motivación trae consigo innovaciones que mejoran el funcionamiento organizacional. A su vez, propicia las condiciones que se necesitan para el trabajo efectivo y eficaz. Es necesario dejar constancia que asumir el cargo directivo y de liderazgo no implica tener una situación privilegiada, con comodidades y méritos injustificados; por el contrario, indica Alvarado (2009), “dirigir es asumir como propia la responsabilidad que se le ha delegado, poniendo todas las capacidades al servicio de la institución” (p. 9).

## **Elementos del liderazgo.**

Para Alvarado, citado por Ramos (2009) ejercer liderazgo trae consigo la interrelación de, por lo menos, 4 elementos básicos: objetivos, estilo, seguidores y poder” (p. 23).

Los objetivos son los mecanismos esenciales de cualquier acción educacional y administrativa. En este caso, el líder necesita tener presente los propósitos de la institución; de la misma manera no puede perder de vista los objetivos que cada miembro de la organización tiene de manera individual, como persona y como trabajador.

Un segundo elemento es el estilo; es decir, las diversas actitudes y comportamientos que muestra el líder cuando ejerce su función con el fin de integrar los intereses, comprometer el servicio y propender al logro de los objetivos.

Del mismo modo, lo esencial del liderazgo es que los colaboradores se adhieran al trabajo conjunto, lo sigan y busquen emularlo, con una subordinación que no implica descontento; por eso, los seguidores son un elemento importante.

Por último, se necesita dejar claro el tipo de poderes que se ejercen sobre los colaboradores; de tal forma que no se deje de considerar la importancia de este elemento.

### **1.2.2. Teorías científicas de la variable Liderazgo Escolar**

#### **Teoría sobre liderazgo de Likert.**

Según Ramos (2009), el aporte de Likert es fundamental para entender el fenómeno de liderazgo, tanto en la psicología como en la administración empresarial; en este caso, muestra que ha estudiado los patrones, formas de liderazgo y modos de administrar durante mucho tiempo. Para hablar del liderazgo y sus estilos se refiere al conjunto de capacidades, cualidades y técnicas que la persona que gerencia pone en juego al momento de dirigir a los miembros de la organización. Esta propuesta de Likert, a pesar de la aparición de nuevas teorías, sigue teniendo vigencia, lo que indica el rigor con el que se realizó el estudio que él dirigió.

Al respecto, Valencia (2008), indica que “los sujetos no laboran en la organización, sino que ellos son la organización” (p. 19). Likert llegó a la conclusión que los supervisores que orientan sus intereses en servir y ayudar a sus subordinados, son vistos como superiores y su productividad es mayor; en este caso, la visión que tienen los subordinados implica una moral menor e insatisfacción en el trabajo.

Luego se pudo percibir que las dimensiones intereses por sus subordinados y el interés por la tarea, no se relacionan, por lo que se pueden manifestar de manera independiente y con realidad particular.

Likert, alcanzó la propuesta de un modelo que estudia la conducta del líder y que se basa en lo que calificó como sistema de administración, el cual identifica cuatro tipos diferentes de ejercer el liderazgo: el autoritario - coercitivo; autoritario benevolente; consultivo y participativo.

Likert describe este modelo o sistema basado en cuatro aspectos: el primero es el proceso de decisión, luego tenemos el sistema de comunicación que debe considerar que todos los miembros de la comunidad deben estar informados, también tenemos las relaciones entre las personas donde se debe generar un clima apropiado para el desarrollo de las actividades y finalmente se tiene el sistema de compensaciones y castigos.

### **1.2.3. Dimensiones del liderazgo.**

#### **Actitudes democráticas**

Para Ramos (2009), “son las condiciones de liderazgo que implican relación participativa, las jerarquías son flexibles y sus obstáculos cotidianos se esfuman para que aparezca una comunicación entre los directivos y los de mando medio” (p. 24). Cuando se dice esto, no implica que ese tipo de jerarquías tengan que desaparecer; de lo que se trata es que resultan con menor notoriedad al momento de emprender nuevos proyectos concretos. Por otro lado, esta plasticidad del modelo democrático trae consigo un compromiso compartido cuando se toman decisiones, sin embargo, esto puede traer retrasos en los procesos mientras no se consiguen acuerdos que atraigan a la mayoría; en la misma línea, se debe considerar que una minoría quedará inconforme con la

decisión.

### **Actitudes motivadoras**

Según Spieguel (2017), las actitudes motivadoras “son las capacidades del líder para transmitir confianza y convicciones de que se pueden conseguir los objetivos y que el beneficio es para todos” (p. 12). Como líder, se tiene que mostrar siempre una **actitud positiva**, ya no sólo para tu éxito personal, sino también para bien de los demás. El líder deja ver primero sus actitudes y luego sus actos. Las actitudes se pueden mostrar sin pronunciar palabra alguna. El lenguaje no lingüístico siempre debe transmitir sensaciones en positivo. Los sujetos desean ser parte de un grupo o unirse a una causa que garantice trascendencia. Sienten la necesidad de sentir que lo que hacen no es esfuerzo vano, sino que sirve para la construcción de algo bueno y mejor. El equipo debe sentir que es valorado y que sus acciones son parte de la solución. De este modo, las actividades específicas no son las que otorgan motivación, sino que el resultado es el aspecto que llena de motivos la participación en el equipo. Cuando se reconoce la labor eficaz, se está mostrando que su trabajo es valorado. El dar significado a la vida laboral está cargado de actividades de reconocimiento.

### **Actitudes jerárquicas**

Conde (2017), indica que “las actitudes jerárquicas son las disposiciones en las que se muestran capacidades directrices; un directivo líder mantiene una comunicación clara y directa con su personal; a su vez, escucha con atención, los aspectos verbales como los no verbales” (p. 9). Una de las maneras más acertadas de reforzar la confianza compartida, es la conexión emocional con los otros miembros del proyecto, por lo que se transmite motivaciones para el logro de los objetivos de la organización. Esto ayuda a que los involucrados ejerciten la toma de decisiones de manera independiente y autónoma.

Fallar significa tener una nueva opción para aprender, lo que se traduce en algo muy positivo a largo plazo. Si se muestra confianza y se permite tomar sus propias decisiones y se responsabilicen sobre las mismas, habrá mayor facilidad para su funcionamiento de forma independiente y se sientan más partícipes en el devenir diario de la empresa. La actitud del líder se reconoce por medio de sus

carisma y empatía, además también se diferencia por su carácter y forma de ver el mundo hacen que los subalternos le sigan casi de forma natural porque sienten confianza y lealtad en sus acciones. El líder que cumple estas características es aquel que siempre dirige para todos, desde el último de los subalternos hasta el mejor de los directivos, no necesita de estructuras o posición para que los demás lo sigan, puesto que con su simple personalidad es guía y modelo de sus colaboradores.

### **1.3.5. Variable Desempeño Docente:**

Para Ramos (2009), desempeñarse implica “cumplir con las responsabilidades; es decir, realizar lo que estamos obligados a hacer, por tanto, ser hábil, ducho en una función, profesión u oficio” (p. 17). La manera de ejecutar las responsabilidades en el trabajo se la conoce también como desempeño, lo cual involucra la manifestación de las capacidades, habilidades, valores, actitudes y conocimientos que una persona ha interiorizado y que influyen en la forma de actuar, en el contexto donde se desenvuelve, y que le permite enfrentar de forma adecuada sus tareas diarias y así conseguir la calidad en lo que realiza. .

De acuerdo con Ponce, citado por Martínez & Guevara (2015), desempeño “es la participación del docente, según sus competencias pedagógicas para la orientación, direccionamiento y valoración dentro del proceso de aprendizaje de los discentes, siendo necesario que tenga dominio de actividades y funciones inherentes a la plena labor desinteresada del maestro” (p. 6).

El desempeño docente, en palabras de Bazarra, Casanova y García (2011), la concepción sobre desempeño docente es muy amplia y difiere según el autor que lo conceptúe. Peña (2009), propone que “el desempeño docente es toda actividad que realiza un sujeto, respondiendo a la responsabilidad que se le ha asignado y en cuya base será evaluado” (p. 11). Este acercamiento a la definición indica un accionar que no tienen en cuenta los resultados y se reduce al cumplimiento de lo encomendado.

Ramos (2009), indica que “el desempeñarse profesionalmente se refiere a cualquier tarea” (p. 5). Es decir que las personas deben realizar sus tareas de manera responsable cumpliendo con las exigencias que le demande realizar su actividad diaria, para ello debe estar capacitado y vincularse en las actividades

de interacción social, que lo lleven a la transformación, conocimiento y valoración profesional de las tareas que realiza. En la misma línea, el Minedu (2017), indica que la finalidad de la evaluación de desempeño docente (EDD) es la comprobación del nivel de alcance de las competencias del docente en el aula a cargo, los cuales se establecen en el Marco del Buen Desempeño Docente, donde se puede identificar las falencias y necesidades de formación, que permitan mejorar el servicio y brindar apoyo en beneficio de la practica docente.

Por otro lado, Ponce (2012), indica que el desempeño profesional docente, es considerado como la interrelación de las múltiples capacidades pedagógicas, que están orientadas a guiar, controlar y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje y la producción cognitiva del docente. Es decir que son las capacidades que demuestra el docente en el dominio de su práctica educativa diaria, desarrollando actividades acorde a la realidad de sus estudiantes.

En la misma línea, Añorga (2013), señala que el desempeñarse en la profesión docente tiene que ver con la capacidad de ejecución de acciones, deberes y obligaciones propias del cargo, que conlleven a mejorar las actividades profesionales en beneficio de los estudiantes. Este concepto aborda la conducta verdadera, para que los trabajadores cumplan con sus actividades de forma efectiva en el ejercicio de su profesión. Por lo tanto el docente debe llevar a la práctica no sólo lo que sabe hacer sino también lo que debe realizar en función a su cargo.

Por su parte, Ledo (2014), propone que “el desempeño profesional es el comportamiento que mantiene el colaborador en el proceso de las actividades asumidas en el desarrollo de la profesión” (p. 2). Esta concepción está centrada en la conducta y en el desenvolvimiento de la labor profesional.

Díaz (2012), indica que desempeño docente “es el ejercicio profesional en el aula en el que se pone en juego los aspectos técnicos, pedagógicos, planificadores y estratégicos que involucra el ejercer como docente y de manejar el proceso de enseñanza - aprendizaje” (p. 10).

Para la UNESCO (2011), el desempeño del maestro “representa un proceso de desplazamiento de sus capacidades como profesional, su responsabilidad con la sociedad y la disponibilidad personal, con lo que articula asociaciones con gran

significado para los componentes y que tiende hacia la formación integral del estudiante” (p. 3).

Avolio (2008), indica que “el desempeño docente ya no se ve limitado por el encuentro entre docente y alumnos; también alcanza actividades anteriores como preparar la enseñanza, analizar los resultados del proceso y proposición de alternativas de mejora” (p. 13). De la misma manera involucra ser parte del trabajo mancomunado en la organización. Es de esperar que los maestros alcancen a ser vistos como modelos de desarrollo de capacidades laborales. La autora se refiere de manera específica a los maestros. La investigadora se refiere específicamente a los profesores que trabajan en centros ocupacionales y las instituciones que han incluido algún taller especializado.

