



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Liderazgo educativo y desempeño laboral de los docentes de la Escuela Enrique Gil Calderón-  
Guayaquil, Ecuador 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Sancán Rodríguez, Katia Alexandra (ORCID: 0000-0003-1513-4151)

ASESOR:

Mg. Pulache Herrera, Carmen Mariela (ORCID: 0000-0002-5829-4422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2019

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme sabiduría para poder realizar esta investigación, a mi hija por su amor y paciencia de pasar poco tiempo con ella, a mi familia por cuidarla cuando no estoy con ella, a mi madre por las bendiciones que da cada vez que me voy de viaje y regrese con felicidad a casa junto a mis seres queridos. Todos ellos son mi fuente de inspiración para superarme profesionalmente gracias por ser mi fortaleza e inspiración diaria.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme fortaleza y sabiduría de seguir estudiando, por iluminar mi camino ante las adversidades que se presentan en el diario vivir.

A los docentes de la Universidad “Cesar Vallejo” por brindarnos sus conocimientos y hacer de sus clases momentos activos para la construcción continua de conocimientos.

A la Universidad “Cesar Vallejo” por estar comprometida con la sociedad a través de las acciones concretas de enseñanza aprendizaje, investigación proyección social y extensión universitaria.

A la Escuela “Enrique Gil Calderón” por permitirme contar con la participación de los Docentes en el desarrollo de instrumento aplicada.

A mis sobrinas Tatiana y Olga por apoyarnos mutuamente en este nuevo desafío de estudio.

## PÁGINA DEL JURADO



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 17:30PM del día 08 de agosto de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Liderazgo educativo y desempeño laboral de los docentes de la Escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018, presentada/o por el /la bachiller Sancán Rodríguez, Katia Alexandra

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

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como \_\_\_\_\_ APTA para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 08 de agosto de 2019

Dr. Salazar Salazar Elmer Bagner  
PRESIDENTE



Mg. Agurto Marchán Winner  
SECRETARIO

Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús  
VOCAL

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Sancán Rodríguez, Katia Alexandra, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César, Vallejo, identificada con C.I. 1307078020, con la tesis titulada “Liderazgo educativo y desempeño laboral de los docentes de la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 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 no total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo 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 investigada.

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

Piura, agosto del 2019

  
Katia Alexandra Sancán Rodríguez

## INDICE

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>iii</b>
<b>PÁGINA DEL JURADO.....</b>	<b>iv</b>
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....</b>	<b>v</b>
<b>INDICE.....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE ILUSTRACIÓN .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>II.MÉTODO.....</b>	<b>30</b>
<b>2.1 Tipos y diseño de investigación.....</b>	<b>30</b>
<b>2.2 Operacionalización de variables.....</b>	<b>32</b>
<b>2.3 Población y muestra .....</b>	<b>34</b>
<b>2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad .....</b>	<b>34</b>
<b>2.5 Procedimiento .....</b>	<b>37</b>
<b>2.6 Métodos de análisis de datos.....</b>	<b>37</b>
<b>2.7 Aspectos éticos.....</b>	<b>38</b>
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>39</b>
<b>IV DISCUSIÓN.....</b>	<b>47</b>
<b>V CONCLUSIONES .....</b>	<b>50</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES: .....</b>	<b>51</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>52</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>56</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la Población .....	34
Tabla 2. Instrucciones de evaluación.....	35
Tabla 3 Relación de liderazgo educativo y desempeño laboral.....	39
Tabla 4. Relación entre la capacidad técnica y desempeño laboral.....	40
Tabla 5. Relación entre manejo emocional y desempeño laboral. ....	41
Tabla 6. Relación entre manejo organizacional y desempeño laboral. ....	42
Tabla 7. Relación entre el liderazgo educativa y el desempeño. ....	43
Tabla 8. Relación entre la capacidad técnica y desempeño laboral.....	44
Tabla 9. Relación entre manejo emocional y desempeño laboral. ....	45
Tabla 10. Relación entre manejo organizacional y desempeño laboral. ....	46

## ÍNDICE DE ILUSTRACIÓN

Ilustración 1 Liderazgo educativo y desempeño laboral .....	39
Ilustración 2. Capacidad Técnica.....	40
Ilustración 3. Manejo Emocional.....	41
Ilustración 4. Manejo Organizacional .....	42

## RESUMEN

La presente investigación estuvo motivada por la necesidad de identificar las posibles causas del nivel de desempeño que se muestra en la escuela; por tal razón, el objetivo de trabajo fue el determinar la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de educación Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018.

Estudio de diseño descriptivo correlacional que trabajó con una población censal compuesta por los 30 docentes de la jornada matutina y de la vespertina de la escuela “Enrique Gil calderón” – Guayaquil, 2018; a ellos se les aplicó un cuestionario el cual consta de 18 ítems este se lo aplico en la variable de liderazgo educativo con una escala para medir los valores Nunca (1), Casi nunca (2), Casi siempre (3), siempre (4) este instrumento alcanza una confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,790; una ficha de observación para la segunda variable que consta de 18 ítems con escala Nunca (1), Casi nunca (2), Casi siempre (3), Siempre y (4), este instrumento alcanza una confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0. 820; la investigación es no experimental, por medio de estos dos instrumentos se recoger información sobre liderazgo educativo, y desempeño laboral de los docentes donde se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

Luego del análisis de los resultados se pudo concluir que existe una relación significativa entre el liderazgo educativo y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de educación Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018, lo que se corrobora con la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson al obtener un coeficiente de 0.963; lo que indica una relación significativa al 0,01, muy alta y directa.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño, planificación.

## ABSTRACT

The present investigation was motivated by the need to identify the possible causes of the performance level shown in the school; for this reason, the objective of this work was to determine the relationship between educational leadership and the job performance of teachers of the education school Enrique Gil Calderón - Guayaquil, 2018.

Correlative descriptive design study that worked with a census population composed of the 30 teachers of the morning and afternoon sessions of the fiscal school "Enrique Gil Calderón" - Guayaquil, 2018; a questionnaire was applied to them through two surveys, the first one measures the educational leadership and consists of 15 items with scale with the values Never (1), Almost never (2), almost always (3), always (4) this instrument achieves a reliability of Cronbach's alpha of 0.790; the second survey measures work performance and consists of 18 items with a scale of Never (1), Almost never (2), almost always (3), Almost always and (4) always this instrument achieves a reliability of Cronbach's Alpha of 0.820 , the research was not experimental and the information was processed with the statistical program IBM SPSS Statistics 22, to collect information on educational leadership, and teachers' work performance. For the testing of the hypotheses the Pearson correlation coefficient was applied. After the analysis of the results, it was concluded that there is a significant relationship between the educational leadership and the work performance of the teachers of the fiscal school of basic education Enrique Gil Calderón - Guayaquil, 2018, which is corroborated by the application of the coefficient of Pearson's correlation when obtaining a coefficient of 0.963, which indicates a significant relationship to 0.01, very high and direct.

Key words: Leadership, performance, planning.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la educación ha ido sufriendo algunos cambios y mejoras significativas, volviéndose una verdadera meta para los administradores que dirigen una unidad institucional educativa, se debe tomar en cuenta principalmente que enseñar es una labor muy importante donde hay que trabajar con eficiencia y lidiar para resolver diferentes problemas, desplegando una eficaz notoriedad entre los establecimientos educativos, todo esto constituye actualmente los aspectos que llevan a un verdadero líder educativo a dirigir una institución .

Es por ello que, es importante remarcar el papel que desempeña del director en cuanto a la intervención de la planificación y por ende de la ejecución de estrategias, encaminadas a obtener el máximo beneficio, para lo cual requiere asumir un liderazgo apropiado a las diferentes situaciones laborales, propiciando así el buen desempeño laboral del personal.

A nivel internacional se ha seleccionado algunas muestras de las variables de estudios donde se analizó la tesis de (J. García 2008) Calidad de la gestión académica administrativa y el desempeño de los docentes, donde de acuerdo con su opinión los alumnos de Maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM. El estudio fue básico, de un paradigma descriptivo correlacional. Tuvo como impacto que los establecimientos de la correspondencia de particularidad de la gestión académico administrativa y del desempeño docente, en la unidad de Posgrado, a partir de la forma de percibir de los alumnos. La habilidad utilizada fue una encuesta y el instrumento aplicado un cuestionario En la investigación se arribó a la conclusión que la gestión académico administrativa está relacionada significativamente con el desempeño de los docentes, según la percepción de los alumnos de Maestría de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación de la UNMSM, 2007. Esta correlación es significativa pues llega a alcanzar un nivel de aceptable de 37,5%.

De igual manera, se tiene (Callomamani 2013) quien ejecuto este trabajo reconocida como la supervisión pedagógica y el desempeño laboral, la cual planteo determinar la influencia de la supervisión pedagógica y el desempeño docente. El diseño del estudio respondió a una la descripción de tipo no experimental. El universo que se consideró responde a dos directivos y los veintitrés maestros del establecimiento educativa. El instrumento aplicado fue el cuestionario (para ambas variables), validado con anterioridad a su aplicación

por juicio de expertos; su veracidad llegó a un Alfa de Cronbach de 0,831 y 0,874 respectivamente. Inferencial mente aplicó el análisis de retroceso porque le permite calcular el grado de correspondencia entre los dos aspectos en análisis, según este estándar tuvo un coeficiente de 0,864 lo que nos muestra una influencia específica de verificación en la formación del desempeño laboral en los docentes. De la misma manera, se encontró relación entre los factores de la supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes. El 48,6% de los profesores percibe el desempeño laboral como regular. En cuanto al asesoramiento pedagógico, el 59% de los profesores lo califica como regular. Lo que se lo relaciona a la formación laboral de los maestros, hay evidencias notorias de que, en nivel de planificación, integración de teoría con la práctica y actitudes, valores docentes es bueno. Los estudiantes perciben que la formación del docente tiene un nivel académico malo. Así mismo El Ministerio de Educación de Chile (2013), manifiesta que los resultados en el País del Sur son alentadores debido a la inversión del gobierno en el fortalecimiento de capacidades de los docentes y, sobre todo del liderazgo del equipo directivo para gestionar una educación de calidad.

A nivel nacional en Ecuador el panorama es similar al observado en otros países de Latinoamérica, pues según una evaluación docente ejecutada por el Mineduc en una modelo de la región Costa, se indicó que “baja de la cuarta parte de los maestros que rindieron una prueba tienen un desempeño gustoso” (Fabara Garzón 2013) ante lo cual debe considerarse que entre los estándares de desempeño docentes manejados por el Mineduc existe una dimensión pedagógica de la que forman parte la gestión de estrategias de enseñanza. Cabe señalar también la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI 2011), lo que se buscó es fortalecer los procesos educativos y alcanzar una alta calidad educativa, motivo por lo cual “las normas registra una validez alta en la tarea de los educadores, como un componente importante para alcanzar la calidad de la educación”. (Fabara Garzón 2013). En esta ley vale citar artículos como el artículo 22, inciso referente a los estándares de calidad bajo los cuáles se evalúa el desempeño docente:

Los estándares e indicadores son modelos educativos los cuales serán utilizado para las evaluaciones de los estudiantes y docentes, estos son ejecutados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Los

estándares son modelos curriculares referentes al rendimiento académico de los estudiantes que están alineados con el currículo nacional obligatorio, profesional, hace referencia al desempeño laboral del personal administrativo y docentes de los establecimientos educativo (LOEI, 2011: 19)

En la escuela “Enrique Gil Calderón “de Guayaquil –Ecuador se ha observado que el liderazgo educativo y el desempeño de los maestros en la institución no ha sido el esperado, sobre la base de los datos de la última evaluación interna realizado, no obstante, los aspectos evaluados se encuentran que las planificaciones no se desarrollan adecuadamente dentro del desempeño laboral, donde se tiene que buscar una enseñanza adecuado para mejorar el rendimiento de la población estudiantil.

Hay que considerar que en la actualidad la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) hace énfasis en el logro del aprendizaje significativo, mismo que se corresponde con el modelo de educación constructivista, y por tanto las estrategias deberían ser acordes a este modelo, mientras que en la práctica un gran número de docentes ha trabajado por largo tiempo con un modelo tradicional, propio de la formación media y superior que tuvieron en su momento, y que les ha traído dificultad para adaptarse eficientemente a las nuevas exigencias del Ministerio de Educación.

En este sentido se presume que el liderazgo influye mucho dentro de la institución educativa porque no se sienten guiado por un buen líder dentro del establecimiento educativo como es incentivar, guiar, dar charlas a los docentes para que pueda impartir en su enseñanza, por su parte algunos docentes se les impide lograr un buen desempeño, al ver los resultados del rendimiento de los estudiantes.

En los Trabajos previos a nivel internacional hay que destacar los estudios de las variables presentado por (E. García 2013) en su trabajo "Géneros de liderazgo en autoridades de la unidad educativa del nivel medio transformadora " su propósito fue constituir un estilo de liderazgo que se de bien dirigido en los administradores educativo de la unidad educativa en el nivel medio de bachillerato, se ha ejecutado en este trabajo de investigación un modelo descriptiva donde se tomó encuentra una muestra de 65 sujetos, de los cuales se consideró a 6 autoridades; y 58 docentes. Una de las evidencias más relevantes

demonstró que el estilo de liderazgo se aprecia en una disposición muy alta al igual que el estilo liberal, pero existe una discrepancia mínima cuando se compara el participativo ya que se ubica en un nivel medio, demostrando un entorno de los géneros considerados. Lo cual nos indica que la característica principal del estilo que se considera más alto es el liberal, y esto hace que los educadores del establecimiento educativa se presenten un liderazgo muy bien dirigido.