## **Dimensiones del desempeño docente**

### **Aspecto pedagógico**

Para Ahedo (2013), el aspecto pedagógico “integra la enseñanza a nivel teórico y de la investigación sobre ella, como el conocimiento experimental del maestro” (p. 18). Este rasgo tiene implicaciones en la capacidad de utilizar adecuadamente las estrategias de métodos y las demás herramientas de dirección del aprendizaje. Esta capacidad se manifiesta al momento de que el docente pone en juego sus habilidades para alcanzar metas, de acuerdo con el logro de respuesta a las demandas de los estudiantes y las de la sociedad; se refiere también a los escenarios en los que se imparte el aprendizaje por medio de miembros preocupados por algo raro.

Está referida a la capacidad de definición de la unión entre enseñanza y aprendizaje. Esta competencia está presente cuando el docente faltó a la lógica del mundo y planifica las actividades, acciones y recursos para el año lectivo.

### **Aspecto formativo**

En palabras de Ahedo (2013), “es la capacidad del docente para transferir no solo conocimientos al servicio de los demás; también implica la aplicación de competencias del docente para aplicar estrategias de valoración que permitan conseguir los objetivos” (p. 33). Esta competencia se manifiesta cuando el docente tiene conocimiento conceptual y procedimental de diversas técnicas

para evaluar, según lo planificado y lo requerido por el currículo nacional y por los estudiantes en particular.

La finalidad de evaluar competencias, según Avolio (2008), es el de brindar apoyo a los colaboradores en el proceso de desarrollo formativo que se relacione con los resultados obtenidos (p.19). En tal sentido los maestros buscarían capacitarse de acuerdo con sus carencias que se han detectado, lo que influye de forma directa en sus prácticas de enseñanza y en el rendimiento académico de los estudiantes.

### **Desempeño por resultados**

Según Ríos (2015), este concepto “implica a cada trabajador y de la misma manera involucra ser parte del trabajo mancomunado en la organización” (p. 18). Es de esperar que los maestros alcancen a ser vistos como modelos de desarrollo de capacidades y de alcance de metas. De acuerdo con las metas trazadas, el docente debe mostrar que, aunque no son lo que dicen los currículos oficiales, se debe procurar que todos sientan la felicidad del logro personal y comunitario.

Según Ahedo (2013), “la sistematización de la evaluación del desempeño o del rendimiento con base en resultados es indispensable para asegurar la modernización de los sistemas de carrera” (p. 25). Por ello, desde el año 2010 se sustituyó el tradicional modelo de evaluación del desempeño laboral, fundamentado en factores por un moderno sistema que toma en cuenta las metas de desempeño, las competencias y el cumplimiento del régimen ético y disciplinario.

Evaluar el desempeño docente consiste en verificar a través de los resultados el cumplimiento de las funciones inherentes al cargo, y con ello analizar la ejecución de su trabajo y compararlo con los logros establecidos en procura de alcanzar los estándares de calidad educativa.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el liderazgo escolar y el desempeño docente en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo” Vinces, Ecuador, 2018?

### **1.3.2. Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre las actitudes democráticas y el desempeño docente en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018?

¿Qué relación existe entre las actitudes jerárquicas y el desempeño docente en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018?

¿Qué relación existe entre las actitudes motivadoras y el desempeño docente en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018?

### **1.4. Justificación del estudio**

La presente investigación se justifica desde cinco aspectos:

#### **Conveniencia.**

La investigación es conveniente por que los tiempos actuales han puesto la labor docente en el primer plano del debate y discusión pública, por un lado, basados en los diagnósticos y soluciones repetitivas y algunas veces, en argumentos reales que han surgido para buscar un verdadero desarrollo de la función docente. En este sentido, permitirá el análisis de un aspecto neurálgico de la educación como es la convivencia y adecuación de todos los agentes educativos con una mira común: el logro de los objetivos institucionales.

#### **Relevancia social.**

La investigación tiene relevancia social, porque beneficia primero a la comunidad educativa de la unidad educativa estudiada, y en segunda instancia aporta sus resultados a la comunidad científica, por haberse trabajado con el método científico.

#### **Implicancias prácticas.**

La investigación tiene implicancias prácticas, por cuanto los resultados obtenidos sirven de referencia para directivos y docentes implementen acciones de mejora con respecto a las deficiencias encontradas en la institución estudiada.

#### **Valor teórico**

La investigación tiene valor teórico, porque aporta nuevos conocimientos relacionados con las dos variables estudiadas que servirán de referencia a otros

investigadores para iniciar otras investigaciones. El estudio tiene su base teórica en la propuesta de Likert, es decir que asume una teoría originaria del mundo empresarial para trasladarlo al ámbito educativo y ver si en él representa la misma necesidad de liderazgo o tiene sus particularidades.

### **Utilidad metodológica.**

La presente investigación tiene utilidad metodológica por que se aplicaron instrumentos validados y confiables que se han elaborado para el caso; los que podrán ser empleados por otros estudiantes en el planteamiento de futuras investigaciones.

## **1.5. Hipótesis:**

### **1.5.1. Hipótesis general:**

**H<sub>i</sub>:** Existe relación significativa entre el liderazgo escolar y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el liderazgo escolar y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

### **1.5.2. Hipótesis específicas:**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre las actitudes democráticas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

**H<sub>01</sub>:** No existe relación significativa entre las actitudes democráticas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

**H<sub>2</sub>:** Existe relación significativa entre las actitudes jerárquicas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

**H<sub>02</sub>:** No existe relación significativa entre las actitudes jerárquicas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

**H<sub>3</sub>:** Existe relación significativa entre las actitudes motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

**H<sub>03</sub>:** No existe relación significativa entre las actitudes motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

## **1.7. Objetivos:**

### **1.7.1. Objetivo general:**

Determinar la relación entre el liderazgo escolar y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos:**

Establecer la relación que existe entre las actitudes democráticas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

Estimar la relación que existe entre las actitudes jerárquicas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

Precisar la relación que existe entre las actitudes motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

## II. MÉTODO:

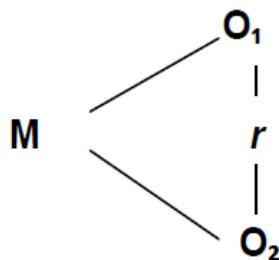
Para Gurdián-Fernández (2007), el método es la manera ordenada y sistemática para desarrollar el proceso de investigación y conseguir resultados o un logro específico. Los procesos investigativos recurren a diversos métodos dependiendo la finalidad del estudio, es por ello que se utilizó el método deductivo para el procesamiento de los datos, donde a partir de respuestas individuales se llega a conclusiones generales, que luego son presentadas en tablas y gráficos.

Además se utilizó el método inductivo, por medio del cual se trabajó la operacionalización de las variables y poder asumir desde temas generales como las variables a particularidades con las que se desarrollaron los instrumentos.

### 2.1. Diseño de investigación

En el desarrollo de la investigación, el diseño que se adapta a la estudio es el no experimental de corte transversal, donde el nivel investigativo es descriptivo correlacional asociativo y de acuerdo con el esquema a utilizar se denota que lo que se busca es identificar las asociaciones que existen entre las variables del estudio (Marroquín, 2012).

Su esquema, según Abanto (2014), tiene correspondencia con el tipo de investigación y su diseño:



M: Muestra : (30 docentes de la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo” Vinces, Ecuador, 2018).

O<sub>1</sub>: Variable 1 : Liderazgo Escolar.

O<sub>2</sub>: Variable 2 : Desempeño Docente.

r: Relación entre las variables.

## 2.2. Variables, operacionalización

Tabla 1.

### Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1 Liderazgo Escolar	Liderazgo es el elemento clave para el desarrollo de una educación de calidad. El ejercicio de este tipo de liderazgo recae fundamentalmente sobre el director del centro educativo (Bush, 2017).	Es un conjunto de actitudes democráticas, jerárquicas y motivadoras que los directivos ejecutan para ejercer su liderazgo.	Actitudes democráticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Justo</li> <li>▪ Equitativo</li> <li>▪ Respetuoso</li> <li>▪ Tolerante</li> <li>▪ Participativo</li> <li>▪ Disciplinario</li> <li>▪ Legal</li> </ul>	De intervalo
			Actitudes jerárquicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Control</li> <li>▪ Compromiso</li> <li>▪ Responsabilidad</li> </ul>	
			Actitudes motivadoras	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estímulos.</li> <li>▪ Optimización de potenciales.</li> <li>▪ Identificación de fortalezas.</li> </ul>	
Variable 2 Desempeño Docente	Desempeño es la actuación del docente, en relación con sus competencias académicas y pedagógicas para acompañar, orientar y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual se necesita dominar actividades específicas inherentes a la función docente. (Ponce, 2005, citado por Martínez, G. & Guevara, A., 2015).	Es el desenvolvimiento pedagógico, formativo y por resultados que demuestra un docente para lograr el éxito estudiantil.	Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo colaborativo</li> <li>▪ Aprendizajes significativos</li> <li>▪ Inclusión</li> </ul>	De intervalo
			Formativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluaciones</li> <li>▪ Cultura de emprendimiento</li> </ul>	
			Por resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Producción del conocimiento</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia

#### Variable 1: Liderazgo Escolar

Liderazgo es el elemento clave para el desarrollo de una educación de calidad. El ejercer este tipo de liderazgo recae fundamentalmente sobre el directivo del centro educativo (Bush, 2017).

## **Variable 2: Desempeño Docente**

Desempeño es la acción del maestro, en relación a sus capacidades académicas y pedagógicas con las que guía, orienta y evalúa el proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual se necesita el dominio de funciones específicas para la tarea docente. (Ponce, 2005, citado por Martínez, G y Guevara, A., 2015).

### **2.3. Población y muestra**

#### **Población**

El presente estudio constituyó como población a los 30 docentes de la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”.

Tabla 2.

Tamaño de la población.

<b>Sujetos</b>	<b>Sexo</b>		<b>N° de Docentes</b>
	<b>M</b>	<b>F</b>	
<b>Docentes</b>	17	13	30
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>30</b>

Fuente: Elaboración propia.

#### **Muestra**

EL tamaño de la muestra fueron los 30 docentes de la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”. En tal sentido, se trabajó con una muestra censal, por lo tanto no se aplicó ningún tipo de muestreo.

#### **Criterios de inclusión:**

Docentes que manifiesten su libre disponibilidad de participar en el estudio.

Docentes que respondan los instrumentos que se les aplique.

#### **Criterios de exclusión:**

Docentes que no estén dispuestos a participar en el estudio.

Docentes que no se asistieron.

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

### **2.4.1. Técnicas**

Para la recolección de los datos de las variables, la técnica aplicada fue la Encuesta.

### **2.4.2. Instrumentos**

El instrumento que se utilizó en la recopilación de información de la muestra fue el cuestionario que según Hernández, Fernández y Batista, (2010) es considerado como uno de los instrumentos más eficaces y de mayor uso en la recopilación de datos, puesto que está conformado por afirmaciones o preguntas relacionadas con las variables.

#### **Cuestionario Liderazgo Escolar:**

El primer cuestionario estuvo conformado por tres dimensiones y un total de 18 preguntas con cuatro opciones de respuesta, con escala tipo Likert:

Dimensión 1: Actitudes democráticas (Ítems = 1 - 7).

Dimensión 2: Actitudes jerárquicas (Ítems = 8 - 13).

Dimensión 3: Actitudes motivadoras (Ítems = 14 - 18).

#### **Cuestionario Desempeño Docente:**

El primer cuestionario estuvo conformado por tres dimensiones y un total de 18 preguntas con cuatro alternativas de respuesta, con escala tipo Likert:

Dimensión 1: Pedagógica (Ítems = 1 - 6).

Dimensión 2: Formativa (Ítems = 7 - 12).

Dimensión 3: Resultados (Ítems = 13 - 18).

### **2.4.3. Validación de instrumentos**

La validación de los instrumentos de recolección de información, se dio por medio de la validación de contenido, la cual se ejecutó a través del juicio de expertos, quienes revisaron la matriz de validación y comprobaron la relación de los ítems o preguntas con las dimensiones y variables de estudio. Por otra parte la validación de constructo, se dio con la revisión de los agrupados por dimensiones. Finalmente la validación de criterio se ejecutó revisando

los resultados de la prueba piloto con los resultados reales. (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

#### 2.4.4. Confiabilidad del instrumento

Representa el nivel en el que un determinado instrumento recoge y aporta resultados relevantes y coherentes.

La confiabilidad de los instrumentos fue determinada al aplicar el Alfa de Cronbach, para ello fue necesario en primer lugar aplicar una prueba piloto, donde se obtuvo para la variable liderazgo escolar 0,934 y para el desempeño docente 0,934, lo cual determina que los instrumentos son fiables para la recolección de información.

#### 2.4. Métodos de análisis de datos

Siendo una investigación cuantitativa, la información o datos obtenidos de las encuestas a los docentes, fueron sistematizados en los programas Excel para tabular los datos y SPSS para elaborar la estadística descriptiva y comprobación de hipótesis, y presentarlas en tablas cruzadas y gráficos que permitan una mejor comprensión de los resultados.

Por tratarse de una muestra menor que 50 sujetos, fue procedente aplicar la prueba de normalidad de Shapiro Wilks, la cual arrojó distribuciones normales de los datos de la muestra de 30 sujetos, correspondiendo utilizar el estadístico  $r$  de Pearson y determinar las correlaciones entre las variables de estudio, además para la comprobación de hipótesis se utiliza la prueba  $t$ -student.

El nivel de relación u asociación entre variables y dimensiones lo muestra el coeficiente de Pearson, determinando que cuando el valor resultante de  $r$  es positivo y más cercano a la unidad la relación es directa; mientras que cuando el valor  $r$  es negativo, la relación se convierte en indirecta o inversa.

Valor de la correlación $r$ de Pearson	Interpretación
$\pm 1$	Correlación Perfecta
$\pm 0.80$ a $\pm 0.99$	Muy alta
$\pm 0.60$ a $\pm 0.79$	Alta
$\pm 0.40$ a $\pm 0.59$	Moderada
$\pm 0.20$ a $\pm 0.39$	Baja
$\pm 0.01$ a $\pm 0.19$	Muy baja

Fuente: Yengle (2014, p. 68).

## **2.5. Aspectos éticos**

En el desarrollo de la investigación fue importante considerar el asentimiento informado de los maestros que participaron de la encuesta; por otro lado, se respetó y garantizó el anonimato de los maestros que conforman la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo” de Vinces, al aplicar los instrumentos y al manejar la información recogida de forma adecuada; respecto a los derechos de autor de quienes han sido citados y la veracidad de los datos, el respeto fue irrestricto.

### III. RESULTADOS:

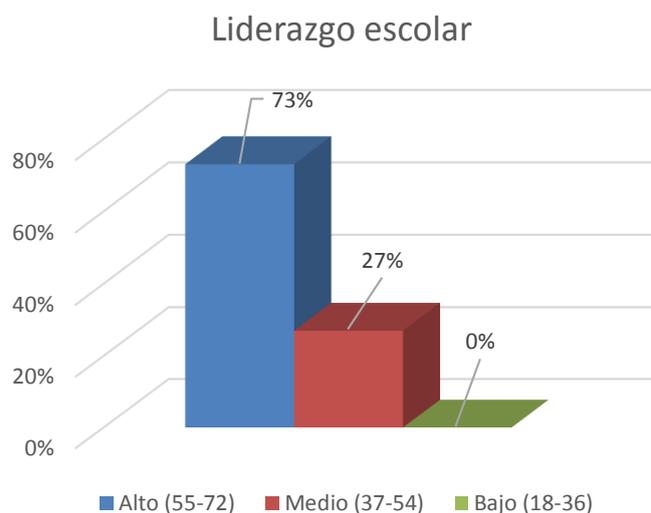
#### 3.1 Resultados descriptivos

Tabla 3

*Nivel de la variable 1 Liderazgo escolar.*

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Liderazgo escolar	
	Frecuencia	Porcentaje
Alto (55-72)	22	73%
Medio (37-54)	8	27%
Bajo (18-36)	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Cuestionario sobre liderazgo escolar



*Figura 1. Liderazgo escolar.*

#### **Interpretación:**

Se puede apreciar en la tabla 3 y figura 1, que el 73% de los docentes percibieron que la variable liderazgo se encuentra en el nivel alto, mientras que el restante 27% de los encuestados consideran que el nivel del liderazgo es medio.

Tabla 4

*Nivel de la variable 2 Desempeño docente.*

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Desempeño docente	
	Frecuencia	Porcentaje
Alto (55-72)	21	70%
Medio (37-54)	6	20%
Bajo (18-36)	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Cuestionario sobre desempeño docente

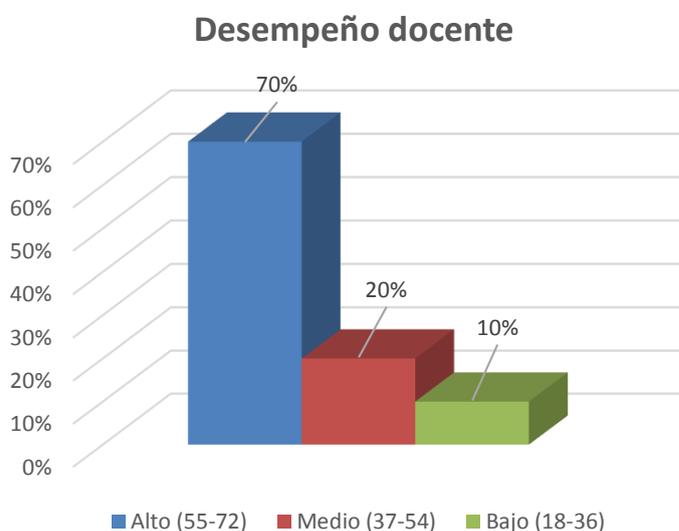


Figura 2. Desempeño docente.

**Interpretación:**

Se puede apreciar en la tabla 4 y figura 2, que el 70% de los docentes encuestados percibe a la variable desempeño docente en un nivel alto, mientras que el 20% indica que el nivel del desempeño docente se encuentra en el nivel medio, por último el 10% de los docentes encuestados considera como bajo el nivel del desempeño docente.

Tabla 5.

*Nivel de la dimensión 1 Actitudes democráticas.*

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Actitudes democráticas	
	Frecuencia	Porcentaje
Alto (22-28)	18	60%
Medio (15-21)	12	40%
Bajo (7-14)	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Cuestionario sobre liderazgo escolar

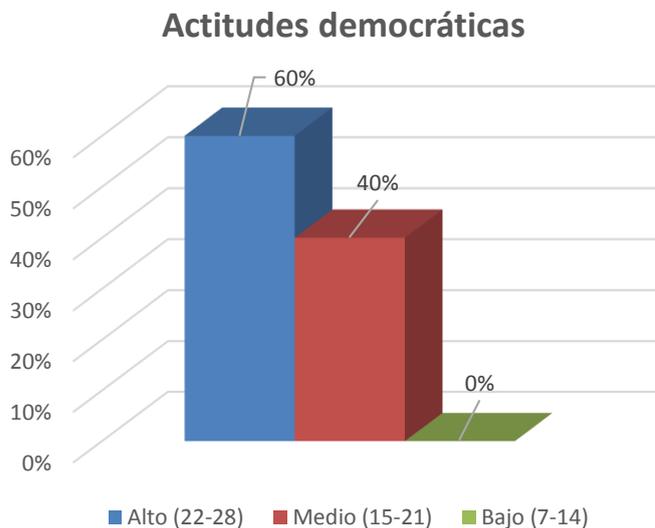


Figura 3. Actitudes democráticas.

**Interpretación:**

Se puede apreciar en la tabla 3 y figura 3, que el 60% de los docentes encuestados percibe que la dimensión actitudes democráticas se encuentra en un nivel alto, por otro lado el 40% de los docentes encuestados considera que se encuentra en el nivel medio.

Tabla 6

*Nivel de la dimensión 2 Actitudes jerárquicas.*

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Actitudes jerárquicas	
	Frecuencia	Porcentaje
Alto (19-24)	21	70%
Medio (13-18)	9	30%
Bajo (6- 12)	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Cuestionario sobre liderazgo escolar

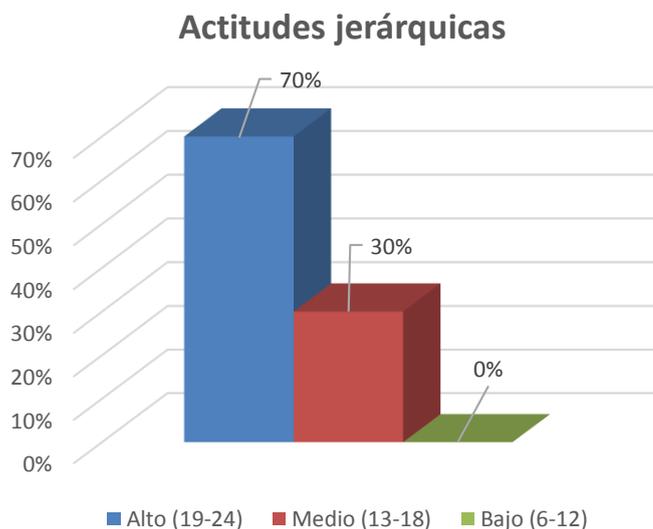


Figura 4. Actitudes jerárquicas.

**Interpretación:**

Se puede apreciar que en la tabla 6 y figura 4, el 70% de los docentes encuestados perciben un alto nivel la dimensión actitudes jerárquicas, por otra parte 30% de los docentes encuestados consideran que las actitudes jerárquicas están en un nivel medio.

Tabla 7.