De la misma manera (De La Hoz 2015) que realizó la investigación con el título Liderazgo de autoridad y el desempeño laboral de los educadores en las U.E. La intención fue comprobar la correlación entre las dos variables liderazgo del directivo y desempeño docente, Sarid Arteta de Vásquez y Miguel Ángel Builes, ubicadas en la ciudad de Barranquilla, Colombia. Con una tipología descriptiva, con modelos investigativos de campo no experimental. La agrupación que se trabajó, respondió a una población censal de dos instituciones educativo de la ciudad de Barranquilla – Colombia quedó conformada por dos directores y ochenta y seis docentes. La técnica para la recolección de resultados, y de herramienta el cuestionario, su aplicación por juicio fue la escala de Licket, su confiabilidad fue de 0.93 y 0.97 para cada variable. Los resultados permitieron concluir: el estilo de liderazgo observado fue el directivo o de autoridad; quedaron representado por los roles de facilitador y planificador; en los principios de la calidad total se destacó la medición estadística; los rasgos del líder los más destacados fueron, confianza personal, flexibilidad e inteligencia y se obtuvo un nivel correlación directa de las variables Liderazgo administrativo y desempeño laboral.

Igualmente (Peña González 2002) quien realizó la invstigacion liderazgo y desempeño laboral de los maestros de las unidades institucionales Tuvo la finalidad de determinar de las relaciones de las variables liderazgo y desempeño laboral en los docentes de establecimientos educativos. El diseño del estudio es no experimental, transversal y correlacional. La muestreo esta representa por 80 maestros de la unidad educativa N° Santa Rosa de Lima y la Unidad Educativa N° 2026 San Diego, la cantidad de los nivel elemental, medio y superior los mismo son designados en un forma no probabilística. Utilizando como técnica la encuesta que es un instrumrnto para recaudar la informacion en el cuestionario. Este instrumento fue validados por experto y la verasidad se la realizo con el Alfa de Cronbach dando como resultado 0,867, en la técnica de evaluacion del cuestionari y 0,798 se

realizó una encuesta para el desempeño laboral. Estos resultados determinan que existe relación significativa ( $r=0.894; p<.0,05$ ).

(SÁNCHEZ GUZMÁN 2013) en la tesis de maestría “Desempeño Laboral los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la U. N. José Faustino Sánchez Carrión”. Donde evaluó el desempeño laboral de los docentes del establecimiento Universitario. El estudio respondió a una tipología no experimental, transaccional, con un muestreo de 154 personas. La herramienta utilizada fue un cuestionario de los cuales se resultó el 98% de los docentes que se consideró para el estudio respondieron que los docentes muestran más o menos compromiso a su labor. El 85% es menor o en mayor grado los docentes muestran tener dominio tecnológico en su desempeño laboral un 90% que en mayor o menor grado los docentes demuestran un buen trabajo en su formación académica de sus responsabilidades en su nivel ético en su desempeño profesional. En conclusión, los educadores manifiestan una predisposición positiva en su desempeño dentro de la institución educativa.

(M. Rodríguez 2013) en su trabajo de exploración “Discernimiento del Liderazgo del director y desempeño de los maestros en cuarto grado de la Unidad Educativa del Callao”, tiene como propósito, construir una correspondencia del liderazgo del director y el desempeño docente en cuarto grado de la Unidad Educativa del Callao. Esta indagación descriptiva, considero a 55 educadores, los cuales fueron observados en sus labores y así se pudo establecer sus acciones. Cuyas deducciones se apreciaron en un promedio para el liderazgo de la autoridad y el desempeño laboral con sus dimensiones referidas. La variación de los resultados de ambos factores en estudio (26.328 el liderazgo directivo y 12.236 en labor del docente) y la menor inversión de los datos lo muestra la dimensiones participativas en sus variable de desempeño laboral (3.658), un resultado distinto fue el que recalca el nivel inferior del 40% muy cercano al nivel frecuente del 38% con respecto al desempeño laboral, deduciendo así una correspondencia muy inédita en cuanto a las dos variables que se consideraron en el estudio.

En el Ecuador se citó a (Mesias 2013) Incidencia del liderazgo en el ámbito educativo con la interacción de las personas en la escuela “Pedro Vicente Maldonado” de la , provincia de Chimborazo. Tuvo como objetivo asemejar como el liderazgo educativo incide en la interacción de las personas en la institución, el estudio que se realizó a los mencionados describiendo, la administración de la institución y todo el personal docente en su personalidad.

La investigación con una metodología descriptiva, utilizando la observación como técnica, la misma que sirvió para recoger las apreciaciones sobre la indagación realizada con el propósito de impartir los datos obtenidos. La muestra estuvo conformada por un directivo, 25 docentes y 62 estudiantes, el perfil del directivo ejecutado da perspectivas a los educadores de la institución por ello el 23% respondió mucho, el 47% poco y el 29% nada. Se concluyó que tanto educadores como alumnos indican que no siempre se considera a los actores de la institución en lo relacionado a lo que permite el cumplimiento de las metas trazadas.

(Peñarreta 2014) quien realizó la investigación titulada El predominio de las cualidades de liderazgo en escala de la complacencia de los empleadores del GAD de la ciudad de Loja, tuvo como propósito determinar el dominio de las diversas cualidades de liderazgo en relación al nivel de complacencia. La población fue constituida por 134 empleados 14 directores y jefes del departamento del GAD de la Municipalidad de Loja El instrumento aplicado fue el cuestionario. El 7% de los trabajadores del GAD de la Alcaldía de Quito, están en un nivel de insatisfacción respecto de sus directores y jefes, mientras que el 64% se encuentran medianamente satisfecho y el 29% de los departamentos están altamente satisfechos. En conclusión, la sensibilizar la formación de administradores y líderes, puede mejorar el desempeño laboral.

La indagación se basa en diversas teorías en la que se menciona (W. Rodríguez 2011), el liderazgo educativo encuadra la labor y el aprendizaje. Los dirigentes tienen influencia positiva en los educadores, estudiantes y la comunidad en general. Este es uno de los aspectos más relevantes del aprendizaje, pues en los educadores responde al estímulo, y en el proceso de los contenidos, así mismo como el entorno escolar.

Es decir, los argumentos pedagógicos/educativas responden más en la institución educativa, de manera positiva ya que la calidad es el resultado que se muestra sobre calidad de aprendizaje, en los estudiantes.

El liderazgo representa una característica donde se despliega la labor administrativa en una organización, considerando a los sujetos que la conforman, sin embargo, son las autoridades las encargadas en generar situaciones, que fortalezcan el accionar en las instituciones educativas, donde se evidencia el liderazgo de manera formal. Consecutivamente se puede comprender que el liderazgo despliega influencias entre las personas que laboran en

la organización, las mismas que son direccionadas por la autoridad para el logro de las metas planeadas (Leithwood 2009) muestra que el liderazgo en las unidades educativas es ejecutado en primer lugar por los administradores y los maestros, y puede ser intercambiado entre ellos. Algunos líderes son muy valiosos para las instituciones educativas en todos sus ámbitos.

El liderazgo representa un elemento importante para el perfeccionamiento de la educación, es indispensables su formación académica en las diferentes actividades que se desarrollan dentro del ministerio de educación, este accionar se ve más como una labor desarrollada con autoridad desplegadas de manera igual en la organización, una peculiaridad de los líderes se define como la tarea de alcanzar y lograr los designios y planes establecidos. (Pozner 1995)

Rol que representa el directivo con liderazgo pedagógico.

Coordinar orientación.

Edificar una visión simultanea de canje.

Sucintar el progreso de las capacidades.

Soporte personal de cada docente, reconocer la buena práctica pedagógica.

Definir una buena relación. Iniciar un buen equipo de colaboración.

Comprometer a los progenitores y la comunidad educativa en la educación los alumnos.

Fomentar la enseñanza: Proveer un soporte competente en los maestros para mejorar su formación académica.

El acompañamiento: es el que sirve para recolectar datos informativos a los directores para saber de la enseñanza que están impartiendo los docentes a sus estudiantes y de esta manera poder mejorar la propuesta educativa.

Acompañamiento: Es una formación del docente que sirve para mejorar su perfil académico.

(Reyes 2004) él indica que el administrador educativo brinde una mejor comprensión en relación con el desempeño del docente dando confianza en el momento de liderar porque será más firme al decidir y será beneficioso para la institución. Esta eficiencia va a dar un buen incentivo a la productividad de un excelente rendimiento académico y también dando a

conocer un reconocimiento porque de esta manera se sentirá comprometido con la institución donde elaboran y se sentirá involucrado en la meta que quiere alcanzar la institución. Hay que involucrar a todos los docentes en los objetivos que desea alcanzar porque siempre unido se va a salir adelante intercambiando ideas y de esta manera salir exitoso en la meta propuesta por la institución siempre dando apoyo, seguridad y confianza al personal involucrado.

El no tener una independencia para saber tomar decisiones y elegir lo correcto en una propuesta laboral hace que la institución tenga problema y su líder falle al momento de tomar una medida adecuada para salir del problema, según (Chiavenato 2006) Un buen dirigente autocrático es autoritario él siempre quiere ser arbitrario imponiendo mandatos donde esta esperado que solo se haga lo que él diga a sus empleados. Hay grupos que se someten al líder autocrático pero su trabajo no es igual porque se sienten presionado y su rendimiento es bajo.

Hay líderes que toman su decisión sin decirles a nadie, para que se imparta sus ordenanzas y sus empleados las sigan. Estos líderes dogmáticos mantienen sus destrezas para que sus empleados no tengan premios tienen poca madurez emocional y que ellos presenten dificultad en el rendimiento de sus labores.

Las dimensiones para el desarrollo del trabajo de investigación están en concordancia con la propuesta del ministerio de educación (2013).

Dimensiones del liderazgo educativo el liderazgo reconoce que puede consultar a sus dependiente y comitiva, pero con el derecho a la postura de que siempre él tiene la última decisión para proceder en una mismos dirección. Él trata de tener confianza en su comitiva, pero no absolutamente pues siempre trata de que sus corriente e ideología y resoluciones sea la misma para que prevalezca su decreto y no la de los demás. Hay medidas importantes que pueden ayudar a mantener una buena política y armonía cuando son tomadas los dictámenes de las intervenciones al momento de tomar una buena disposición porque la institución no la hace un solo elemento sino todo el cuerpo de la institución educativa lo cual va a permitir que predomine la participación de todos. El dialogo siempre va a permitir una buena con los demás miembros para poder llegar a la meta propuesta por el ministerio de educación. No hay

que olvidarse que ciertos empleados tienen su propia autonomía y su trabajo que realiza es importante de esta manera va a predominar la cooperación de métodos que llevan a una misma dirección que es encaminar a tener un buen líder.

La definición de desempeño docente se caracteriza de diversas maneras, según el autor que la propone; en este sentido, (Peña González 2002) propone que el desempeño profesional del docente es toda actividad que ejecuta un sujeto, como modelo para tener en el aprendizaje que imparte hacia sus estudiantes dedicación y veracidad lo cual servirá de ejemplo para evaluar de su cumplimiento. Esta aproximación a la definición es parcial porque se limita al procedimiento para cumplir, dejando de lado los resultados.

Para (Viacava 2007) son conjunto de actividades que un maestro tienen la capacidad de enmarco en su función como tal y comprenden desde la programación y preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes, con los directivos, desarrollo de las clases, la evaluación de los aprendizajes, etc.

El desempeño docente laboral es un término muy amplio según (I. Chiavenato 2009) indica que: “el compromiso laboral del docente siempre es buscar tener nuevas metas propuestas lo cual va a constituir en tener estrategias al momento de impartir sus conocimientos hacia los estudiantes para poder alcanzar sus metas. (p223).

El desempeño del docente siempre investiga nuevas metas que le permita llegar a su objetivo que es enseñar, La labor del docente es una medida que contribuye a una enseñanza y muchas veces ni se trata con tal sino como una necesidad para llegar a un objetivo. Sin embargo, ¿cuál es meta que refiere Chiavenato?; Otros escritores indican que el desempeño laboral es un producto de esfuerzo de trabajadores, porque no solo envuelve producción, sino encierra poder compartir, conocimientos, y valores. Por otra parte (García Aviles 2011) dice que “son labores compartidas al momento de realizar un trabajo para poder llegar a la meta deseada y puedan ser competitivas para contribuir a una buena organización y relación con los demás para contribución de la empresa”. (p. 155)

El desempeño laboral tiene propuesta y metas que debe alcanzar en sus objetivos de un establecimiento educativo del estado y privadas, el cual busca contribuir a un enfoque encaminado hacia una sociedad mejor encaminada al momento de impartir sus conocimientos. Con relación al desempeño laboral algunos escritores indican que algunos elementos son importantes al momento de impartir su conocimiento en su enseñanza con los estudiantes.

Por su parte, (Perez García 2005) indica que el desempeño profesional está referido a cualquier actividad; es decir, si alguien puede realizar algo con capacidad o si emprende una tarea de manera exitosa; es decir, si muestra estar preparado para asumir determinada función en el mundo laboral, entonces es capaz de impactar en la realidad y transformarla.

También se asume lo que dice (Ponce Chacón 2005) al hablar del desempeño tiene hincapié en su labor de maestro, que es expresión del razonamiento de las competencias que, como profesional, puede mostrar al dar orientación, guía, control y evaluación del proceso del conocimiento en el aprendizaje que imparte, de esta manera queda demostrado el manejo de los deberes y ocupaciones en caminadas a la guía de diversos ámbitos que lleven a la meta propuesta que es enseñar.

Esta misma línea, (Añorga Morales 2006) especifica que el desempeño del docente es la capacidad para llevar adelante actividades, encargos y obligaciones inherentes a su cargo y las ocupaciones propias que exige su labor profesional. Esta definición trata del comportamiento verdadero del trabajador en correspondencia con las demás actividades que debe cumplir en el desarrollo de su profesión. Esta concepción trata sobre lo que el maestro realiza verdaderamente y no solamente lo que conoce o sabe. En la misma línea, Ledo (2007), comenta que el desempeño profesional es el comportamiento que mantiene los empleados al ejecutar una actividad asumida en el mantenimiento profesional. Este concepto está centrado en el desempeño profesional.