*Nivel de la dimensión 3 Actitudes motivadoras.*

NIVEL DE CALLIFICACIÓN	Actitudes motivadoras	
	Frecuencia	Porcentaje
Alto (16-20)	8	27%
Medio (11-15)	22	73%
Bajo (5-10)	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Cuestionario sobre liderazgo escolar

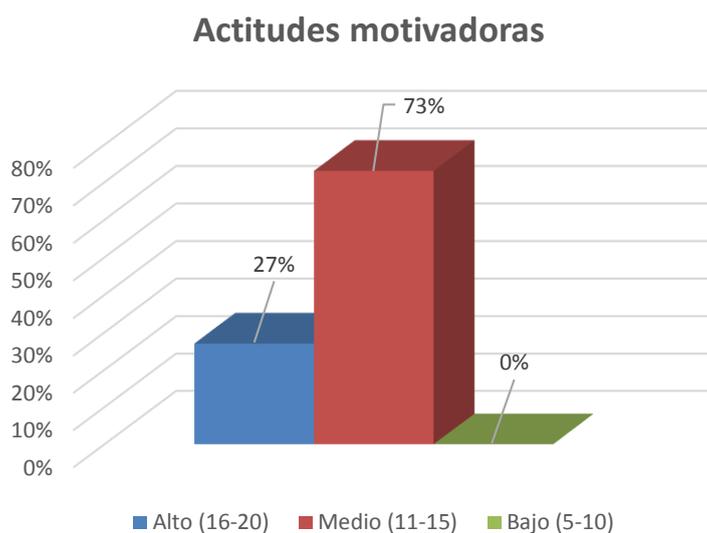


Figura 5. Actitudes motivadoras

**Interpretación:**

Se puede apreciar que en la tabla 7 y figura 5, el 73% de los docentes encuestados perciben que la dimensión actitudes motivadoras alcanzan un nivel medio de desarrollo, sin embargo el 27% de los docentes considera que el nivel de la dimensión es alto.

Tabla 8

*Relación entre el liderazgo escolar y el desempeño docente*

		<b>Correlaciones</b>	
		Liderazgo escolar	Desempeño docente
Liderazgo escolar	Correlación de Pearson	1	,658**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,658**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación:**

Los resultados que se muestran en la tabla 8, indican que existe una relación entre el liderazgo escolar y el desempeño docente, esto se comprueba con el valor del coeficiente de correlación de Pearson que es igual a 0,658, lo que significa que existe una relación positiva, alta y directa, con una significancia menor a 0,01 planteada para la investigación; es decir que, a mayor liderazgo escolar le corresponde un mejor desempeño docente.

### **Prueba de hipótesis**

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo escolar y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

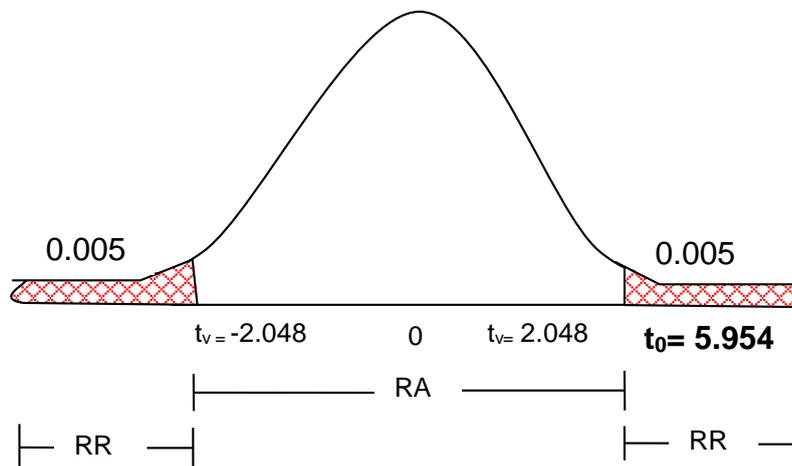
Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo escolar y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

### Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia:  $\alpha = 0.01$
- Valor de t de Student tabulado:  $t_{0.99, (30-2)} = t_{0.99, 28} = 2.048$
- Valor de t de Student calculado:

$$t_0 = \frac{0.658\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0.658^2}} = 5.954$$



#### - Decisión:

Si el valor calculado es igual a 5.954 y la Significancia igual 0.000 menor a 0.01 del p valor propuesto en la investigación, el valor se coloca en la región de rechazo; de esta manera se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_i$ ).

#### - Conclusión:

Existe relación significativa entre el liderazgo escolar y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

Tabla 9

*Relación entre las actitudes democráticas y el desempeño docente*

		<b>Correlaciones</b>	
		Actitudes democráticas	Desempeño docente
Actitudes democráticas	Correlación de Pearson	1	,357*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,357*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

### **Interpretación:**

Los resultados que se muestran en la tabla 9, indican que existe una relación entre la dimensión actitudes democráticas y el desempeño docente, esto se comprueba con el valor del coeficiente de correlación de Pearson que es igual a 0,357, lo que significa que existe una relación positiva, baja y directa, con una significancia menor a 0,05 planteada para la investigación; es decir que, a pesar la baja correlación, si alguna de las variables o dimensiones mejora, de igual manera mejoraría la otra variable.

### **Prueba de hipótesis**

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre las actitudes democráticas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

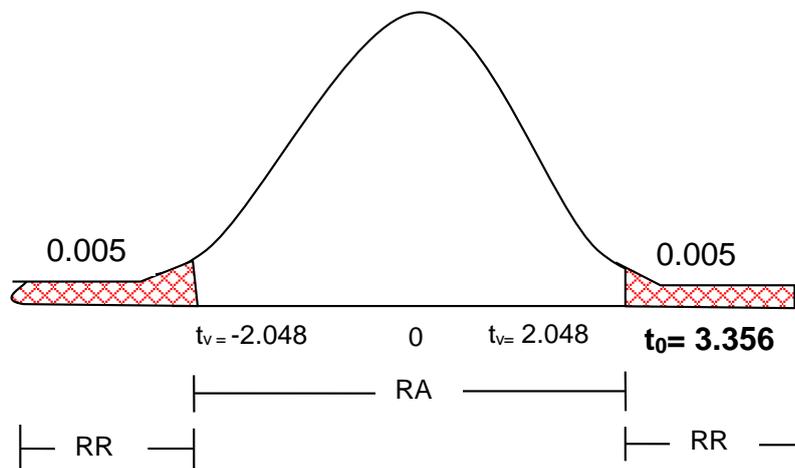
H<sub>01</sub>: No existe relación significativa entre las actitudes democráticas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

### Estadístico de prueba: t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia:  $\alpha = 0.01$
- Valor de t de Student tabulado:  $t_{0.99, (30-2)} = t_{0.99, 28} = 2.048$
- Valor de t de Student calculado:

$$t_0 = \frac{0.357\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0.357^2}} = 3.356$$



### - Decisión:

Si el valor calculado es igual a 3.356 y la Significancia igual 0.000 menor a 0.01 del p valor propuesto en la investigación, el valor se coloca en la región de rechazo; de esta manera se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_1$ ).

### - Conclusión:

Existe relación significativa entre las actitudes democráticas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

Tabla 10

*Relación entre las actitudes jerárquicas y el desempeño docente*

		<b>Correlaciones</b>	
		Actitudes jerárquicas	Desempeño docente
Actitudes jerárquicas	Correlación de Pearson	1	,364*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,364*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

### **Interpretación:**

Los resultados que se muestran en la tabla 10, indican que existe una relación entre la dimensión actitudes jerárquicas y el desempeño docente, esto se comprueba con el valor del coeficiente de correlación de Pearson que es igual a 0,364, lo que significa que existe una relación positiva, baja y directa, con una significancia menor a 0,05 planteada para la investigación; es decir que, a pesar la baja correlación, si alguna de las variables o dimensiones mejora, de igual manera mejoraría la otra variable.

### **Prueba de hipótesis**

H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre las actitudes jerárquicas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

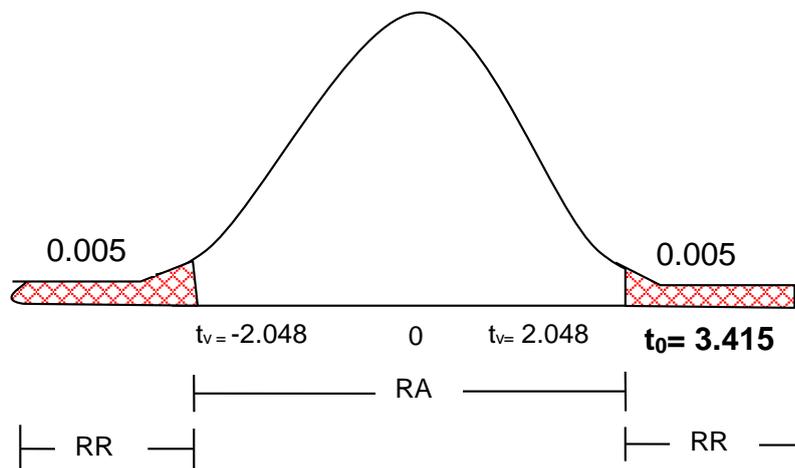
H<sub>02</sub>: No existe relación significativa entre las actitudes jerárquicas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

### Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia:  $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado:  $t_{0.99, (30-2)} = t_{0.99, 28} = 2.048$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.364\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0.364^2}} = 3.415$$



### - Decisión:

Si el valor calculado es igual a 3.415 y la Significancia igual 0.000 menor a 0.01 del p valor propuesto en la investigación, el valor se coloca en la región de rechazo; de esta manera se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_1$ ).

### - Conclusión:

Existe relación significativa entre las actitudes jerárquicas y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Antonio Andrade Fajardo", Vines - Ecuador, 2018.

Tabla 11

*Relación entre las actitudes motivadoras y el desempeño docente*

		<b>Correlaciones</b>	
		Actitudes motivadoras	Desempeño docente
Actitudes motivadoras	Correlación de Pearson	1	,531**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,531**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación:**

Los resultados que se muestran en la tabla 11, indican que existe una relación entre la dimensión actitudes motivadoras y el desempeño docente, esto se comprueba con el valor del coeficiente de correlación de Pearson que es igual a 0,531, lo que significa que existe una relación positiva, moderada y directa, con una significancia menor a 0,01 planteada para la investigación; es decir que, cuando una variable sube de nivel la otra variable también mejora de forma inmediata.

### **Prueba de hipótesis**

H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre las actitudes motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

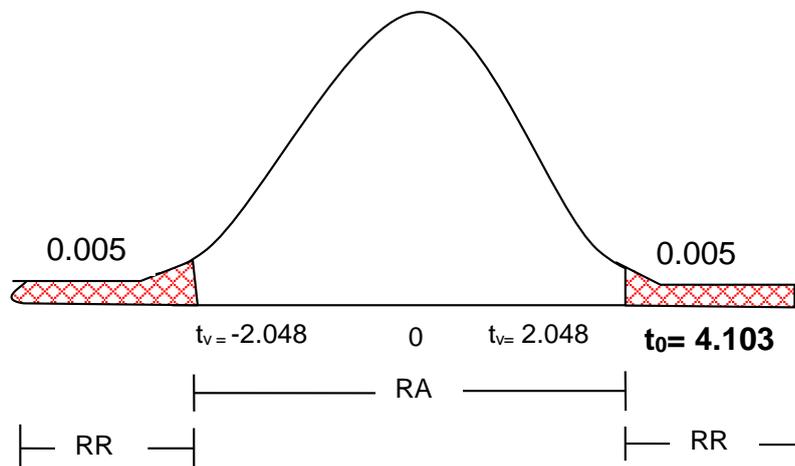
H<sub>03</sub>: No existe relación significativa entre las actitudes motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

### Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \nu = n - 2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia:  $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado:  $t_{0.99, (30-2)} = t_{0.99, 28} = 2.048$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.531\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0.531^2}} = 4.103$$



### - Decisión:

Si el valor calculado es igual a 4.103 y la Significancia igual 0.000 menor a 0.01 del p valor propuesto en la investigación, el valor se coloca en la región de rechazo; de esta manera se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_1$ ).

### - Conclusión:

Existe relación significativa entre las actitudes motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Antonio Andrade Fajardo", Vines - Ecuador, 2018.

#### IV. DISCUSIÓN:

En los resultados descriptivos tanto la variable liderazgo escolar como la variable desempeño docente lograron un nivel alto respaldado por el 73% y 70% respectivamente. Estos resultados confirman lo sostenido por Bush (2017), quien teoriza que el liderazgo es un elemento clave para desarrollar una educación de calidad. Asimismo guardan relación con la teoría sobre el liderazgo de Likert, la cual refiere un conjunto de capacidades, cualidades y técnicas que el gerente pone en juego al momento de dirigir a los miembros de la organización (Ramos, 2009). Los mismos resultados corroboran lo sustentado por Ponce (2005), citado por Martínez y Guevara (2015), quien sostiene que el desempeño docente es la acción relacionada con capacidades académicas y pedagógicas que guían, orientan y evalúan el proceso de enseñanza aprendizaje. En este sentido, se discrepa con Mesías (2013) quien en su trabajo de investigación liderazgo educativo en las relaciones interpersonales, concluye que la falta de liderazgo influye en las relaciones entre los miembros de la comunidad lo cual afecta significativamente el aprendizaje de los estudiantes. En cuanto al desempeño docente tiene similitud con lo encontrado por Barreto y Pinzón (2012) en su trabajo investigativo evaluación de la calidad del desempeño directivo y docente, concluye que el desempeño profesional docente es positivo. Los resultados inferenciales muestran un valor del coeficiente de correlación de Pearson de 0,658\*\* y una significancia bilateral  $< 0,01$ , lo cual denota una relación significativa, directa y alta entre las variables, es decir que a mayor liderazgo escolar ejercido por los directivos corresponde mayor desempeño de los docentes. En relación a la contrastación de hipótesis, se determinó por medio de la prueba t de Student, una t calculada = 5.954  $>$  t tabular = 2.763 y el valor de significancia 0.000 menor que p valor 0.01, lo que indica el rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptación de la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), en consecuencia el liderazgo escolar y el desempeño docente en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”, se relacionan de forma significativa. En cuanto a la contrastación de hipótesis general concuerda con Culcay (2012) quien en su investigación liderazgo del administrador educativo y su incidencia en el desempeño docente, determinó que para la comprobación de hipótesis el nivel de significancia de  $\alpha = 0.01$  y se asumió la hipótesis alternativa, es decir que de

liderazgo que ejecuta el administrador educativo incide de forma directa en el desempeño docente.

La dimensión actitudes democráticas obtuvo un nivel alto respaldado por el 60% de los docentes. Al respecto Ramos (2009), teorizó que las actitudes democráticas “son condiciones de liderazgo que implican relación participativa, con jerarquías flexibles, apareciendo una comunicación entre los directivos y los de mando medio”. Los resultados coinciden con el aporte de Hernández (2017), quien en su estudio destacó que el liderazgo democrático, en comparación con otros estilos de liderazgo, muestra apertura, permite participar y colaborar a los empleados. Así también el ejercicio democrático del liderazgo ha sido señalado como importante en el estudio de Hachi (2013), en su tesis “La incidencia de la autoestima en el desempeño laboral”, en la que llegó a la conclusión que el desempeño laboral se afecta por la falta de equidad, debido a que a los docentes les interesa que exista un estímulo económico por su trabajo. El resultado correlacional de Pearson entre la dimensión las actitudes democráticas y el desempeño docente, fue de 0,357\* que significa una relación baja y directa, que indica una relación significativa, baja y directa, con una significancia menor a 0,05. En cuanto a la contratación de la hipótesis se determinó mediante la t de Student, una t calculada = 3.356 > t tabular= 2.763 con una significancia de 0.000 < 0.01, lo cual se ubica en la zona de rechazo, en consecuencia se descarta la hipótesis nula ( $H_{01}$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_1$ ), concluyendo que existe relación significativa entre las actitudes democráticas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

La dimensión actitudes jerárquicas obtuvo un nivel alto respaldado por el 70% de los docentes. Al respecto Conde (2017), indica que las actitudes jerárquicas son las disposiciones en las que se muestra capacidades, directrices; un directivo líder mantiene una comunicación clara y directa con su personal; a su vez, escucha con atención, tanto en los aspectos verbales como los no verbales. Los resultados alcanzados en el presente estudio tienen similitud con los de Salinas y Aldás (2012) en su estudio investigativo de gestión administrativa y desempeño de docentes, concluyeron que existe influencia de la gestión administrativa en el desempeño docente, por lo tanto los docentes para mejorar en todas las actividades dependen

de la forma correcta como se lleve la gestión administrativa. En los resultados inferenciales se encontró que el coeficiente de correlación de Pearson alcanzó un valor de 0,364\*, lo que pone de manifiesto una relación baja y directa, con un valor sig. menor a 0,05 que fue planteado en la investigación. Por otra parte en la comprobación de hipótesis mediante la t de student, se obtuvieron los valores de t calculado = 3.415 > t tabulado= 2.763 con una Sig.= 0.000 < 0.01, estos valores se ubicaron en la zona de rechazo, con lo cual se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y procede a aceptar la hipótesis de investigación ( $H_2$ ), llegando a concluir que las actitudes jerárquicas se relacionan significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

La dimensión actitudes motivadoras alcanzó el nivel medio confirmado por el 73% de los docentes. En este aspecto se asume como pertinente la definición de Spieguel (2017) para quien las actitudes motivadoras son las capacidades del líder para transmitir confianza y convicciones de que se pueden conseguir los objetivos y que el beneficio es para todos. Este resultado concuerda con Gonzáles (2015), en su trabajo de investigación “Estilos gerenciales y madurez laboral del personal directivo y docente de las escuelas básicas anexas al tercer sector del municipio de Miranda”, quien indica que los gerentes en forma general tienen características de estilo productivo y se relacionan bien con el resto del personal. También concuerda con Orbe y Martínez (2011), en su trabajo investigativo presentaron el tema evaluación del desempeño docente en el Colegio Nacional “San Pablo”, donde concluyen que el ejercicio que es más común es la de los datos que promueven la estimulación de los docentes. Una de las herramientas elementales para gestionar la calidad docente es la evaluación de su desempeño. Lo mismo sucede cuando se compara con lo que dice Barreto y Pinzón (2012), quienes evidencian que los docentes tienen un desenvolvimiento positivo respecto al trato, motivación, interés en sus estudiantes; así como también cumplen con lo que normatividad. Respecto al nivel de motivación se discrepa con los resultados de Culcay (2012), en el estudio de investigación abordaron el tema tipo de liderazgo del administrador educativo y su incidencia en el desempeño docente, concluye que el gerente de la organización muestra un modelo totalitario pues, el 51.4% de los profesores dicen que no son estimulados. El valor de la correlación de Pearson entre las actitudes motivadoras y el desempeño docente, logró un coeficiente igual a 0,531\*\*, lo que expresa

relación moderada y directa, con un valor de sig. bilateral  $< 0,01$ . En la comprobación de hipótesis se determinó mediante el estadístico t de student, que el  $t$  calculado  $= 4.103 > t$  tabulado  $= 2.763$  con una Sig.  $= 0.000$ , el valor resultante se instaló en la región de rechazo, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula ( $H_{03}$ ) y se asumió la hipótesis de investigación ( $H_3$ ), llegando a concluir que las actitudes motivadoras tienen relación expresa con el desempeño docente en la institución educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.

## V. CONCLUSIONES:

Se determinó la existencia de relación significativa del liderazgo escolar y el desempeño docente en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018. Esta relación se comprobó con los valores del estadístico T de Student, y con el coeficiente de correlación de Pearson que es igual a 0,658\*\*, lo cual pone de manifiesto una relación significativa, alta y directa al nivel de significancia 0,01, por lo que se infiere que al fortalecer el liderazgo escolar, también se fortalece el desempeño docente.

Se estableció la existencia de relación significativa entre las actitudes democráticas y el desempeño docente en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018. Lo que fue comprobado con la T de Student, y con el coeficiente de correlación de Pearson que es igual a 0,357\*, lo cual pone de manifiesto una relación positiva, baja y directa al nivel de significancia de 0,05, por lo que se deduce que a mejores actitudes democráticas, corresponde mejor desempeño.

Se estimó la existencia de relación significativa entre las actitudes jerárquicas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018; lo que fue comprobado con la T de Student, y con el coeficiente de correlación de Pearson que es igual a 0,364\*, lo cual pone de manifiesto una relación positiva, baja y directa al nivel de significancia 0,05; esto implica que no necesariamente el desempeño docente es impactado por las actitudes jerárquicas.

Queda precisado la existencia de relación significativa entre las actitudes motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018, lo que fue comprobado con la T de Student, y el coeficiente de correlación de Pearson que es igual a 0,531\*\*, lo cual pone de manifiesto una relación positiva, moderada y directa, al nivel de significancia de 0,01; por lo que se deduce que las actitudes motivadoras sí están muy ligadas al desempeño docente.

## **VI. RECOMENDACIONES:**

El rector de la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, debe convocar a los docentes de la institución para arribar a acuerdos con miras al mejoramiento de las actitudes motivadoras, puesto que estas se han ubicado en un nivel medio.

El rector de la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces – Ecuador, debe derivar los resultados y el análisis de la investigación a los organismos encargados de la educación en la provincia de Los Ríos, con el objetivo de que sus resultados e instrumentos sirvan para replicar el estudio en otras instituciones educativas.

Se invita a los docentes de la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, reflexionar sobre el diagnóstico sobre el liderazgo escolar y el desempeño docente así como los mecanismos para seguir mejorando.

Se recomienda a otros investigadores educacionales asuman la presente investigación como diagnóstico o punto de referencia para ahondar en el estudio de la complejidad que representa el desempeño docente y el liderazgo escolar en diferentes ámbitos y diversos grados de estudio.