Por su parte (Viacava 2007), propone que este desempeño laboral está ligado con ciertas tareas laborales que lleva adelante el educador en un ambiente adecuado y armónico que interactuar; por ello no hay una concepción única y homogénea, sino que incluye diversos perfiles, grados y niveles; pero, se pueden recoger concepciones válidas como realizar una serie de acciones que el docente desarrolla en la moldura de su ocupación profesional y que incluye a partir de su planificación curricular de largo plazo, de mediano plazo y de la sesión de aprendizaje o de corto plazo; la interacción entre colegas y con los estamentos directivos de la institución para consensuar curricularmente o sobre la administración institucional; de manera obvia se indica que debe manejar adecuadamente la evaluación y el acompañamiento a sus estudiantes para asegurar el aprendizaje.

Por su parte (Romero 2014) afirma en propuso que el desempeño docente se configura en el ejercicio pedagógico manifestado por medio del despliegue de sus actividades

competente en la pedagogía, el manejo de las áreas a su cargo, la capacidad de planificar y sistematizar las materias, el rol orientador, el manejo de la evaluación; por otro lado, su conducta ejemplar y su compromiso institucional que se proyecta a la comunidad.

(Marcelo 2008) concluye diciendo que el ejercicio y la invención de los sujetos está ligado con las actuales sociedades. Pues el autor aduce que actualmente los aprendizajes son muy competitivos y exige que los educadores estén preparándose para ofrecer aprendizajes que promuevan a los estudiantes exigencias actuales. (Goyarrola 2011) señala con un accionar adecuado se estará presentando circunstancias que permitan aligerar las tareas del docente y proponer nuevas acciones.

Mientras que (Saravia y 2008) indica que este desempeño laboral tiene como objetivo educar a los profesionales experto en el campo educativo para mejorar el aprendizaje pedagógico para la creación de nuevos conocimientos que se van construyen diariamente cuando se tiene nuevos diseños para organizar un nuevo modelo de enseñanza y de esta manera nos permití interactuar con los estudiantes

(Espinoza 2010) concluye diciendo “que el cargo del docente no se limita en la transferencia de cierto conocimiento por muy significativos que existan para la alineación personal y no que también está orientada a la formación esencial para desarrollar todas sus actividades como persona”.

(Murillo 2008) dice que estos desafíos profesionales de los educadores están encaminado a la preparación del aprendizaje y a las organizaciones en los procesos de los trabajos educativos en el aula para demostrar la importancia para la adquisición de conocimiento y lograr que los estudiante desde allí se interesen por conocer para saber cuan preparado están ciertos profesionales en la implementación de esto proceso de calidad encaminados a los desafíos profesionales de los maestros, especialmente referentes a la preparación para los estudiantes que llegan a sus salones de clases con el afán de adquirir nuevos conocimientos y poderse desenvolver con éxito en sus instituciones y en la sociedad.

Estos desafíos siempre están orientados a la preparación de nuevo conocimiento con la finalidad de que el estudiante sea autocritico.

Los materiales lúdicos según indica (Moreno Herrera 2004) son instrumento empleados e indispensable para la capacitación en el momento que se está impartiendo un nuevo conocimiento porque son recursos que el docente emplea en su enseñanza aprendizaje en el proceso para aplicar materiales

Por otro lado (Bernardo 1997), indica que los recursos didácticos empleados en la formación de la construcción de nuevos conocimiento se lo puede realizar en forma singular o trabajar en grupo lo cual permite a los maestros buscar nuevas estrategias y actividades para mantener mejor control en el aula y dar responsabilidad a los estudiantes en las actividades que están realizando.

Esto permite que haya un mejor control en el aprendizaje y van a desarrollar estrategias para alcanzar las metas propuesta por el ministerio de educación y de esta manera los estudiantes le van a dar la importancia necesaria a los recursos empleados por parte de los docentes para poder contribuir en los procesos de aprendizaje.

Dominios del buen desempeño laboral:

Un dominio es entendido como el campo del ejercicio docente que sistematiza una serie de desempeños que impactan en el desarrollo de los aprendizajes de los alumnos (MINEDU 2012) Por esta razón, el denominado Marco propone cuatro dominios que inciden en el mejoramiento del aprendizaje de los alumnos:

Dominio 1: Preparativo para que aprendan los alumnos; este aspecto se tiene en cuenta la planificación del sistema curricular, teniendo presente el enfoque de diversidad e interculturalidad de los alumnos. Son aplicados a un modelo de personalidad que busca aplicar características deseadas para mejorar las organizaciones. Las personas que tienen una alta confiabilidad pueden tener la capacidad de tomar una buena decisión y mejorar su calidad en el desempeño laboral.

Esto nos indica que las personas tienen más credibilidad de encaminar mejor su trabajo laboral para continuar adelante prestar atención a las mínimas referencias para salir dispuesta a mejorar su institución educativa.

Dominio 2: Enseñar para que se cree un indudable aprendizaje de los alumnos; está referido al accionar pedagógico de la enseñanza a través de un enfoque inclusivo y diversificado. Por ello

la ocupación del educador concierne a concurrir y actuar en el proceso educativo, donde el alumno aplica sus saberes, sus potencialidades, actitudes, valores y habilidades, en un rango que se respeta sus retribuciones.

Dominio 3: Participar articuladamente gestionando a la institución educativa en su participación comunal; en él está comprendida la actividad docente en la escuela y en la sociedad circundante, su compromiso con el aprendizaje. Con ello se afirma una correspondencia entre lo profesional y los valores como la responsabilidad que consideren los educadores en la práctica en la institución educativa, la misma que no aquejen en la práctica de los educadores.

Dominio 4: Desarrollar el profesionalismo y la identificación del docente; está referido a la capacidad de trabajar en equipo y cooperar con los compañeros y su capacidad de participar en actividades propias de su desarrollo profesional. Se genera varios aspectos entre los que se consideró la capacitación de los salarios, la necesidad de habilidades y la capacidad de promover la actividad profesional.

Con referencia al desempeño laboral (Díaz-Barriga 2006) lo considera como una actividad indispensable que lleva adelante el docente en el aula de estudios como experto en el campo educativo en la función de su trabajo; el término todo, contiene, en el aspecto tecnológico, la labor planificadora del currículo, el manejo de estrategias, el uso de materiales pertinentes al tema, el proceso de evaluación que desarrolla; en cuanto al aspecto técnico metodológico se tiene en cuenta el trabajo del docente propio del aula y del manejo de la sesión y que depende de las formas y la caracterización para su aplicación como resultado de la enseñanza y del aprendizaje.

Por su arte (Chiroque Chunga 2006) piensa que el desempeño laboral se refiere a las actividades que desarrollan los docentes en su relación con los deberes propios de su profesión; en este sentido, propone que el maestro tenga en cuenta el aspecto de conocimientos, el manejo de procedimientos y las actitudes.

Por su parte la (UNESCO 2014) dice desempeño laboral es el paso de actividades para una mejor capacitación en las competencias profesionales porque son compromiso adquiridos para perfeccionar la aptitud de vida en una sociedad con el fin de cumplir objetivos

que fortalezcan actividades que nos brindan unos buenos elementos que influyen en la alineación y desarrollo de los alumnos, su participación en la gestión institucional; su compromiso democrático en las relaciones interpersonales; la participación en el planeamiento institucional; la evaluación es una forma de saber el nivel de educación que está adquiriendo el estudiante.

Complementariamente se tiene a (Avolio 2008) quien declara que el desempeño del docente es una concepción que reclama ser ampliada y que no puede limitarse al encuentro del docente con el conjunto de sus estudiantes; se deben tener presentes las actividades preliminares y las posteriores, tales como el análisis de los resultados y las posibilidades para mejorar. Para (Alberto 2006) se exige el reconocimiento de fundamentos históricos que dan estructura al oficio del maestro: el vínculo del ejercicio del maestro es enseñar, la visión de un establecimiento es dar a conocer esos conocimientos, en su labor como educador se configura como una gestión de la organización en sus funciones y cumplimiento de la docencia como un trabajo que constituye una función esencial en la labor de su trabajo como una profesión, puesto que el desempeño de la profesión de docente implica el manejo de capacidades racionales, técnicas y en una segunda demanda plantea, la necesidad de examinar y percibir las alternativas actuales de la sociedad, es decir las modificaciones familiares, los servicios de información y otros modelos que se asocian con las nuevas modalidades de producción en el aspecto laboral en los que se realizan por los que se realizan diferenciaciones sociales y los nuevos retos educativos y la evolución tecnológica.

Por su parte, (Vásquez 2018) proponen cuatro modelos para evaluar los desempeños del docente:

Modelo que se centra en el perfil del docente. Busca evaluar al docente según la relación entre el nivel de concordancia entre el perfil o ideal de maestro y su ejercicio profesional. Cada particularidad que se le exige al docente debe estar enmarcada en el perfil que de él se reclama; esto está vinculado a las percepciones que tienen los diferentes agentes educativos sobre las características que debe mostrar el docente para asegurar el éxito educativo de sus estudiantes. El primer modelo se evalúa por medio de diversos instrumentos que implican autoevaluarse o estar bajo el análisis de un experto externo.

Un rasgo principal de este modelo lo constituye la intervención consensuada de los representantes educativos en la estructuración del perfil; sin embargo, como rasgo negativo se

tiene que presentar el perfil de un maestro que no existe y cuyas peculiaridades son imposibles para de alcanzar siquiera con la capacitación permanente.

El segundo modelo está concentrado en dichas deducciones conseguidos, donde el objetivo primordial característica cuya es la comprobación de los resultados que consiguen los alumnos y, con base a ello, evaluar el trabajo docente. Este criterio se basa principalmente en los logros; pero, se camina a la inseguridad de dejar de lado aspectos del proceso que aseguran el éxito del proceso y su calidad. También se cuestiona la justicia que implica considerar al maestro como promotor de los logros de sus estudiantes, porque, como se sabe, las derivaciones que obtienen los estudiantes son efectos de múltiples factores, reconociendo como fundamental al docente.

Un tercer modelo se centra en el comportamiento del docente en la escuela y, en especial, en el salón de clase propone que el objetivo de estas evaluaciones es la eficiencia docente que se ha identificado las conductas del docente logrando que los estudiantes relaciones estas conductas especialmente con la eficiencia del profesor considerando estos logros como procesos de actividad donde el docente se identifican aquellos comportamientos del profesor para hacer favorable un buen ambiente de aprendizaje en el aula esto nos sirve como referencia desde muchos años anteriores para tener referencias de observación esta interacción sirven para obtener logros en los estudiantes. Podemos decir que los registros tienen vínculos con la consecución de los nuevos estándares educativos. El observador tiene como finalidad llevar un acompañamiento de mejorar para que docente facilita su aprendizaje con los estudiantes.

Por otro lado, se propone el modelo reflexivo consiste en una técnica de reflexión monitoreada. En este sentido, el modelo busca evaluar para propiciar la mejora de los docentes y no como mecanismo de despido. Este modelo está fundamentado en un pensamiento que la enseñanza es el resultado de una serie de actividades que la ejercen dentro de su labor profesional, que es la de educar resolver problemas, en las competencias los docentes se fortalecen en la medida que se ejercitan en la solución de problemas prácticos. (Schon 1987) la denomina reflexiva en la acción, cuya ejecución está contemplada en un proceso de observación y una comunicación reflexiva con la persona que es observada y en la que se hacen interrogantes encaminadas a descubrir significatividad y la coherencia de la práctica observada.

Pro (educa 2006) plantea los estándares de evaluación del desempeño laboral , informando que los maestros cuentan con dimensiones de conocimientos, para mejorar el trabajo pedagógico y didáctico que tiene relación con las evaluaciones. Finalmente se consideran estas dimensiones fundamentales para un buen desempeño docente el mismo que tiene que ser ético. En este contexto el (Ministerio 2008) definen a esta dimensiones donde el docente se organiza, planifica, controla, dirige e evalúa a los estudiantes para sacar conclusiones y mejorar el aprendizaje en los estudiantes y de esta manera mejorar el desempeño laboral. Podemos decir que se mejora esta competencia cuando el docente se ha estado actualizando permanentemente en diferentes áreas para un buen dominio en el cargo que desempeña; lo cual implica que utiliza nociones, técnicas y instrumentos oportunos de una área en los diferentes procesos académicos que dirige; para esto él investiga los nuevos estándares básicos de competencia, para la obtención de nuevos lineamientos para nuevas orientaciones pedagógicas, en las disciplinas y niveles que a le han asignado; tiene que tener conocimiento del currículo para establecer conexiones que ayuden en dicha área o grado con otras asignaturas ; proponiendo ante el comité académico actualizaciones curriculares.

(Letelier, Rodés Doris y Claudia 2008 ) en su investigación ellos presentan nuevas enseñanzas para mejorar las evaluaciones en el desempeño laboral. Estableciendo que estas dimensiones definidas y actitudes que van a desempeñar la labor docente en los estudiantes en la intervención del aprendizaje significativo en lo que se refiere a la de teoría y práctica.

Las competitividades esenciales son las siguientes:

**Planificación:** Es el contenido que tienen que dar los docentes para concretar apropiadamente el aprendizaje significativo impartiendo los conocimientos a través de los proyectos educativos que son propuesto por el ministerio de educación, en sus contenidos cómo y en las técnicas de enseñanza propuestas, como material didácticos y ciertas actividades a utilizar, donde el docente presenta técnicas organizadas y estrategias metodológicas para el nuevo año lectivo, donde presenta sus planificaciones para el aprendizaje.

**Mediación de Aprendizajes:** son estrategias metodológicas y herramientas adecuadas para la enseñanza aprendizaje las misma que son innovadoras las misma que tienen que tener concordancia en los estudiantes para la adquisición de nuevos conocimientos.