## VII. REFERENCIAS

- Abanto, W (2015). *Guía de aprendizaje: Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación* (1a. ed.). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú: UCV.
- Ahedo (2013). Las nuevas tecnologías como herramientas que facilitan la educación formativa. Universidad Internacional de la Rioja - España.
- Alvarado, O. (1996). *Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades*. Trujillo (Perú): Ediciones Vallejianas.
- Alvarado, O. (1996). *Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades*. Trujillo (Perú): Ediciones Vallejianas.
- Áñorga, M. (2013). *El liderazgo de la calidad total* (1a. ed.). Barcelona, España: Praxis S. A.
- Avolio, B. (2008). *Liderazgo y Gestión de la Investigación en África: Una Síntesis y sugerencias para futuras investigaciones*, con FO. *Revista de Psicología del Trabajo y Organizacional*, vol. 84.
- Bush (2017). *Supervisión: La práctica del Empowerment, Desarrollo de Equipos de trabajo y su motivación*. (6ª. edición). Editorial Thomson Editores.
- Conde (2017). *Discursos y nociones sobre desempeño docente: Diálogo con maestros*. En *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Colombia: Consejo Nacional de Educación/Fundación SM.
- Culcay, Marian (2012). *El tipo de liderazgo del administrador educativo y su incidencia en el desempeño docente de la escuela Luis Cordero, Cuenca, provincia del Azuay*.
- Díaz (2012). *Gestión Educativa en el Proceso Descentralización* (1ra Edición) Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Gento, S. (2002). *Instituciones educativas para la calidad total* (1ª. ed). Madrid: La Muralla S. A.
- Gonzáles (2015). *Acompañamiento docente como herramienta de construcción*. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 5 (8), 102-110.

- Guillén, E (2014). *La educación en Perú y Ecuador*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Hernández, R; Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5a. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hogg y Vaughan (2010). *Psicología educativa contemporánea*, México: McGraw-Hill.
- Ledo (2014) *Diseño, construcción y evaluación de una pauta de observación de videos para evaluar calidad del desempeño docente*. *Psykhé*, 17 (2), 79-90.
- Lorenzo, M. (2004). *La función del liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal*. *Anuario Interuniversitario de Didáctica, Enseñanza*, (22) 193-211.
- Marqués, F. (2010). *Estadística descriptiva a través de Excel*. México: Alfaomega.
- Marroquín, R. (2012). *Metodología de la investigación: Programa de Titulación 2012*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta, Lima, Perú.
- Martínez, A; Iraurgi, C. & Sanz, V. (2011). *Validez estructural del Faces-20esp: Versión Española de 20 Ítems de la escala de evaluación de la cohesión y adaptabilidad familiar*, 29 (1) 15-18.
- Martínez, G. & Guevara, A., (2015). *Apuntes acerca de la evaluación educativa*. Colección Innovación y Calidad. SEP. México.
- Mesías, (2013), *Evaluación del desempeño docente*. Fondo de desarrollo institucional Mineduc.
- Mineduc (2008). *La dirección de las instituciones educativas*. Ministerio de educación del Ecuador: Quito.
- OCDE (2009). *Metodología de la evaluación de Desempeño Laboral docente y directivos*. Ministerio de Educación del Perú.
- Peragine (2009). *La gestión educativa. Nuevas técnicas de dirección*. La muralla, Madrid.

- Ramos, M (2009). *Tutoría y orientación educativa*. Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima. Perú.
- Ríos, M. (2015). *Para Educar en Valores. Teoría y Práctica*. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Sal, Milagros. & Maguiña, R. (2010). *El programa nacional de formación y capacitación permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en Lima Metropolitana, 2008-II*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Salinas, S. y Aldás, C. (2012)
- Sánchez, H. & Reyes. C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Perú: Visión Universitaria.
- Spiegel (2017). *Enseñanza media: los desafíos de la inclusión*, en C. Braslavsky (org.), *La educación secundaria ¿Cambio o inmutabilidad? Análisis y debate de procesos europeos y latinoamericanos contemporáneos*, Buenos Aires, Editorial Santillana/IIPE.
- Vergara (2012). *Relaciones humanas interactivas y el nivel de desempeño docente en las instituciones del nivel secundario del distrito de La Perla – Región Callao*.
- Viacava (2013). *Gestión organizacional de Instituciones Educativas*. Lima: Centro de Proyección Cristiana.
- Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos*. (1a. ed.). Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

## ANEXOS

### ANEXO N° 1

#### CUESTIONARIO: LIDERAZGO ESCOLAR

N°
----

#### INSTRUCCIONES:

Estimado(a) docente, el presente instrumento tiene el propósito de recoger información sobre el **Liderazgo Escolar** de la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”, con el propósito de encontrar una estrategia que permita mejorar la calidad educativa. Esta encuesta tiene carácter de anónimo y puedes responder marcando con un aspa (x) sobre uno de los cuatro ítems señalados de la escala valorativa que se indica.

<b>ESCALA VALORATIVA</b>	<b>Nunca: 1</b>	<b>Casi nunca: 2</b>	<b>Casi siempre: 3</b>	<b>Siempre: 4</b>
--------------------------	-----------------	----------------------	------------------------	-------------------

N°	Variable: Liderazgo Escolar				
	Indicadores/Ítem	1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN: Actitudes democráticas</b>					
<b>1</b>	¿El líder institucional aplica normas educativas vigentes de manera justa?				
<b>2</b>	¿Todo el personal Docente es tratado de igual forma?				
<b>3</b>	¿El Rector toma en cuenta las opiniones y creencias de su personal a cargo?				
<b>4</b>	¿La autoridad comprende la manera de ser de sus docentes?				
<b>5</b>	¿Los Docentes interactúan en todas las actividades escolares?				
<b>6</b>	¿El líder impone responsabilidad y compromiso a sus docentes?				
<b>7</b>	¿El directivo de la Unidad Educativa actúa apegado a la ley?				
<b>DIMENSIÓN: Actitudes jerárquicas</b>					
<b>8</b>	¿La autoridad controla que se cumpla a cabalidad con el plan de trabajo?				
<b>9</b>	¿Se inspecciona horarios, planificaciones?				
<b>10</b>	¿Se sienten los docentes con el deber de cumplir con los estudiantes?				
<b>11</b>	¿Existe poco interés por parte de los docentes por asistir puntuales a las clases?				
<b>12</b>	¿Cumplen los docentes con su trabajo a cabalidad?				
<b>13</b>	¿El Rector sirve de ejemplo a su personal siendo responsable?				
<b>DIMENSIÓN: Actitudes motivadoras</b>					
<b>14</b>	¿La autoridad induce a sus docentes a trabajar con entusiasmo?				
<b>15</b>	¿El directivo es capaz de persuadir al personal haciendo público sus méritos?				
<b>16</b>	¿El Rector detecta con atención los fuertes de cada docente?				
<b>17</b>	¿Saca provecho del potencial del docente en beneficio de los estudiantes?				
<b>18</b>	¿Se observan y se premian los aportes que los docentes hacen a la educación?				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## ANEXO N° 2

### CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

N°
----

#### INSTRUCCIONES:

Estimado(a) docente, el presente instrumento tiene la finalidad de recoger información sobre el **Desempeño Docente** de la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”, con el propósito de encontrar una estrategia que permita mejorar la calidad educativa. Esta encuesta tiene carácter de anónimo y puedes responder marcando con un aspa (x) sobre uno de los cuatro ítems señalados de la escala valorativa que se indica.

<b>ESCALA VALORATIVA</b>	<b>Nunca: 1</b>	<b>Casi nunca: 2</b>	<b>Casi siempre: 3</b>	<b>Siempre: 4</b>
--------------------------	-----------------	----------------------	------------------------	-------------------

N°	Variable: Desempeño Docente				
	Indicadores/Ítem	1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN: Pedagógicas</b>					
1	¿Los docentes frecuentemente trabajan en equipo?				
2	¿Los docentes a menudo inculcan a los estudiantes a realizar tareas grupales?				
3	¿Los docentes normalmente promueven la adquisición de conocimientos duraderos?				
4	¿Los docentes lo aplican todo lo aprendido con éxito en su vida diaria?				
5	¿Los docentes consideran a todos los estudiantes por igual?				
6	¿Los docentes hacen que los estudiantes con NEE participen en toda actividad?				
<b>DIMENSIÓN: Formativas</b>					
7	¿Los instrumentos de evaluación que utilizan los docentes son objetivos?				
8	¿Los materiales de evaluación que utilizan los docentes están dentro del currículo?				
9	¿Los docentes acostumbran a evaluar después de cada temática desarrollada?				
10	¿Los docentes fomentan en los estudiantes el amor por el arte y la cultura?				
11	¿Los docentes forman a los estudiantes con mentalidad emprendedora?				
12	¿Los docentes promueven la práctica de deportes en los estudiantes?				
<b>DIMENSIÓN: De resultados</b>					
13	¿Los docentes desarrollan la creatividad en sus estudiantes?				
14	¿Los docentes realizan proyectos educativos acordes a los nuevos cambios?				
15	¿Los docentes realizan casas abiertas de las diferentes asignaturas?				
16	¿Los docentes inducen a los estudiantes a destacar en ciertas disciplinas?				
17	¿Los docentes enseñan a sus estudiantes a razonar por sí mismos?				
18	¿Los docentes enseñan los estudiantes a parafrasear textos previo análisis?				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**ANEXO N° 3**

**VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**

**Liderazgo escolar en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018**

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
<b>LIDERAZGO ESCOLAR</b> Es el factor clave para el desarrollo de una educación de calidad. El ejercicio de este liderazgo recae principalmente sobre el director o directora del centro educativo.	<b>Actitudes democráticas</b>	Justo	¿El líder institucional aplica normas educativas vigentes de manera justa?																
		Equitativo	¿Todo el personal Docente es tratado de igual forma?																
		Respetuoso	¿El Rector toma en cuenta las opiniones y creencias de su personal a cargo?																
		Tolerante	¿La autoridad comprende la manera de ser de sus docentes?																
		Participativo	¿Los Docentes interactúan en todas las actividades escolares?																
		Disciplinario	¿El líder impone responsabilidad y compromiso a sus docentes?																
		Legal	¿El directivo de la Unidad Educativa actúa apegado a la ley?																
	<b>Actitudes jerárquicas</b>	Control	¿La autoridad controla que se cumpla a cabalidad con el plan de trabajo?																
			¿Se inspecciona horarios, planificaciones?																
		Compromiso	¿Se sienten los docentes con el deber de cumplir con los estudiantes?																
			¿Existe poco interés por parte de los docentes por asistir puntuales a las clases?																
			¿Cumplen los docentes con su trabajo a cabalidad?																

		Responsabilidad.																		
			¿El Rector sirve de ejemplo a su personal siendo responsable?																	
	<b>Actitudes motivadora</b>	Estímulos	¿La autoridad induce a sus docentes a trabajar con entusiasmo?																	
			¿El directivo es capaz de persuadir al personal haciendo público sus méritos?																	
		Optimización de potenciales	¿El Rector detecta con atención los fuertes de cada docente?																	
			¿Saca provecho del potencial del docente en beneficio de los estudiantes?																	
		Identificación de fortalezas	¿Se observan y se premian los aportes que los docentes hacen a la educación?																	