Evaluación del Aprendizaje: Es una estrategia que tiene el docente para poner en prácticas diferentes técnicas de evaluación para alcanzar las metas de los objetivos en la enseñanza aprendizaje que están dentro del currículo planteado por el Mineduc tiene un programa de evaluación dándole a conocer oportunamente a los estudiantes diseñando propuestas pedagógicas integrando tanto en la práctica como en la teoría con la finalidad de establecer relaciones mutuas afectivas en los diferentes aspectos teóricos, prácticos fundamentales en el manejo pedagógico.

(Stegmann 2004) Él indica que las evaluaciones de desempeño es una definición dinámica que sustenta que los empleados siempre serán empleados en forma formal e informal con ciertos encadenamiento para mejorar el aprendizaje educativo en la instituciones públicas y privada, el mismo que se ve reflejado en el desarrollo de actividades, habilidades y competencias para la evaluación basados mediante criterios e indicadores que se requieren oportunamente en el aprendizaje de la eficacia en el desempeño docente la misma que abarca el cumplimiento de responsabilidades en sus funciones a él encomendadas.

Según (Calla 2008), Indica que en últimos tiempo el sistema educativo ha sufrido mejoramientos importantes de calidad para la formación académica y en este contexto se han detallados las funciones y objetivos que el docente se plantea en su desempeño profesional del docente como estrategia para obtener eficacia educativa y mejorar el desempeño laboral. Los valores también cumplen un papel fundamental en la enseñanza en el desenvolvimiento de las actividades grupales e individuales que pueden determinar aspecto importante para demostrar sus actitudes y cualidades que se asocian con el aprendizaje donde adquieren aptitudes de responsabilidad, basada en la confianza que les brinda el docente a sus al estudiante.

(Mesa 2012) Nos indica que la evaluación propuesta por el docente, se están cumpliendo en la enseñanza que él imparte a los estudiantes para alcanzar objetivos y metas que la institución educativa desea impartir en una medición utilizando recursos que lleven a solucionar del conflicto en forma individual o grupal en las gestiones humanas de una organización.

La evaluación nos puede indicar las necesidades que tienen los estudiantes y poder mejorar a la hora de tomar un cuestionario donde nos va a permitir ver nuestro desempeño dentro de las aulas y ver realmente cuáles son las necesidades y mejorar la enseñanza en los estudiantes y el cual nos sirve en nuestra formación como docente y capacitarnos para poder motivarlos al momento de ejecutar una prueba. (Alles 2005).

(Mineduc 2014) Hace referencia a recursos, materiales desde el punto de vista del liderazgo pedagógico, significa asegurarnos que todo el personal, los materiales existentes, así como aquellos recursos propios que se generan, tengan presente los objetivos y finalidad educativa. Lo cual significa mantener una visión del progreso educativo, así como aptitudes, destrezas en la atribución de bienes, principalmente en caso de escasez. (p.7).

Según (Viacava 2007) el liderazgo ejercido por parte del docente y por los directivos permite una impresión de orden y de motivación para el desarrollo de las habilidades formativas; en este sentido, podemos decir que el aprendizaje influye eficazmente en la disciplina de todos las que intervienen en el desarrollando de la labor docente debido que se identificado en esta organización de dicha estructura. Este liderazgo educativo son aspecto relevantes para la buen camino de la institución educativa de tal forma que estos tienen serios inconveniente con respecto a este sentido, de la Escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil no es extraña a la problemas que estas variables implican; en ella se presentan inconvenientes tales: como el dialogo inadecuado entre el personal administrativo y personal docente, no existiendo un trabajo en equipo los resultado se vuelven limitados en la inadecuada planificación, escaza toma de decisiones no existiendo igualdades en las oportunidades de los docentes, incumplimiento del plan anual institucional y en el presupuesto de os recursos que provee el estado, etc.

Por lo tanto, se ha planteado en este presente trabajo la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño laboral de los docentes en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018?

Este proyecto se justifica porque al realizar el estudio presenta un valor teórico al determinar el liderazgo que ejercen los directivos y su relación con el desarrollo de la labor profesional del docente que son factores importantes vinculados al mejoramiento, cambios y

estrategias que se han dado en el aprendizaje educativa. Al presentar evidencias que los actores de la enseñanza han impartido a los estudiantes dentro de su formación académica, en su labor por con diversos elementos se precisa el conocer si hay una relación significativa entre el modelo de liderazgo educativo y la forma de ejecutar el trabajo pedagógico por parte del docente de la escuela Enrique Gil Calderón.

Se tiene claro que los principales beneficiarios son los estudiantes, los maestros, el personal directivo y los padres de familia, porque con este trabajo conjunto se ha fortalecido por los resultados que esta investigación aporte, se puede impactar en la mejora del proceso educativo y en la autoevaluación de la escuela Enrique Gil Calderón de Guayaquil; a su vez, se ven beneficiados otros centros de educación porque pueden asumir el presente estudio como un mecanismo de retroalimentación de sus sistemas educativos y tender a un mejor desarrollo pedagógico; por otro lado, la comunidad se verá fortalecida en el sentido de que sus miembros tendrán una mejor preparación para que su intervención en los asuntos sociales sea de mejor calidad y aporte al desarrollo.

La presente investigación tiene algunos limitantes que, sin embargo, se han podido minimizar para que no afecten los resultados; entre estos problemas que se han presentado se tiene que las aplicaciones de los instrumentos evaluativo tienen relación a lo programado en el cronograma de ejecución, algunos docentes sentían temor a brindar su apoyo, pero esto se pudo dejar de lado al asegurarles confidencialidad y anonimato.

Para realizar esta investigación se han tomado como referencia a los docentes es decir las copromociones de las variables liderazgo educativo y desempeño laboral las cuales se desarrollan con actividades que fueron desarrollada en forma eficaz con la ayuda del personal docente y administrativo.

La hipótesis general que se pretende formular en este problema es:  $H_1$ . Existe una relación significativa entre el liderazgo educativo y el desempeño laboral de los docentes de la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018

En las hipótesis específicas que se ha planteado en este problema son las siguientes:

$H_1$ . Existe relación significativa entre la capacidad técnica y el desempeño laboral de los docentes en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018.

H2 Existe relación significativa entre el manejo emocional y el desempeño laboral de los docentes en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018.

H3 Existe relación significativa entre el manejo organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018.

El objetivo general que se ha planteado en este problema es el siguiente:

Determinar la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño laboral de los docentes de la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018.

Los objetivos específicos que propone en la presente investigación son las siguientes:

Establecer la relación entre la capacidad técnica y el desempeño laboral de los docentes en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018.

Identificar la relación entre el manejo emocional y el desempeño laboral de los docentes en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018.

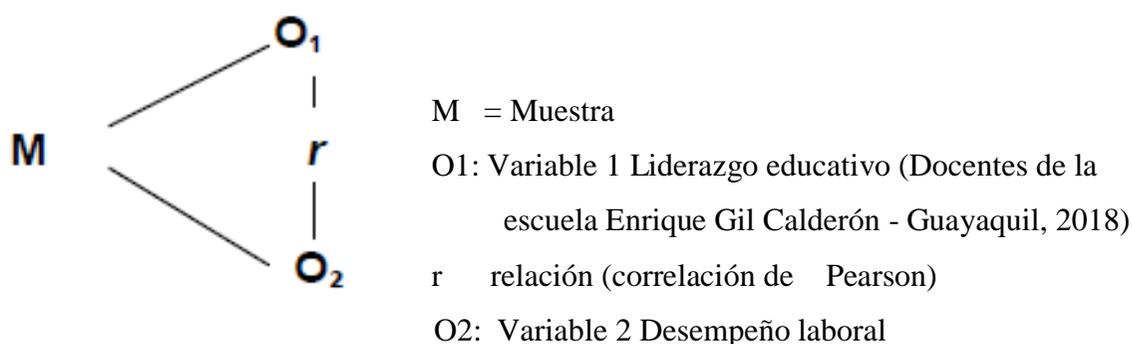
Delimitar la relación entre el manejo organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018.

## II.MÉTODO

### 2.1 Tipos y diseño de investigación

El presente trabajo se clasifica dentro de una finalidad de investigación aplicada, porque está orientada a solucionar las irregularidades del Liderazgo Educativa en los docentes de la escuela Enrique Gil Calderón, según su carácter esta investigación es descriptiva-correlacional, pues busca relacionar los resultados de las variables es decir Liderazgo Educativo y desempeño Laboral, el tipo es no experimental porque se analiza la realidad y se observa la situación, sin modificarlas variables ni su resultados, según su naturaleza es cuantitativa porque se fundamenta en un aspectos observables y se establecen algunos patrones de comportamiento que se recogerán por medio de instrumentos elaborado para ese fin, es transversal porque seda en un solo momento, según su alcance y un tiempo determinado, por su orientación se asume que busca el descubrimiento para identificar las características del fenómeno las variables que son: Liderazgo Educativo y Desempeño Laboral en los docentes de la escuela Enrique Gil Calderón. El doctor Abanto (2015: 38) el sugiere el esquema que representa para las indagaciones descriptiva – correlacional, por ello se ejemplifica a continuación:

El siguiente esquema se diseñado de esta manera:



Variable Independiente: “el liderazgo educativo encuadra la labor y el aprendizaje. Los dirigentes tienen influencia positiva en los educadores, estudiantes y la comunidad en general. Este es uno de los aspectos más relevantes del aprendizaje, pues en los educadores responde al estímulo, y en el proceso de los contenidos, así mismo como el entorno escolar”. (W. Rodríguez 2011)

Variable Dependiente: Desempeño Laboral: Para (Viacava 2007) son conjunto de actividades que un maestro tienen la capacidad de enmarco en su función como tal y comprenden desde la programación y preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes, con los directivos, desarrollo de las clases, la evaluación de los aprendizajes, etc.

## 2.2 Operacionalización de variables

En el siguiente cuadro presentamos la operacionalización de las variables en la hipótesis general del trabajo:

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1</b> Liderazgo Educativo	“el liderazgo educativo encuadra la labor y el aprendizaje. Los dirigentes tienen influencia positiva en los educadores, estudiantes y la comunidad en general. Este es uno de los aspectos más relevantes del aprendizaje, pues en los educadores responde al estímulo, y en el proceso de los contenidos, así mismo como el entorno escolar”.	Para el liderazgo educativo se utilizó un cuestionario de 18 preguntas el cual se basó en una escala nominal, donde se consideró las siguientes dimensiones capacidad técnica, manejo de emociones y manejo organizacional.	Capacidad técnica.  Manejo Emocional	Objetivos. Procesos. Asesoramiento Toma de decisiones.  Relaciones con la comunidad educativa. Resolución de problemas. Clima escolar	Nominal
			Manejo organizacional:	Visión compartida. Trabajo en equipo. Participación de la comunidad	

	(W. Rodríguez 2011)			educativa.	
<b>Variable 2</b>	(Viacava 2007)	Para esta variable de desempeño laboral se aplicó a los maestros una ficha de observación basado en 18 alternativa donde se consideró las dimensiones planificación, mediación de aprendizaje, evaluación de aprendizaje	Planificación docente	Contenidos. Actividades. Estrategias. Recursos	
Desempeño Laboral	Conjunto de actividades que un maestros, tienen la capada de enmarco en su función como tal y comprenden desde la programación y preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes, con los directivos, desarrollo de las clases, la evaluación de los aprendizajes, etc.		Mediación de Aprendizajes:	Aplicación de estrategias. Ajuste al contexto. Ajuste al estudiante.	Nominal
			Evaluación del Aprendizaje:	Técnicas. Instrumentos.	

## 2.3 Población y muestra

### Población

Según (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2014) “La población es el conjunto total de elementos de individuos u objetos que en todos casos tienen una misma característica que concuerdan con una determinación específicas” (p.174).

Nuestro estudio tiene una población de 30 docentes que laboran en la escuela Enrique Gil Calderón - Guayaquil, 2018.

*Tabla 1. Distribución de la Población*

DOCENTES	SEXO		N° DE DOCENTES
	M	F	
Jornada matutina	3	12	15
Jornada vespertina	4	11	15
TOTAL	7	23	30

*Fuente: Archivo de la Institución educativa*

### Muestra

Según (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2014) la muestra es, una representación del subconjunto de la población. Este subconjunto es considerado como una parte de la población es decir que concuerdan con una parte que pertenecen a ese conjunto definido de características al que llamamos población específica de estudio” (p. 175).

La población que se toma es de 30 docentes de la jornada matutina y vespertina de la escuela fiscal “Enrique Gil Calderón” – Guayaquil, 2018 esto establece que es una muestra censal la que se utilizó en esta investigación.

## 2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnicas

Las técnicas es un instrumento utilizada para la recaudación de datos en el presente trabajo de investigación serán construida las dos variables manipuladas en el reciente trabajo.

Para la variable independiente que es el liderazgo educativo se utilizó la técnica de la encuesta. en este sentido (Abanto 2015) indica que “la encuesta es una técnica de procedimientos diseñado para recolectar información que nos indica el sector de la población sin modificar el informe sobres dichos problema” ya que como instrumento de descripción fue encaminada a los docentes, para la primera variable se utilizó la escala de Liker dando los siguientes valores Nunca(1), Casi Nunca (2), Casi Siempre (3), Siempre (4), consta de 18 ítems.

La otra técnica que se utilizó fue la observación y el instrumento fue la ficha de observación que sirve para evaluar y recolectar datos referido a un objetivo específico. Se usa para registrar datos, esta se utilizó para la segunda variable con la escala de Liker dando los siguientes valores Nunca (1), Casi Nunca (2), Casi Siempre (3), Siempre (4), consta de 18 ítems.

En resumen, presentamos la siguiente tabla de las técnicas e instrumento.