\_\_\_\_\_  
FIRMA

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “CUESTIONARIO LIDERAZGO ESCOLAR”

**OBJETIVO:** El cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de liderazgo escolar en la Escuela de Educación Básica “Lcdo. César Arturo Sotomayor”, Vinces – Ecuador, 2018

**DIRIGIDO A:** Docentes en la Escuela de Educación Básica “Lcdo. César Arturo Sotomayor”

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cruz Cisneros Víctor Francisco

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Bueno	Regular	Deficiente
✓		



**FIRMA DEL EVALUADOR**

**ANEXO N° 4**  
**VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**  
**Desempeño docente en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vines - Ecuador, 2018**

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LOS ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE LOS ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b> Es la actuación del docente en relación a sus competencias pedagógicas para brindar orientación, guiar y evaluar el proceso de	<b>Pedagógicas</b>	Trabajo colaborativo	¿Los docentes frecuentemente trabajan en equipo?															
			¿Los docentes a menudo inculcan a los estudiantes a realizar tareas grupales?															
		Aprendizajes significativos	¿Los docentes normalmente promueven la adquisición de conocimientos duraderos?															
			¿Los docentes lo aplican todo lo aprendido con éxito en su vida diaria?															
		Inclusion	¿Los docentes consideran a todos los estudiantes por igual?															
			¿Los docentes hacen que los estudiantes con NEE participen en toda actividad?															
	<b>Formativas</b>	Evaluaciones	¿Los instrumentos de evaluación que utilizan los docentes son objetivos?															
			¿Los materiales de evaluación que utilizan los docentes están dentro del currículo?															

	Cultura de emprendimiento	¿Los docentes acostumbran a evaluar después de cada temática desarrollada?																		
		¿Los docentes fomentan en los estudiantes el amor por el arte y la cultura?																		
		¿Los docentes forman a los estudiantes con mentalidad emprendedora?																		
		¿Los docentes promueven la práctica de deportes en los estudiantes?																		
	De resultados	Innovación	¿Los docentes desarrollan la creatividad en sus estudiantes?																	
			¿Los docentes realizan proyectos educativos acordes a los nuevos cambios?																	
			¿Los docentes realizan casas abiertas de las diferentes asignaturas?																	
		Producción del conocimiento	¿Los docentes inducen a los estudiantes a destacar en ciertas disciplinas?																	
			¿Los docentes enseñan a sus estudiantes a razonar por sí mismos?																	
			¿Los docentes enseñan los estudiantes a parafrasear textos previo análisis?																	



FIRMA

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE”

**OBJETIVO:** El cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel del desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Lcdo. César Arturo Sotomayor”, Vinces – Ecuador, 2018

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Escuela de Educación Básica “Lcdo. César Arturo Sotomayor”

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cruz Cisneros Víctor Francisco

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Bueno	Regular	Deficiente
✓		



**FIRMA DEL EVALUADOR**

**Título:**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿Qué relación existe entre el liderazgo escolar y el desempeño docente en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo” Vinces, Ecuador, 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre las actitudes democráticas y el desempeño docente en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre las actitudes jerárquicas y el</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el liderazgo escolar y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Establecer la relación que existe entre las actitudes democráticas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.</p> <p>Estimar la relación que existe entre las actitudes jerárquicas y el desempeño docente en</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo escolar y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo escolar y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> H1: Existe relación significativa entre las actitudes democráticas y</p>	Liderazgo escolar	<p><b>Actitudes democráticas</b> Justo Equitativo Respetuoso Tolerante Participativo Disciplinario Legal.</p> <p><b>Actitudes jerárquicas</b> Control Compromiso Responsabilidad.</p> <p><b>Actitudes motivadoras</b> Estímulos. Optimización de potenciales. Identificación de fortalezas.</p>	<p>Tipo de Investigación: Tipo cuantitativa, de corte transeccional y diseño descriptivo correlacional.</p> <p>Población y Muestra: Estuvo conformada por 30 docentes de la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo” Vinces, Ecuador, 2018.</p> <p>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.:</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos:</p>

<p>desempeño docente en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre las actitudes motivadoras y el desempeño docente en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018?</p>	<p>la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.</p> <p>Precisar la relación que existe entre las actitudes motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.</p>	<p>el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre las actitudes democráticas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre las actitudes jerárquicas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.</p> <p>Ho: Existe relación significativa entre las actitudes jerárquicas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Andrade Fajardo”, Vinces - Ecuador, 2018.</p>	<p>Desempeño docente</p>	<p><b>Pedagógico</b> Trabajo colaborativo Aprendizajes significativos Inclusión.</p> <p><b>Formativo</b> Evaluaciones Cultura de emprendimiento.</p> <p><b>Por resultados</b> Producción del conocimiento</p>	<p>Los instrumentos aplicados fueron sendos cuestionarios</p>
---	---	---	--------------------------	---	---

		<p>H3: Existe relación significativa entre las actitudes motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Antonio Andrade Fajardo", Vinces - Ecuador, 2018.</p> <p>Ho: Existe relación significativa entre las actitudes motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Antonio Andrade Fajardo", Vinces - Ecuador, 2018.</p>			
--	--	---	--	--	--

**El liderazgo escolar y el desempeño docente de la Unidad Educativa "Antonio Andrade Fajardo", Vinces - Ecuador, 2018**

## ANEXO N° 5 CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO ESCOLAR																							
		LIDERAZGO ESCOLAR																Suma de ítems					
		ACTITUDES DEMOCRÁTICAS						ACTITUDES JERÁRQUICAS						ACTITUDES MOTIVADORAS									
MUESTRA	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72			
	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	42			
	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	59			
	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55			
	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	50			
	6	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	3	57			
	7	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	66			
	8	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	61			
	9	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	59			
	10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	60			
	<b>SUMA TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>37</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>581</b>			
	<b>MEDIA</b>	<b>3,50</b>	<b>3,20</b>	<b>3,20</b>	<b>3,10</b>	<b>3,00</b>	<b>3,20</b>	<b>3,20</b>	<b>3,30</b>	<b>3,40</b>	<b>3,70</b>	<b>2,90</b>	<b>3,40</b>	<b>3,50</b>	<b>3,20</b>	<b>3,10</b>	<b>2,80</b>	<b>3,10</b>	<b>3,30</b>	<b>58,10</b>			
	<b>VARIANZA</b>	<b>0,28</b>	<b>0,40</b>	<b>0,40</b>	<b>0,32</b>	<b>0,22</b>	<b>0,18</b>	<b>0,40</b>	<b>0,46</b>	<b>0,49</b>	<b>0,23</b>	<b>1,21</b>	<b>0,49</b>	<b>0,28</b>	<b>0,40</b>	<b>0,32</b>	<b>0,84</b>	<b>0,54</b>	<b>0,46</b>	<b>7,92</b>			
	<b>Varianza de la Población <math>\Sigma S_i^2</math></b>	<b>7,92</b>																					
	<b>K:</b> El número de ítems	<b>18</b>																					
	<b><math>\Sigma S_i^2</math>:</b> Sumatoria de las Varianzas de los ítems	<b>7,92</b>																					
	<b><math>S_T^2</math>:</b> La Varianza de la suma de los ítems	<b>67,21</b>																					
	<b><math>\alpha</math>:</b> Coeficiente de Alfa de Cronbach	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\Sigma S_i^2}{S_T^2} \right]$																					
	<b>18</b>	<b>[ 1 - 0,12 ]</b>																					
	<b>17</b>	<b>[ 0,88 ]</b>																					
	<b>1,06</b>	<b>[ 0,88 ]</b>																					
	<b><math>\alpha =</math></b>	<b>0,934</b>																					
	<b>SPSS</b>																						
	<b>Estadísticas de fiabilidad</b>																						
	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="padding: 2px;">Alfa de Cronbach</td><td style="padding: 2px;">N de elementos</td></tr><tr><td style="text-align: center; padding: 2px;">,754</td><td style="text-align: center; padding: 2px;">24</td></tr></table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,754	24																		
Alfa de Cronbach	N de elementos																						
,754	24																						

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE																							
		DESEMPEÑO DOCENTE																Suma de ítems					
		DIMENSIONES PEDAGÓGICAS						DIMENSIONES FORMATIVAS						DE RESULTADOS									
MUESTRA	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	54			
	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24			
	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	52			
	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	61			
	5	3	3	0	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	55			
	6	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	63			
	7	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	65			
	8	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	68			
	9	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	61			
	10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61			
	<b>SUMA TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>35</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>564</b>			
	<b>MEDIA</b>	<b>3,10</b>	<b>3,20</b>	<b>3,00</b>	<b>3,00</b>	<b>3,60</b>	<b>3,30</b>	<b>3,40</b>	<b>3,50</b>	<b>3,10</b>	<b>2,80</b>	<b>2,80</b>	<b>2,80</b>	<b>3,50</b>	<b>3,10</b>	<b>3,10</b>	<b>3,10</b>	<b>3,20</b>	<b>2,80</b>	<b>56,40</b>			
	<b>VARIANZA</b>	<b>0,10</b>	<b>0,18</b>	<b>1,33</b>	<b>1,11</b>	<b>0,93</b>	<b>0,90</b>	<b>0,93</b>	<b>0,94</b>	<b>0,99</b>	<b>0,62</b>	<b>0,62</b>	<b>0,40</b>	<b>0,94</b>	<b>0,99</b>	<b>1,21</b>	<b>0,77</b>	<b>0,84</b>	<b>0,62</b>	<b>14,44</b>			
	<b>Varianza de la Población <math>\Sigma S_i^2</math></b>	<b>14,44</b>																					
	<b>K:</b> El número de ítems	<b>18</b>																					
	<b><math>\Sigma S_i^2</math>:</b> Sumatoria de las Varianzas de los ítems	<b>14,44</b>																					
	<b><math>S_T^2</math>:</b> La Varianza de la suma de los ítems	<b>17,11</b>																					
	<b><math>\alpha</math>:</b> Coeficiente de Alfa de Cronbach	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\Sigma S_i^2}{S_T^2} \right]$																					
	<b>18</b>	<b>[ 1 - 0,20 ]</b>																					
	<b>17</b>	<b>[ 0,80 ]</b>																					
	<b>1,06</b>	<b>[ 0,80 ]</b>																					
	<b><math>\alpha =</math></b>	<b>0,847</b>																					
	<b>SPSS</b>																						
	<b>Estadísticas de fiabilidad</b>																						
	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="padding: 2px;">Alfa de Cronbach</td><td style="padding: 2px;">N de elementos</td></tr><tr><td style="text-align: center; padding: 2px;">,843</td><td style="text-align: center; padding: 2px;">18</td></tr></table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,843	18																		
Alfa de Cronbach	N de elementos																						
,843	18																						

## ANEXO N° 6

### BASE DE DATOS (LIDERAZGO ESCOLAR)

LIDERAZGO ESCOLAR																			Suma de Items	
ACTITUDES DEMOCRÁTICAS							ACTITUDES JERÁRQUICAS						ACTITUDES MOTIVADORAS							
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	42	
2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	58	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	53	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	50	
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	57	
6	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	63	
7	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	57	
8	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	53	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	50	
10	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	56	
11	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	61	
12	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	60	
13	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	59	
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	58	
15	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	50	
17	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	3	57	
18	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	61	
19	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	61	
20	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	59	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
22	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	42	
23	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	59	
24	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	50	
26	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	56	
27	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	65	
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	60	
29	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	59	
30	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	55	
<b>SUMA TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>33</b>	<b>573</b>	
<b>MEDIA</b>	<b>3.50</b>	<b>3.20</b>	<b>3.20</b>	<b>3.10</b>	<b>2.90</b>	<b>3.20</b>	<b>3.20</b>	<b>3.30</b>	<b>3.30</b>	<b>3.30</b>	<b>2.90</b>	<b>3.40</b>	<b>3.50</b>	<b>3.20</b>	<b>3.00</b>	<b>2.80</b>	<b>3.00</b>	<b>3.30</b>	<b>57.30</b>	
<b>VARIANZA</b>	<b>0.28</b>	<b>0.40</b>	<b>0.40</b>	<b>0.32</b>	<b>0.32</b>	<b>0.18</b>	<b>0.40</b>	<b>0.46</b>	<b>0.46</b>	<b>0.46</b>	<b>1.21</b>	<b>0.49</b>	<b>0.28</b>	<b>0.40</b>	<b>0.44</b>	<b>0.84</b>	<b>0.44</b>	<b>0.46</b>	<b>8.23</b>	<b>65.34</b>

## BASE DE DATOS (DESEMPEÑO DOCENTE)

ITEMS	DESEMPEÑO DOCENTE																		Suma de Items	
	DIMENSIONES PEDAGÓGICAS						DIMENSIONES FORMATIVAS						DE RESULTADOS							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	54	
2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	
3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	52	
4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	61	
5	3	3	0	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	55	
6	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	63	
7	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	64	
8	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	66	
9	3	3	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	27	
10	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	52	
11	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	61	
12	3	3	0	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	55	
13	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	62	
14	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	62	
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	68	
16	3	3	3	2	1	1	1	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	33	
17	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	52	
18	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	61	
19	3	3	0	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	55	
20	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	63	
21	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	63	
22	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	64	
23	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	44	
24	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	52	
25	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	61	
26	3	3	0	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	55	
27	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	62	
28	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	65	
29	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	65	
30	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	65	
<b>SUMA TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>98</b>	<b>85</b>	<b>90</b>	<b>108</b>	<b>96</b>	<b>100</b>	<b>105</b>	<b>95</b>	<b>85</b>	<b>84</b>	<b>83</b>	<b>107</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>83</b>	<b>1686</b>	
<b>MEDIA</b>	<b>3.13</b>	<b>3.27</b>	<b>2.83</b>	<b>3.00</b>	<b>3.60</b>	<b>3.20</b>	<b>3.33</b>	<b>3.50</b>	<b>3.17</b>	<b>2.83</b>	<b>2.80</b>	<b>2.77</b>	<b>3.57</b>	<b>3.03</b>	<b>3.03</b>	<b>3.03</b>	<b>3.33</b>	<b>2.77</b>	<b>####</b>	
<b>VARIANZA</b>	<b>0.12</b>	<b>0.20</b>	<b>1.45</b>	<b>0.90</b>	<b>0.73</b>	<b>0.79</b>	<b>0.78</b>	<b>0.67</b>	<b>0.90</b>	<b>0.63</b>	<b>0.58</b>	<b>0.39</b>	<b>0.60</b>	<b>0.79</b>	<b>1.21</b>	<b>0.86</b>	<b>0.85</b>	<b>0.53</b>	<b>####</b>	<b>####</b>

## ANEXO 7

### AUTORIZACIÓN PARA PRUEBA PILOTO

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

SEÑOR RECTOR DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "LCDO. CÉSAR ARTURO SOTOMAYOR".

**Lic. Alex Morla Franco**, reciba usted un cálido y afectuoso saludo, y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

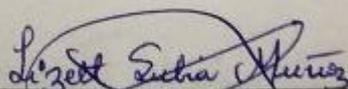
Yo, Lizett Cristina Subia Muñoz, estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo de Tumbes, con cedula de identidad N° 1205206269, actualmente me encuentro en el diseño de mi proyecto de investigación titulado: **Liderazgo escolar y desempeño docente de la Unidad Educativa "Antonio Andrade Fajardo" Vinces, Ecuador, 2018**, el cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Tesis de Maestría.

Por tal motivo, mi persona ha seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para lo cual solicito a usted se digne autorizarme aplicar los instrumentos (cuestionarios) validados de su **Prueba Piloto** para la elaboración de la investigación antes mencionada.

La fecha y hora sugerida para realizar esta actividad están programadas para el día 18 de mayo, desde las 9:30 am.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para los administrativos y docentes, como para la investigadora de este trabajo de investigación.

*Vinces, 15 de mayo del 2018.*



---

Lic. Lizett Cristina Subia Muñoz  
**Autora de la Investigación**

**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "LCDO. CÉSAR ARTURO SOTOMAYOR"**

COD AMIE 12H01286

eebcesararturosotomayor@gmail.com

Parroquia Balzar de Vinces - Vinces - Ecuador

**AUTORIZACIÓN**

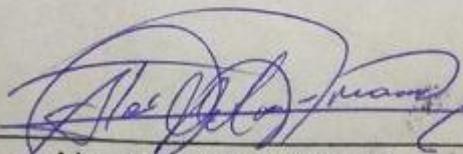
**EL RECTOR DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "LCDO. CÉSAR ARTURO SOTOMAYOR" DE LA PROVINCIA LOS RÍOS, CANTÓN VINCES, DISTRITO PALENQUE - VINCES.**

**AUTORIZA**

A la Licenciada **Lizett Cristina Subia Muñoz**, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados de su **Prueba Piloto** para la elaboración del trabajo de investigación titulado: **Liderazgo escolar y desempeño docente de la Unidad Educativa "Antonio Andrade Fajardo" Vinces, Ecuador, 2018.**

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Vinces, 15 de mayo del 2018.

  
Lic. Alex Morla Franco  
**RECTOR**



## ANEXO 8

### SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

SEÑOR RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "ANTONIO ANDRADE FAJARDO".

**Ing, Donald Pareja Merchán**, reciba usted un cálido y afectuoso saludo, y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

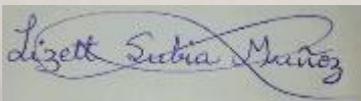
Yo, Lizett Cristina Subia Muñoz, estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo de Tumbes, con cedula de identidad N° 1205206269, actualmente me encuentro en la elaboración de mi proyecto de tesis titulado: **Liderazgo escolar y desempeño docente de la Unidad Educativa "Antonio Andrade Fajardo" Vinces, Ecuador, 2018**, el cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Tesis de Maestría.

Por tal motivo, mi persona ha seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para lo cual solicito a usted se digne autorizarme aplicar los instrumentos (cuestionarios) validados de la **Muestra** para la elaboración de la investigación antes mencionada.

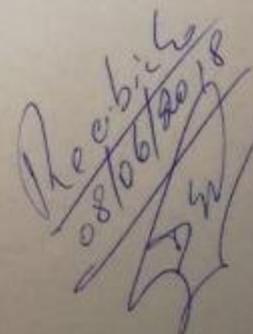
La fecha y hora sugerida para realizar esta actividad están programadas para el día 11 de junio, desde las 9:30 am.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para los administrativos y docentes, como para la investigadora de este trabajo de investigación.

Vinces, 8 de junio del 2018.



Lic. Lizett Cristina Subia Muñoz  
**Autora de la Investigación**

Recibido  
08/06/2018  




## **UNIDAD EDUCATIVA "ANTONIO ANDRADE FAJARDO"**

COD AMIE 12H01307

Correo electrónico: [cnmaaf@hotmail.com](mailto:cnmaaf@hotmail.com)

Teléfono: (05) 279-0140

Dirección: Km 1 y medio vía Vinces - Palestina

### **AUTORIZACIÓN**

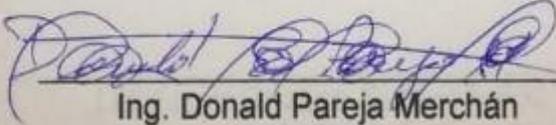
**EL RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "ANTONIO ANDRADE FAJARDO" DE LA PROVINCIA LOS RÍOS, CANTÓN VINCES, DISTRITO PALENQUE - VINCES.**

#### **AUTORIZA**

A la Licenciada **Lizett Cristina Subia Muñoz**, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados de su toma de **Muestra** para la elaboración del proyecto de tesis titulado: **Liderazgo escolar y desempeño docente de la Unidad Educativa "Antonio Andrade Fajardo", Vinces - Ecuador, 2018.**

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Vinces, 8 de junio del 2018.

  
Ing. Donald Pareja Merchán

**RECTOR**



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las, 10:00AM. del día 11 DE ABRIL, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "LIDERAZGO ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA "ANTONIO ANDRADE FAJARDO" VINCES - ECUADOR, 2018." presentada/o por el /la bachiller **SUBIA MUÑOZ, LIZETT CRISTINA.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_  
APROBADA POR MAYORÍA.

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO. para recibir el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Piura, 11 de Abril de 2019



DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO  
PRESIDENTA



DRA. LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH  
SECRETARIO



Dr. CRUZ CISNEROS VÍCTOR FRANCISCO  
VOCAL



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSGRADO

### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller **SUBIA MUÑOZ, LIZETT CRISTINA**, ha sustentado la Tesis titulada:

“LIDERAZGO ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA “ANTONIO ANDRADE FAJARDO” VINCES - ECUADOR, 2018.”

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADA POR MAYORÍA



Habiendo recomendado siguientes:

- Adaptar el instrumento de desempeño docente de acuerdo a las leyes nuevas:
- En discusión: categoría cada una con tutoría también
- En conclusiones incluir interpretación (causa, estado, consecuencias)

Recomendación de acuerdo a lo que encontró lo viable y demeritos donde encontró debilidades.

Piura, 11 de Abril de 2019

PRESIDENTA: **DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO.**

SECRETARIO: **DRA. LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH.**

VOCAL: **Dr. CRUZ CISNEROS VÍCTOR FRANCISCO.**

Yo, Dr. Victor Francisco Cruz Cisneros, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada

“Liderazgo escolar y desempeño docente en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo” Vines - Ecuador, 2018”, de la estudiante Lizett Cristina Subia Muñoz, 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 abril del 2019



Firma

Victor Francisco Cruz Cisneros

DNI: 00244802

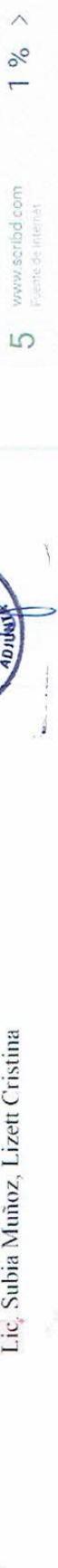
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

# Liderazgo escolar y desempeño docente en la unidad educativa "Antonio Andrade Fajardo" Vinces - Ecuador, 2018

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

**AUTORA:**  
Lic. Subia Muñoz, Lizett Cristina

**ASESOR:**  
Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco



**Resumen de coincidencias** 22%

1	Entregado a Internation... Fuente del estudiante	8%
2	es.sidedshare.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Entregado a Colegio Ch... Fuente del estudiante	1%

Activar WordMatch  
Ir a Configuración de WordMatch

Text-only Report High Resolution Activado





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:

SUBIA MUÑOZ, LIZETT CRISTINA

INFORME TITULADO:

“LIDERAZGO ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA “ANTONIO ANDRADE  
FAJARDO” VINCES - ECUADOR, 2018”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE ABRIL DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: *APROBADA POR MAYORIA.*



---

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