<b>Variable</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Instrumento</b>
<b>Variable Independiente</b>		
Liderazgo educativo	Encuesta	Cuestionario
<b>Variable Dependiente</b>		
Desempeño laboral	Observación	Ficha de observación

*Tabla 1. Instrucciones de evaluación*

### **Instrumento de recolección de datos**

Son aquellos que nos permiten registrar la información observada a través de las técnicas de encuesta y observación que se constituyen en ambas variables donde el investigador tendrá como objetivo verificar la realidad de los hechos que se anhela conocer. Toda recolección dada por un instrumento de evaluación son hechos reales donde se la realizó con una fichas o encuesta para obtener los datos requeridos en la investigación las

cuales deben tener tres requerimientos que son importante y esencial: confiabilidad, validez y objetividad (Hernández, Gallarza y Espinoza 2011)( p. 199-200).

Una vez obtenida la información se recolectará, para que nos permita analizar y discutir los resultados de esta investigación, con la finalidad de poder sacar nuestras propias conclusiones y recomendaciones.

El cuestionario que se utilizó fue para analizar el liderazgo educativo el cual es una aplicación utilizada para medir el nivel de liderazgo educativo de la escuela de educación “Enrique Gil Calderón”, el cual consta de 18 ítems con escala tipo Likert donde: Nunca (1), Casi nunca (2), Casi siempre (3), Siempre (4).

También se utilizó una ficha de observación para calcular el desempeño laboral en los docentes de la escuela Enrique Gil Calderón una ficha de Observación de 18 ítems con escala tipo Likert donde: Nunca (1), Casi nunca (2), Casi siempre (3), Siempre (4).

Para analizar los resultados de la evaluación se consideró los siguientes niveles y de esta manera poder medir las variables en este proyecto investigativo:

Dimensión 1: Liderazgo Educativo, tiene un rango malo de 0 – 50 (3); un rango regular 51 – 75 (93); un rango bueno de 76 - 100 (3).

Dimensión 2: Desempeño Laboral, tiene un rango malo de 0 – 50 (3), un rango regular 51 – 75 (77); un rango bueno de 76 – 100 (20).

## **VALIDEZ**

La validez de contenido según (Hernández, Gallarza y Espinoza 2011) “se toma en cuenta el grado el instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200). El tipo de validez es de contenido, de acuerdo a (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2014) “se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (p. 201). Los instrumentos de recolección de datos utilizados en la investigación fueron sometidos a la validez de dos expertos con grado de maestría.

## **CONFIABILIDAD**

Un instrumento de para (Hernández, Gallarza y Espinoza 2011) “la confiabilidad de un instrumento de medición donde se establece el nivel de referencia en que se aplica las condiciones repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200).

Para establecer la confiabilidad del instrumento para lo cual se aplicó una prueba piloto de 8 docentes las cuales fueron sometidas a la confiabilidad del Alfa de Cronbach, donde se utilizó el cuestionario de la variable liderazgo educativo donde se obtuvo un valor de 0.790 y para la variable dependiente desempeño laboral se utilizó una ficha de observación dando como resultado 0.820, lo que indica que estos instrumentos son confiables.

## **2.5 Procedimiento**

Es una parte operacional de la tesis donde se desarrolla el procedimiento a seguir en este proyecto investigativo. Se les realizó a los maestros una encuesta y una ficha de observación para poder obtener resultado y evidenciar la problemática que se estaba presentando en la escuela Enrique Gil Calderón, cada instrumento consta de 18 ítems y de esta manera medir la variable del Liderazgo Educativo y el Desempeño Laboral. Pero antes de esto se utilizó un plan piloto para poder validar el cuestionario y la ficha de observación. Esto estuvo validado por juicios de experto, se buscó información de otros proyectos y revistas para obtener los conceptos de las variables.

## **2.6 Métodos de análisis de datos**

Los datos que se obtuvieron en la investigación fueron aplicados con instrumentos que se realizaron a través de un proceso de análisis en un programa de Microsoft Excel. Se utilizó el software SPSS 22 con los cuales se obtuvieron los resultados proporcionados por las tablas estadísticas que después de obtenerlos fueron analizados con gráficos; los cuales fueron aprovechados en la estadística descriptiva se elaboraron con tablas y figuras; por otro lado, para contrastar el enunciado hipotético se aplicó el Coeficiente de correlación de Pearson.

El proceso de la investigación servirá para la recolección de datos, que nos permitió analizar y discutir los resultados, para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación.

**Análisis descriptivos:** En la presente investigación se utilizaron datos estadísticos para poder describir y analizar cada una de las tablas con sus respectivos gráficos, y poder llegar a la conclusión si se rechazamos o aprobamos las hipótesis que se está investigando en este presente trabajo.

**Análisis inferenciales:** En este trabajo investigativo se emplearon datos estadísticos en la que se utilizó la prueba como la **r de Pearson** permitiendo realizar la relación entre las dos variables y sus dimensiones. Para estimar la correlación se utilizó la explicación dada por (Yenglas (2014: 68)) en su “Guía de Método Estadísticos” . El autor establece que “cuando r es positivo, la correspondencia entre las variables es directa; y cuando r es negativo, la proporción entre las variables es inversa”.

R	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
$\pm 0$	Correlación Nula

## 2.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se llevará adelante con el estudio donde se explicó a los docentes el propósito de la investigación y las formalidades de su participación voluntaria e informada. Del mismo modo, se respetó la reserva de la identidad de los participantes, lo que indica que los instrumentos son anónimos. También se respetó que el uso de la información implique que las tablas y gráficos reflejen claramente la información recogida.

### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivo

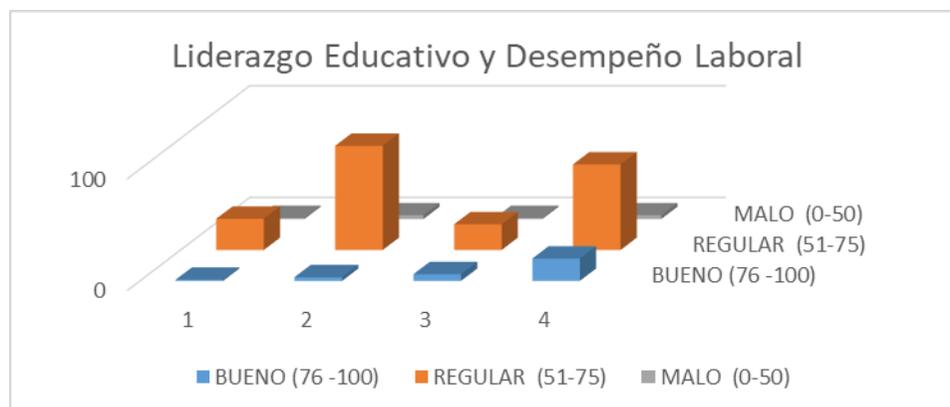
*Tabla 2 Relación de liderazgo educativo y desempeño laboral*

NIVEL DE CALIFICACIÓN	LIDERAZGO EDUCATIVO		DESEMPEÑO LABORAL	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
<b>BUENO (76 -100)</b>	1	3	6	20
<b>REGULAR (51-75)</b>	28	93	23	77
<b>MALO (0-50)</b>	1	3	1	3
<b>TOTAL</b>	30	100	30	100

*Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Institución "Enrique Gil Calderón"*

*Elaboración: Propia*

*Ilustración 1 Liderazgo educativo y desempeño laboral*



#### Descripción:

En la tabla N° 3 se demuestra el grado de liderazgo educativo que fue aplicado a los docentes (30) por medio de una encuesta; se observa que el 93% (28) considera que el liderazgo educativo es regular; el 3% (1) indica que es bueno y el otro 3% (1) identifica que es malo. Por lo que se percibe que el liderazgo educativo y el desempeño laboral es de un nivel regular. En el nivel de desempeño laboral los docentes consideran que; el 77% (23) alcanza un grado regular de desempeño laboral; el 3% (1) se queda en malo y un 6% indica que el nivel es bueno. El nivel de liderazgo educativo y desempeño laboral en la escuela Enrique Gil Calderón es un grado regular.

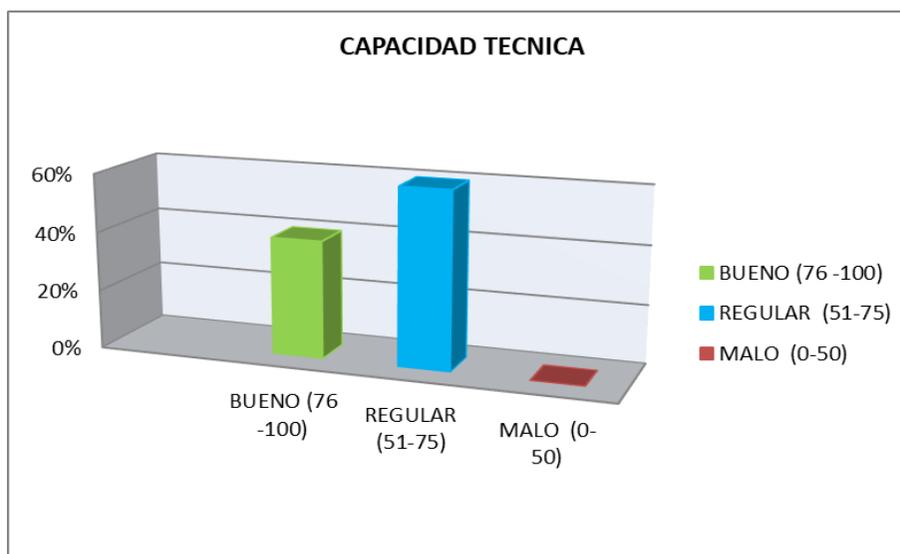
## Capacidad técnica

*Tabla 3. Relación entre la capacidad técnica y desempeño laboral.*

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Capacidad Técnica	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
<b>BUENO</b>	12	40
<b>REGULAR</b>	18	60
<b>MALO</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	30	100

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Institución "Enrique Gil Calderón"

Propia



Elaboración:

*Ilustración 2. Capacidad Técnica*

### Descripción:

En la tabla N° 4 y en el gráfico N° 2 se demuestran que el grado de capacidad técnica y desempeño laboral de la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil 2018, el 60% (18) lo considera regular, el 40% (12) dice que es bueno y el 0% (0) indica que es malo. El porcentaje que más predominó fue regular.

## Manejo emocional

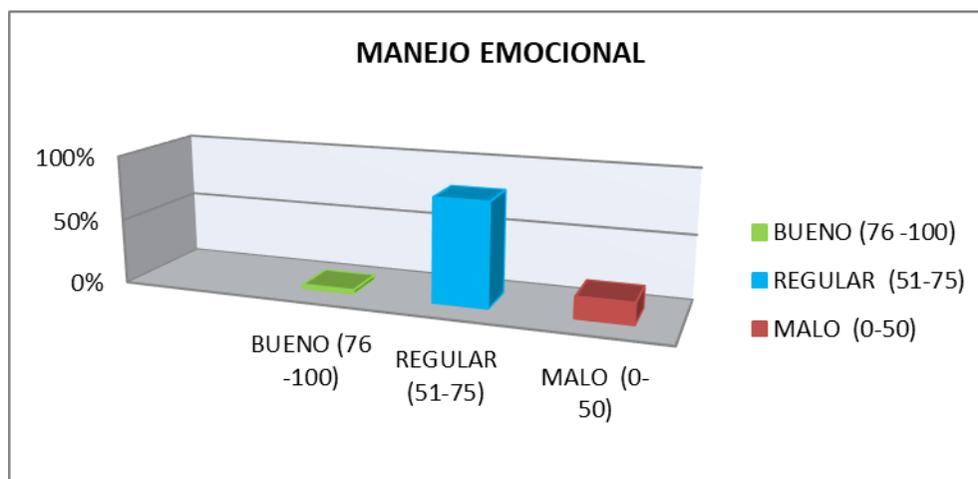
*Tabla 4. Relación entre manejo emocional y desempeño laboral.*

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Manejo Emocional	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
<b>BUENO</b>	1	3
<b>RRGULAR</b>	24	80
<b>MALO</b>	5	17
<i>TOTAL</i>	<i>30</i>	<i>100</i>

Fuente: Cuestionarios de los docentes

Elaboración: Propia

*Ilustración 3. Manejo Emocional*



### Descripción:

En la tabla N° 5 y en el gráfico N° 3 se muestra que el nivel en manejo emocional y desempeño laboral, el % lo percibe regular, el 80% (24) como bueno indica un 3% (1), un 17% (5) indica que es malo. Donde predomina el nivel regular. En donde los indica que existe una relación entre la Manejo Emocional y desempeño laboral de los docentes en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018

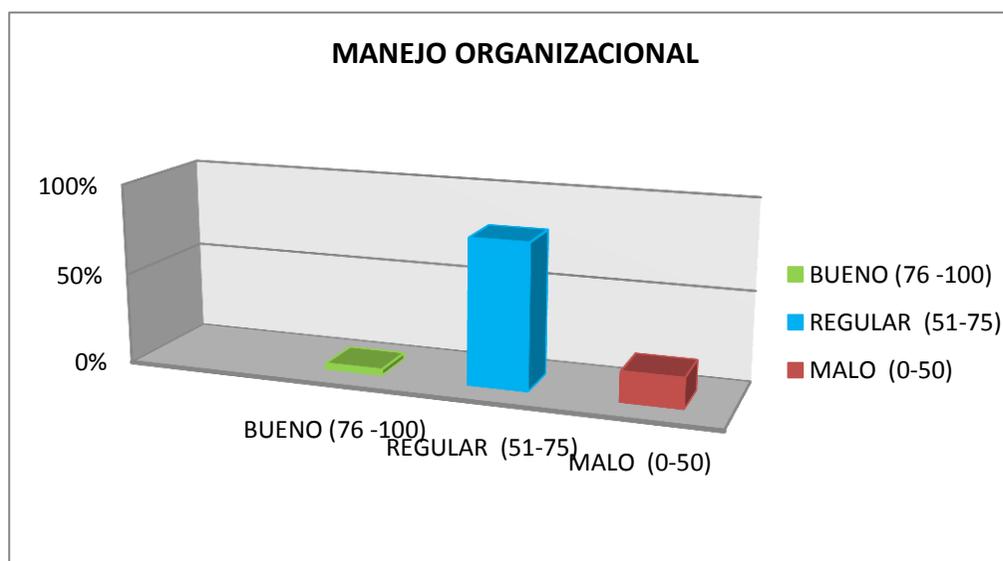
## Manejo organizacional

*Tabla 5. Relación entre manejo organizacional y desempeño laboral.*

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Manejo Organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
<b>BUENO</b>	1	3,33
<b>REGULAR</b>	24	80
<b>MALO</b>	5	17
<b>TOTAL</b>	30	100

Fuente: Cuestionarios de los docentes institución “Enrique Gil Calderón”  
Elaboración: Propia

*Ilustración 4. Manejo Organizacional*



### Descripción:

En la tabla N° 6 y en el gráfico N° 4 se muestra el nivel en manejo organizacional y desempeño laboral, de los docentes de la escuela Enrique Gil Calderón el 3,33 % (1) lo percibe bueno, el 80% (24) lo percibe como regular y el 17% (5) dice que es malo. Donde predomina el nivel regular.

## Comprobación de Hipótesis

### Hipótesis General:

H<sub>1</sub>. Existe una relación significativa entre el liderazgo educativo y el desempeño laboral de los docentes de la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018

Tabla 6. *Relación entre el liderazgo educativa y el desempeño.*

<b>Correlaciones</b>			
		<b>LIDERAZGO EDUCATIVO</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>
	Correlación	de 1	,963**
<b>LIDERAZGO EDUCATIVO</b>	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
	Correlación	de ,96**	1
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

*Fuente: Cuestionarios de los docentes*

*Elaboración: Propia*

### **Descripción:**

En la tabla N° 7 indica que la encuesta aplicada a los docentes de la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018., el valor según la aplicación el coeficiente de correlación de Pearson, que se obtuvo fue de 0,963, lo que indica una relación significativa al 0,01 y una relación muy alta. Lo que indica que existe una relación significativa entre el liderazgo educativo y el desempeño laboral de los docentes de la escuela Enrique Gil Calderón. Por lo tanto, se admite la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis Especifica 1

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre la capacidad técnica y el desempeño laboral de los docentes en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018.

**Tabla 7. Relación entre la capacidad técnica y desempeño laboral.**

Correlaciones			
		CAPACIADAD TÉCNICA	DESEMPEÑO LABORAL
<b>CAPACIADA TÉCNICA</b>	Correlación de	1	,717**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Correlación de	,72**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Cuestionarios de los docentes

Elaboración: Propia

### Descripción:

En la tabla N° 8 indica que de acuerdo a la encuesta se presenta la relación entre la capacidad técnica y el desempeño laboral de los docentes en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,717, lo que indica una relación significativa al 0,01 y una relación alta, por lo tanto, se admite la hipótesis de la investigación y se impugna la hipótesis nula.

## Hipótesis Específica 2

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre el manejo emocional y el desempeño laboral de los docentes en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018.

**Tabla 8. Relación entre manejo emocional y desempeño laboral.**

Correlaciones			
		MANEJO EMOCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
MANEJO EMOCIONAL	Correlación de Pearson	1	,675**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,68**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

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

**Fuente:** Cuestionarios de los docentes

**Elaboración:** Propia

### Descripción:

En la tabla N° 9 indica que de acuerdo a la encuesta se presenta la relación entre el manejo emocional y el desempeño laboral docente en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil 2018, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,785, lo que indica una relación significativa al 0,01 y una relación alta, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y es rechazada la hipótesis nula.

### Hipótesis Específica 3

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre el manejo organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018.

*Tabla 9. Relación entre manejo organizacional y desempeño laboral.*

		Correlaciones	
		MANEJO ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
MANEJO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,675**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
	Correlación de Pearson	,68**	1
DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Cuestionarios de los docentes

Elaboración: Propia

#### Descripción:

En la tabla N° 10 indica que de acuerdo a la encuesta se presenta una relación entre el manejo organizacional y el desempeño laboral docente de la escuela Enrique Gil Calderón - Guayaquil 2018, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,675, lo que indica una relación significativa al 0,01 y una relación alta, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

## IV DISCUSIÓN

Después de establecer una semejanza entre el grado de liderazgo y desempeño laboral en ambas variables, así como de dar a conocer algunos elementos correspondientes a la descripción realizada muchos argumentan que hay semejanza discrepan frente a la línea de investigación se está realizando se ha comprobado que:

De manera precisa, el objetivo general: determinar la relación, el liderazgo educativo y el desempeño laboral de los docentes de la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018; eso implica primero, identificar el nivel de liderazgo y desempeño donde se realizó una encuesta y una ficha de observación respecto a cada uno de las variables y luego correlacionar con cada uno de ellas. Lo que indico que la mayoría de los docentes indica que el (96 %) cumplen funciones sobresalientes que se orientan al trabajo práctico, generen interés en sus clases y proporcionen nuevos instrumentos de evaluación para poder evaluar a los estudiantes en sus conocimientos. Un (60%) de los docentes que elaboran en la unidad educativa suponen que los directivos llevan de un modo aceptable muy bien a la institución en su labor administrativa. El cual muestra una atención en el aprendizaje de los educandos al momento de toma decisiones acertadas para que el establecimiento educativo funcione en un ambiente armónico; en el aspecto de capacidad técnica, manejo organizacional y manejo emocional. Este estudio nos permite analizar la correlación presentado de la tabla 7, nos precisa los resultados, verificando que las investigaciones de estudio tengan relación correlación entre ambas dando como resultado 0,963 es decir que en ambas hay una relación significativa de 0,01, también hay una correlación muy alta, donde podemos indicar que existe una correlación entre las dos variables de esta presenta investigación. De este mismo modo se evidencia que hay una relación significativa en las variables y sus dimensiones. Por ellos estos resultados nos permiten analizar y correlacionar la confiabilidad de las hipótesis del presente trabajo; entonces nos indica que el líder educativo relaciona y asume con responsabilidad su de liderazgo pedagógico docentes brindándoles de una capacidad técnica en todos los aspectos para brindarles seguridad y poder trabajar un clima aboral apropiado para el buen desenvolvimiento en los conocimientos apropiados para los estudiantes; tal como expresa (De La Hoz 2015) que realizó la investigación titulada Liderazgo directivo y el desempeño laboral del docente en las unidades educativas. Determino la correspondencia entre las

variables Liderazgo del directivo y el desempeño laboral en la I.E. Sarid Arteta de Vásquez y Miguel Ángel Builes, ubicadas en la ciudad de Barranquilla, Colombia, su confiabilidad fue de 0.93 y 0.97 para cada variable. Los resultados permitieron concluir que el estilo de liderazgo del directivo es autoritario, quedaron representado por los roles de facilitador y planificador; en los principios de la calidad total se destacó la medición estadística; los rasgos del líder los más destacados fueron, confianza personal, flexibilidad e inteligencia y se obtuvo un grado de correlación directa entre las variables Liderazgo del directivo y desempeño laboral docente que enuncia la correspondencia de ambas variables es directa y positiva. Con Peñarreta (2014) contradice el estilos de liderazgo y el desempeño laboral empleado del GAD Municipal de Loja, Ecuador, con respecto a los niveles de liderazgo de los directores y jefes, un 64% se encuentra insatisfecho con el trabajo de sus directivos y el otro 29% se encuentran medianamente satisfecho por lo tanto en nivel de rendimiento en el estilo de liderazgo y el desempeño laboral es bajo.

En la tabla N° 8 se muestra la correspondencia de capacidad técnica y el desempeño laboral de los docentes en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018, como la aplicación del coeficiente de Pearson, donde se obtuvo un coeficiente de 0,746, (Mora Acuña 2016) quien realizó la exploración liderazgo y desempeño laboral en los educadores de I.E. del distrito de San Martín de Porres. Se determinó la semejanza entre las variables del estudio en los educadores. La muestra se compuso de 70 docentes en la I.E. Santa Rosa de Lima y la San Diego, considerando los rangos de estudiantes de primaria, designados. La herramienta fue validada por expertos y se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach siendo el resultado fue de 0,852, en la segunda variable de evaluación de cuestionario es de 0,788 el cuestionario de evaluación del desempeño laboral. Los resultados hacen concluir que existe relación significativa ( $r=0.893; p<.0,05$ ).

En la tabla N° 9 se muestra una relación entre el manejo emocional y el desempeño laboral docente, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo un coeficiente de 0,675 %, lo que indica una relación significativa al 0,01 y una relación alta y directa. (Villamar y Conforme 2017) contradicen al Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño académico de la escuela de educación básica “Corina Parral de Velasco Ibarra” del cantón Nobol, provincia del Guayas, en el que se encuentra el nivel de la institución de

los directivos dio como resultado 63% de los docentes no mantienen excelente liderazgo, un 37% se encuentran entre notas excelentes y muy buenas, por lo que se detalla que existen problemas dentro de la institución educativa. El liderazgo directivo influye significativamente en el desenvolvimiento de los docentes y se quiere mejorar rendimiento en el liderazgo educativo y el desempeño laboral.

En la tabla N° 10 se presenta la relación entre el manejo organizacional y el desempeño laboral docente, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,860, lo que indica una relación significativa al 0,01 y una relación alta. En cambio, (Zaruma Parrales 2017) indica en su investigación que realizó Establecer el accionar del líder directivo en la convivencia escolar de la Universidad de Guayaquil. Tuvo como resultado que el 57% de docentes están totalmente a favor de la aplicación de un liderazgo directivo en la institución, otro 39% manifiesta que sus directivos deben conocer normas de liderazgo que permitan el cumplimiento de objetivos institucionales, por último, el 16% de los docentes considera que un buen liderazgo directivo mejora la convivencia escolar y con ello ser eficiente en la institución, dejando instaurado que conozcan sus funciones para que haya un buen liderazgo dentro de la institución. También coincide con (SÁNCHEZ GUZMÁN 2013) donde el 97% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes muestran tener responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. EL 85% que en mayor o menor grado los docentes muestran tener dominio tecnológico en su desempeño laboral un 90% que en mayor o menor grado los docentes muestran tener buena formación en niveles éticos en su desempeño laboral. Los docentes de esta facultad tienen una buena tendencia positiva en su desempeño laboral.

## V CONCLUSIONES

Existe una relación significativa entre el liderazgo educativo y el desempeño laboral de los docentes de la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018, lo que se corrobora con la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson al alcanzar 0,963, esto nos indica una relación muy alta, directa y significativa al 0,01. Los resultados también demostraron que el nivel de desempeño laboral repercute en la enseñanza aprendizaje de los estudiantes, hay que buscar nuevas estrategias y de esta manera asumir el cumplimiento de las normas, objetivos y metas propuesta por la institución para mejorar la educación y del entorno donde se labora.

La capacidad técnica del director se relaciona directamente con el desempeño laboral de la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018, es que existe una relación alta y directa de 0,717 en la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, por lo tanto hay que hacer uso de asesoramiento de capacidades técnicas como monitoreo pedagógico, coordinación, planificación, supervisión pedagógica, evaluación con técnicas apropiada, implementar en el aula el uso de las TIC para mejorar el desempeño laboral.

Se identificó que existe una relación significativa entre el manejo emocional y el desempeño laboral de los docentes de la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018, lo que se corrobora con la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson al alcanzar 0.675, lo que indica una relación, alta, directa y significativa al 0.01, es decir a los directores hay que aplicar manejo emocional como: realizar talleres de motivación, estimulación, trabajar en un clima laboral apropiado y conversación para influir en el desempeño laboral de los docentes.

Existe una relación significativa entre el manejo organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018 lo que se corrobora con la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson al alcanzar 0.860, lo que indica una relación alta, directa y significativa al 0,01. Es decir, los directivos que apliquen todos los indicadores de manejo organizacional para que influyan en el desempeño laboral del docente.

## **VI. RECOMENDACIONES:**

A los directivos de la institución Escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018 propicien que su colectivo académico socialice los resultados de esta investigación, con la finalidad de que se pueda arribar a la identificación de mecanismos de mejora del liderazgo educativo, en apoyen al logro de objetivos para identificar falencias en el proceso de enseñanza – aprendizaje y de esta manera mejorar en el desempeño laboral en los docentes.

A todos los miembros de la comunidad educativa se les recomienda realizar un cambio de actitud y asumir responsablemente en la toma de decisiones sobre todo en aquellos proyectos donde sus experiencias requieren nuevas ideas y soluciones en pro de mejorar el desempeño docente mediante el fortalecimiento del liderazgo con el propósito de lograr mejor calidad educativa en la Escuela Enrique Gil calderón.

Que, la comunidad educativa de la Escuela Enrique Gil calderón – Guayaquil, 2018 pueda analizar su responsabilidad para conseguir un mejor desempeño docente y se asuman las estrategias colectivas e individuales para conseguirlo y de esta manera pueda haber un mejor aprendizaje.

A los docentes elaborar nuevas estrategias evaluativa que permitan evaluar y controlar el beneficio de los metas y objetivos. Esto exige que los lideres educativos organicen talleres que fortalezcan el perfil profesional y académico en los docentes para poder asumir situaciones problemáticas que requiera su participación de las actividades de su institución educativa, fortaleciendo el liderazgo para mejorar su desempeño laboral.

Que, los directivos educativos deben participar en talleres de crecimiento personal para fortalecer sus funciones y sensibilizar a los educadores haciéndolos participar de las metas y objetivos de la unidad educativa, con el fin de alcanzar y mejorar los niveles en su de desempeño laboral.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. *Guía de aprendizaje: Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación* . Universidad César Vallejo Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.all, Perú: 1a. ed., 2015.
- Alberto, R. «El Desempeño Docente y el Rendimiento Académico en la Formación Especializada de los Estudiantes de Matemática y física de la Facultad de educación de la Universidad de la Sierra Central del Perú .» Lima , 2006.
- Añorga Morales, Julia. «Leyes Principios Educación Avanzada Proceso de Mejoramiento Profesional y Humana.» En soporte magnético, 2006.
- Avolio, Bruce. *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, 2008.
- Bazarra, Casanova y García. <http://remembranza.wordpress.com/acompañamiento-pedagogico-del-supervisor-y-desempeno-docente-en-las-escuelas-de-iii-etapa-de-basica/>. 2007. (último acceso: 15 de setiembre de 2014).
- Callomamani, R. «La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 7035 de San Juan de Miraflores. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.» Lima,Peru, 2013.
- Chiavenato. *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill, 2006.
- Chiavenato, I. *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá: McGraw-Hill Latinoamericana, 2003.
- Chiavenato, Idalberto. *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2da. México: McGraw-Hill, 2009.
- Chiroque Chunga, S. «Evaluación de Desempeño Docentes: Informe 45. .» Instituto de Pedagogía Popular (IPP)., Lima, 2006.
- De La Hoz , Dario Enrique. *LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL*. Maracaibo, 2015.
- Díaz-Barriga, f. y Hernández,G. «Estrategías Docentes para un aprendizaje significativa. Una interpretación constructivista .» McGraw-Hill., México, 2006.

- García, B. *Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior*. [http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3\\_e/art8.pdf](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art8.pdf). 2008.
- García, Escobar. «Estilos de liderazgo en directores de colegios del nivel medio diversificado de la cabecera departamental de Huehuetenango".» Loja, 2014.
- García, Josefina. *La calidad de la gestión académico administrativa y el*. Perú, 2008.
- Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado, y Pilar Baptista Lucio. *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill, 2014.
- Hernández, J, M Gallarza, y J Espinoza. *Desarrollo Organizacional*. México: Pearson Educación, 2011.
- Leithwood. *Pensar el pensamiento del profesorado*. Revista Española de Pedagogía, 233,105. Recuperado el 14 de mayo de 2018 de: <http://www.redalyc.org> ., 2009.
- Letelier, Mario, De los Ríos Danae Rodés Doris, y Claudia. *Evaluación del Desempeño Docente. Fondo de Desarrollo institucional meneduc* . 2008 .
- «Ley Orgánica de Educación Intercultural.» 31 de Marzo de 2011. <http://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/06/Anexo-b.-LOEI.pdf> (último acceso: 15 de Septiembre de 2016).
- Mañú, M. y Goyarrola, L. *Docentes competentes: por una educación de calidad*. Madrid: Narcea, 2011.
- Marcelo García, C. «Evaluación y modelo para la formación continua de los formadores. La universidad del Zulia. » Maracaibo- Estado Zulia, 2008.
- Mesa, C. «"La Formación y la Practica Docente en Educación Primaria. Pontificia Universidad Catalica del Perú.» Lima, 2012.
- Mesias, Fausto. «Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela "Pedro Vicente Maldonado" del cantón Pujilí, Ecuador.» Quito, 2013.
- MINEDU. «Marco del buen desempeño docente.» Lima, Ministerio de educación, 2012.
- Mineduc. «La Institución Educativa: Normatividad y Organización (Módulo 1). » Quito, Ecuador:[s.n]., 2014.
- Ministerio, Educación. «Guía metodológica evaluación de Desempeño Laboral docente y directivos.» Lima, 2008.

- Peña González, A, M. «Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito N°11-02 de Puerto Plata. <http://www.oei.es>.» 2002.
- Peñarreta, Cuenca Dunia Soledad. *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción*. Loja: Tesis de la maestría Universidad Andina Bolívar Sede Ecuador, 2014.
- Rincón, Juan. «Tesis de Maestría: " relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao en la provincia de Andahuaylas. "UNMSM". Pág. 85 (B:C:de San Marcos). .» Lima , 2005.
- Rodríguez , W. «Planeamiento estratégicos de la educación. Ediciones Magisterio.» Bogota, Colombia, 2011.
- Rodriguez, Maria. «Tesis.» *La dirección y el liderazgo del directivo, y la calidad del desempeño de los docentes del instituto de idiomas*. Loja, JUNIO de 2013.
- Romero. *Estrategias de Enseñanza y aprendizaje* . España: Ariel, 2014.
- SÁNCHEZ GUZMÁN, JORGE ANTONIO. *DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA Y METALÚRGICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN DURANTE EL SEMESTRE 2013-I*. HUACHO, 2013.
- Tedesco, Juan Carlos y Tenti Fanfan, Emilio. «Nuevos tiempos y nuevos docentes; ponencia presentada en la Conferencia Regional "ODesempenho dos profesores en America Latina e Caribe. Novas Prioridades", BID/UNESCO/MINISTERIO DE EDUCACIÓN, Brasilia, 12 de julio de 2002 .» 2002.
- UNESCO. «El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe.» 2014.
- Viacava, E. «Manual de Gestion para Directores de Instituciones Educativas. Representación en el Perú .» s.f.
- Villamar, Tania, y Ingrid Conforme. «Tesis.» *Liderazgo directivo y su influecnia en el desempeño académico*. Guayaquil, 2017.
- Yagual, Kiuster. *Incidencia de las estrategias metodológicas activas en el nivel cognitivo de los niños de 3 a 4 años de la Escuela "Lupe Arroba de Govea" de la zona 5, Distrito 8, parroquia Tarqui cantón Guayaquil, provincia del Guayas. periodo lectivo: 2015-2016 pro...* Guayaquil: Universidad de Guayaquil, 2016.

Yenglas. *"Guia de Métodos Estadísticos"*. (2014: 68).

Zaruma Parrales , Cynthia Alexandra. *LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR*. Guayaquil, 2017.

**ANEXOS**  
**CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO EDUCATIVO**

**I. DATOS GENERALES**

**SEXO:** (M) (F)

**II. INSTRUCCIONES**

Estimado docente el presente cuestionario es anónimo y su propósito es determinar el nivel de liderazgo educativo del docente.

La escala valorativa propuesta a la respuesta de los ítems planteados es la siguiente:

1: Nunca

2: Casi Nunca

3: Casi Siempre

4: Siempre

N°	<b>Variable 1: Liderazgo educativo</b>	<b>Escala Valorativa</b>			
	<b>Dimensión: Capacidad técnica</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Casi nunca</b>	<b>3 Casi Siempre</b>	<b>4 Siempre</b>
<b>1</b>	El director hace un seguimiento secuencial y organizado a la práctica pedagógica que permite el alcance de objetivos y metas institucionales.				
<b>2</b>	El directivo realiza acompañamiento en los procesos pedagógicos y didácticos para el cumplimiento de los objetivos institucionales.				
<b>3</b>	El director coordina con los docentes para tomar decisiones que mejoren la práctica docente.				
<b>4</b>	El director promueve la innovación y capacitación docente para un buen desempeño en el aula.				
<b>5</b>	El directivo realiza sugerencia u observaciones en los procesos pedagógicos y didácticos.				
<b>6</b>	El director da disposiciones para que los docentes se concentren en sus actividades pedagógicas.				

	<b>Dimensión: Manejo emocional</b>				
7	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.				
8	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.				
9	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.				
10	El director mantiene una comunicación fluida y horizontal con los docentes.				
11	El director soluciona oportunamente los conflictos que se presenta en la institución educativa.				
12	El director propone solución de conflictos que permitan tener un buen clima laboral.				
	<b>Dimensión: Manejo organizacional</b>				
13	El director facilita a los docentes la preparación de materiales educativos para el trabajo en aula.				
	El director distribuye la utilidad de los espacios pedagógicos para el desarrollo de los aprendizajes.				
15	El director promueve la colaboración y participación del docente para actividades académicas y participativas.				
16	El director fomenta el trabajo en equipo.				
17	El director promueve la participación activa de los actores de la comunidad educativa.				
18	El director se dialoga con actores externos para la participación y cuidado de la institución educativa.				

**VALIDACIÓN DE ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE CUESTIONARIO  
SOBRE LIDERAZGO EDUCATIVO**

**Liderazgo educativo y desempeño laboral de los docentes de la escuela Enrique Gil  
Calderón – Guayaquil, 2018**

**I. ESTRUCTURA:**

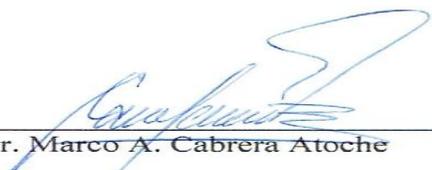
INDICADORES	1	2	3	4	5
1. Las indicaciones son claras y precisas.					X
2. El número de ítems es adecuado.				X	
3. Tiene una organización adecuada.					X
4. Los marcadores textuales ayudan a la comprensión.					X
TOTAL	19				

**II. CONTENIDO:**

INDICADORES	1	2	3	4	5
1. Guarda relación con los indicadores de la investigación.					X
2. La redacción es adecuada.					X
3. El contenido es pertinente y relevante.					X
4. La complejidad es adecuada al público objetivo.				X	
TOTAL	19				

**OBSERVACIONES:**

- Visto el instrumento cuestionario sobre Liderazgo educativo de la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018 y habiéndose realizado los correctivos necesarios, considero que es pertinente su aplicación.

  
 Dr. Marco A. Cabrera Atoche

## Estadístico de Confiabilidad del liderazgo educativo

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100
	Excluido	0	0
	Total	10	100

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.790	15

**ALTA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO, POR TAL MOTIVO, SE RECOMIENDA SU APLICACION**

Matriz de Validación

Matriz de validación del experto del instrumento de la variable liderazgo educativo

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIO DE EVALUACIÓN								
				Siempre	Casi siempre	Casi Nunca	Nunca	RELACION ENTRE LAS VARIABLES Y LAS DIMENSIONES		El número de ítems es adecuado.		La complejidad es adecuada al público objetivo		Las indicaciones son claras y precisas.		OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO EDUCATIVO	Capacidad Técnica	•Objetivos.	El director hace un seguimiento secuencial y organizado a la práctica pedagógica que permite el alcance de objetivos y metas institucionales.					X		X		X		X		
		•Procesos.	El directivo realiza acompañamiento en los procesos pedagógicos y didácticos para el cumplimiento de los objetivos institucionales.					X		X		X		X		
		•Asesoramiento	El director da disposiciones para que los docentes se concentren en sus actividades pedagógicas					X		X		X		X		
		Toma de decisiones	El director coordina con los docentes para tomar decisiones que mejoren la práctica docente.					X		X		X		X		
	El directivo realiza sugerencia u observaciones en los procesos pedagógicos y didácticos.						X		X		X		X			
	Manejo Emocional	•Relaciones con la comunidad educativa.	El director promueve la innovación y capacitación docente para un buen desempeño en el aula					X		X		X		X		
			El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.					X		X		X		X		
		•Resolución de problemas.	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.					X		X		X		X		
			El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.					X		X		X		X		
		•Clima escolar	El director mantiene una comunicación fluida y horizontal con los docentes.					X		X		X		X		
			El director propone solución de conflictos que permitan tener un buen clima laboral.					X		X		X		X		
	Manejo Organizacional	•Visión compartida.	El director soluciona oportunamente los conflictos que se presenta en la institución educativa.					X		X		X		X		
			El director facilita a los docentes la preparación de materiales educativos para el trabajo en aula.					X		X		X		X		
		•Trabajo en equipo.	El director distribuye la utilidad de los espacios pedagógicos para el desarrollo de los aprendizajes.					X		X		X		X		
			El director promueve la colaboración y participación del docente para actividades académicas y participativas.					X		X		X		X		
		•Participación de la comunidad educativa.	El director fomenta el trabajo en equipo					X		X		X		X		
			El director promueve la participación activa de los actores de la comunidad educativa.					X		X		X		X		

  
MSc. Alexandra Buenaño B  
C.I. 0914246368

## MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVO:** Liderazgo educativo y desempeño laboral de los docentes de la Escuela Enrique Gil Calderón-Guayaquil, Ecuador 2018.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Buenaño Basantes Alexandra Lorena

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

**VALORACION:**

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
X		



MSc. Alexandra Buenaño B.

C.I. 0914246368

Base de datos de la variable Liderazgo Educativo

		LIDERAZGO EDUCATIVO																		
		CAPACIDAD TECNICA						MANEJO EMOCIONAL						MANEJO ORGANIZACIONAL						
Preguntas		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	total
Muestra	1	4	1	2	1	4	4	2	1	2	4	1	2	1	4	2	2	4	4	1.68
	2	4	1	4	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	4	2	2	1	1.11
	3	4	2	4	1	4	4	4	1	2	4	2	4	1	4	4	2	4	2	1.58
	4	4	2	4	1	3	4	4	1	1	4	2	1	1	4	1	2	4	1	1.91
	5	4	1	4	1	3	3	3	1	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	1.28
	6	4	1	3	1	3	3	3	1	1	3	1	2	1	3	2	1	3	2	1.05
	7	2	2	2	2	4	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	1	3	4	0.82
	8	4	2	4	1	4	4	4	1	2	4	2	4	1	4	4	2	4	2	1.58
	9	4	2	4	2	4	3	3	2	2	1	2	4	2	1	1	2	3	2	1.08
	10	4	1	4	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1.41
	11	4	2	3	1	3	4	4	1	2	4	2	2	1	4	2	2	4	2	1.31
	12	4	2	3	1	4	4	4	1	3	4	1	2	1	4	2	1	4	3	1.65
	13	4	1	3	2	3	3	3	2	4	3	1	2	2	3	2	1	1	2	0.94
	14	4	1	4	1	4	4	4	1	2	3	1	4	1	4	4	1	4	2	1.98
	15	2	1	4	1	1	3	3	1	2	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1.05
	16	4	1	4	1	3	4	4	1	1	4	1	2	1	1	2	1	4	1	1.95
	17	4	1	4	1	4	3	3	1	1	3	1	4	1	3	4	1	3	2	1.67
	18	2	2	4	1	3	4	4	1	2	4	1	1	1	4	1	3	4	1	1.78
	19	4	1	4	1	4	4	4	1	2	4	1	4	1	4	4	1	4	2	2.07
	20	4	2	4	1	3	4	4	1	2	4	1	1	1	4	1	2	4	2	1.79
	21	4	2	4	1	3	4	3	3	2	3	1	3	1	4	2	1	4	1	1.44
	22	4	1	4	1	4	4	4	1	1	4	1	4	1	4	4	1	4	2	2.21
	23	4	1	3	2	3	2	3	1	2	4	1	2	2	1	2	1	2	2	0.93
	24	4	2	2	1	4	4	4	4	3	4	1	2	4	4	2	2	4	4	1.35
	25	4	1	4	1	4	3	3	4	2	3	1	4	3	3	4	4	3	2	1.23
	26	4	2	4	1	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	1	1.15
	27	4	1	3	1	3	4	4	1	2	4	2	2	1	4	2	2	4	2	1.44
	28	4	1	4	2	4	3	3	2	2	2	1	4	2	3	4	1	3	2	1.19
	29	4	1	4	1	3	4	2	1	3	4	1	2	1	4	2	1	4	1	1.78
	30	4	1	4	1	3	4	4	2	1	3	1	1	1	4	1	1	4	1	1.98

VARIAN 0.3 0. 0. 0.1 0.4 0. 0.5 0.7 0.5 0.6 0. 1.3 0. 0.9 1.3 0.5 0. 0.7  
 ZA 7 2 5 7 5 4 9 4 6 4 2 5 6 2 5 3 6 8 0.15

## FICHA DE OBSERVACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

### I. DATOS GENERALES

**DOCENTE:**

**AÑO A CARGO:**

**SEXO:** (M) (F)

### II. INSTRUCCIONES

Estimado docente el presente cuestionario es anónimo y su propósito es determinar el nivel de desempeño laboral.

La escala valorativa propuesta a la respuesta de los ítems planteados es la siguiente:

1: Nunca

2: Casi Nunca

3: Casi Siempre

4: Siempre

N°	Variable 2: Desempeño Laboral	Escala Valorativa			
		1	2	3	4
	<b>Dimensión: Planificación Curricular</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>siempre</b>
1					
2	La estructuración de sus unidades didácticas va de acuerdo con el programa curricular.				
3	Las unidades didácticas va de acuerdo con el programa curricular anual.				
4	Hace breve estrategias coherentes en las unidades didácticas para el desarrollo del aprendizaje.				
5	Las estrategias meta cognitivas están en concordancia con el PCI.				
6	El docente emplea adecuadamente los recursos en el proceso y evaluación del aprendizaje.				
	<b><i>Mediación de aprendizaje</i></b>				
7	El docente utiliza estrategias que promueven el aprendizaje significativo en el estudiante.				

8	El docente aplica estrategias para la diversificación de estudiantes que asisten.				
9	Promueve el aprendizaje colaborativo en los estudiantes.				
10	Plantea indicadores de evaluación pertinentes para conseguir las capacidades de aprendizajes				
11	Motiva la vivencia en un clima afectivo en el aula para el aprendizaje				
12	El docente hace referencia a ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.				
	<b>Evaluación del Aprendizaje</b>				
13	Los instrumentos que utiliza el docente permiten la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.				
14	Las técnicas que utiliza el docente permite obtener los aprendizajes significativos.				
15	Las técnicas permiten identificar las dificultades de aprendizaje de los estudiantes.				
16	El docente cuenta con registro auxiliar organizado y actualizado en el momento de la evaluación.				
17	El docente cuenta con un mecanismos de reporte de los resultados educativos para verificar su aprendizaje.				
18	Las evaluaciones que utiliza el docente responden a los requerimientos del aprendizaje.				

VALIDACIÓN DE ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE FICHA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Liderazgo educativo y desempeño laboral de los docentes de la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018

ESTRUCTURA:

INDICADORES	1	2	3	4	5
5. Las indicaciones son claras y precisas.					X
6. El número de ítems es adecuado.				X	
7. Tiene una organización adecuada.					X
8. Los marcadores textuales ayudan a la comprensión.					X
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>				

CONTENIDO:

INDICADORES	1	2	3	4	5
5. Guarda relación con los indicadores de la investigación.					X
6. La redacción es adecuada.					X
7. El contenido es pertinente y relevante.					X
8. La complejidad es adecuada al público objetivo.					X
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>				

OBSERVACIONES:

- Visto el instrumento cuestionario sobre desempeño laboral de los docentes de la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018 y habiéndose realizado los correctivos necesarios, considero que es pertinente su aplicación

  
 Dr. Marco A. Cabrera Atoche

## Estadístico de Confiabilidad del desempeño laboral

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100
Excluido	0	0
Total	10	100

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0820	18

ALTA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO, POR TAL MOTIVO, SE RECOMIENDA SU APLICACIÓN.

Matriz de Validación

Matriz de validación del experto del instrumento de la variable desempeño laboral																
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIO DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi siempre	Casi Nunca	Nunca	RELACION ENTRE LAS VARIABLES Y LAS DIMENSIONES		El número de ítems es adecuado.		La complejidad es adecuada al público objetivo			Las indicaciones son claras y precisas.	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
DESEMPEÑO LABORAL	Planificación Curricular	•Contenidos.	La planificación es coherente con los contenidos establecidos en el plan curricular institucional.					X	X	X	X	X	X			
			Las unidades didácticas va de acuerdo con el programa curricular anual.					X	X	X	X	X	X			
		•Actividades.	Incluye en el documento de planificación las actividades que desarrollará en la sesión de clase.					X	X	X	X	X	X			
			Hace breve estrategias coherentes en las unidades didácticas para el desarrollo del aprendizaje.					X	X	X	X	X	X			
	•Estrategias.	Las estrategias meta cognitivas están en concordancia con el PCI.					X	X	X	X	X	X				
		El docente emplea adecuadamente los recursos en el proceso y evaluación del aprendizaje.					X	X	X	X	X	X				
	•Recursos.	El docente utiliza estrategias que promueven el aprendizaje significativo en el estudiante.					X	X	X	X	X	X				
		El docente aplica estrategias para la diversificación de estudiantes que asisten.					X	X	X	X	X	X				
	Mediación de aprendizaje	•Aplicación de estrategias.	Plantea indicadores de evaluación pertinentes para conseguir las capacidades de aprendizajes.					X	X	X	X	X				
			Motiva la vivencia en un clima afectivo en el aula para el aprendizaje.					X	X	X	X	X	X			
		Ajuste al estudiante	Promueve el aprendizaje colaborativo en los estudiantes.					X	X	X	X	X	X			
			El docente hace referencia a ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.					X	X	X	X	X	X			
	Evaluación del Aprendizaje	Técnicas	Las técnicas permiten identificar las dificultades de aprendizaje de los estudiantes.					X	X	X	X	X				
			Las técnicas que utiliza el docente permite obtener los aprendizajes significativos.					X	X	X	X	X	X			
			Las evaluaciones que utiliza el docente responden a los requerimientos del aprendizaje.					X	X	X	X	X	X			
		Instrumento	Los instrumentos que utiliza el docente permiten la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.					X	X	X	X	X	X			
El docente cuenta con un mecanismos de reporte de los resultados educativos para verificar su aprendizaje.							X	X	X	X	X	X				
El docente cuenta con registro auxiliar organizado y actualizado en el momento de la evaluación.							X	X	X	X	X	X				

  
 MSc. Alexandra Buenaño B  
 C.I. 0914246368

### MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Ficha de Observación

**OBJETIVO:** Liderazgo educativo y desempeño laboral de los docentes de la Escuela Enrique Gil Calderón-Guayaquil, Ecuador 2018.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Buenaño Basantes Alexandra Lorena

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Master en Administración Educativa

**VALORACION:**

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
X		



MSc. Alexandra Buenaño B.

C.I. 0914246368

Base de datos de la variable de Desempeño Laboral

DESEMPEÑO DOCENTE																				
		PLANIFICACION DOCENTE						MEDIACION DE APRENDIZAJE						EVALUACION DE APRENDIZAJE						
Preguntas		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	total
Muestra	1	4	1	3	1	4	4	2	1	2	2	4	4	1	3	2	1	4	4	1.66
	2	4	1	4	3	3	2	4	1	1	2	4	2	2	2	4	2	2	1	1.32
	3	4	2	4	1	4	4	4	2	4	1	4	4	1	4	4	2	4	2	1.58
	4	4	2	4	1	3	4	4	2	4	1	3	4	1	4	1	2	4	1	1.74
	5	4	1	4	1	3	3	4	1	4	1	3	3	1	3	2	1	3	1	1.55
	6	4	1	3	1	3	3	4	1	3	1	3	3	1	3	2	1	4	2	1.31
	7	2	2	2	2	4	3	4	2	4	2	4	3	2	3	2	1	3	4	0.92
	8	4	2	4	1	4	4	4	2	4	1	4	4	1	4	4	2	4	2	1.58
	9	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1.20
	10	4	1	4	1	3	3	4	1	4	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1.65
	11	4	2	3	1	3	4	4	2	3	1	3	4	1	4	2	2	4	2	1.27
	12	4	1	3	1	4	4	4	1	3	1	4	4	1	4	2	1	4	3	1.86
	13	4	1	3	2	3	3	4	1	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	1.04
	14	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	2	2.10
	15	2	1	4	1	1	3	4	2	4	1	1	3	1	3	1	1	3	2	1.40
	16	4	1	4	1	3	4	4	1	4	2	3	2	1	1	2	1	4	1	1.78
	17	4	1	4	1	4	3	3	1	4	2	3	3	1	3	4	1	3	2	1.43
	18	2	2	4	1	3	4	4	1	4	3	3	4	1	4	1	3	4	1	1.62
	19	4	1	4	1	4	4	4	1	4	3	4	4	1	4	4	1	4	2	1.88
	20	4	2	4	1	3	4	4	1	4	3	3	4	1	4	1	2	4	2	1.56
	21	4	2	4	1	3	4	4	1	4	3	3	4	1	4	1	1	4	1	1.86
	22	4	1	4	1	4	4	4	1	4	3	4	4	1	4	4	1	4	2	1.88
	23	4	1	1	2	1	2	4	1	3	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1.00
	24	4	2	2	1	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	1.35
	25	4	1	4	1	4	3	4	1	4	1	4	3	3	3	4	4	3	2	1.47
	26	4	2	4	1	3	4	4	1	4	3	3	4	3	4	3	2	4	1	1.29
	27	4	1	3	1	3	4	4	1	3	2	3	4	1	4	2	2	4	2	1.41
	28	4	1	4	2	4	3	4	1	4	2	4	3	2	3	4	1	3	2	1.32
	29	4	1	4	1	3	4	4	1	4	1	3	4	1	4	2	1	4	1	2.02
	30	4	1	4	1	3	4	4	1	4	1	3	4	1	4	1	1	4	1	2.14

VARIANZA 0.37 0.24 0.6 0.25 0.6 0.4 0.2 0.19 0.81 0.79 0.62 0.46 0.599 0.89 1.41 0.53 0.6 0.78 0.10

**Título: Liderazgo educativo y el desempeño laboral de los docentes de la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018**

**1 MATRIZ DE COMPONENTES DEL TITULO**

<b>Variable 1</b>	<b>Enlace</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Población (opcional)</b>	<b>Entidad</b>	<b>Espacio</b>	<b>Tiempo</b>
Liderazgo educativo	y	Desempeño laboral	Docentes	Escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón	Guayaquil, Ecuador	2018

**2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Variable 1</b> Liderazgo educativo	Rodríguez (2011), El liderazgo educativo es uno de los factores más importante en el aprendizaje de los estudiantes, pues, provocará en el docente una influencia especial mediante la motivación y en el desarrollo de las capacidades, así como en	Es uno de los aspectos fundamentales para que se puedan dar las condiciones necesarias para el aprendizaje; implica capacidad técnica, manejo de emociones y manejo organizacional.	Capacidad técnica	Objetivos. Procesos. Asesoramiento Toma de decisiones.	Nominal
			Manejo emocional	Relaciones con la comunidad educativa. Resolución de problemas. Clima escolar	
			Manejo organizacional	Visión compartida. Trabajo en equipo.	

	la situación y el ambiente escolar.			Participación de la comunidad educativa.	
<b>Variable 2</b> desempeño laboral	Para Viacava (2007), Conjunto de actividades que un docente lleva a cabo en el marco de su función como tal y comprenden desde la programación y preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes, con los directivos, desarrollo de las clases, la evaluación de los aprendizajes, etc.		Planificación Docente	Contenidos. Actividades. Estrategias. Recursos	Nominal
			Mediación de Aprendizajes	Aplicación de estrategias. Ajuste al contexto. Ajuste al estudiante.	
			Evaluación del Aprendizaje	Técnicas. Instrumentos.	

**Título:** Liderazgo educativo y desempeño laboral de los docentes de la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño laboral en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño laboral en los docentes de la escuela Enrique Gil Calderón Guayaquil – Ecuador, 2018.</li> </ul>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H1. Existe una relación significativa entre el liderazgo educativo y el desempeño laboral en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018.</p> <p>H0. No existe una relación entre el liderazgo educativo y el desempeño laboral en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018.</p>	<p><b>MÉTODO:</b> Cuantitativo de Ficha de observación</p> <p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> Descriptivo – correlacional</p> <p><b>Esquema:</b></p> <pre> graph TD     M --- O1     M --- O2     O1 --- O2     style O1 fill:none,stroke:none     style O2 fill:none,stroke:none     style r fill:none,stroke:none     </pre>	<p><b>Población</b></p> <p><b>Muestra:</b> Censal</p>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la capacidad técnica y el desempeño laboral en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer la relación entre la capacidad técnica y el desempeño laboral en la escuela fiscal de educación</li> </ul>	<p>Hipótesis específica:</p> <p>H1 = Existe una relación significativa entre la capacidad técnica y el desempeño laboral en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018</p> <p>H0= No existe una relación significativa entre la capacidad técnica y el desempeño laboral en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018</p>	<p><b>Donde:</b> M: Muestra O<sub>1</sub>: Liderazgo educativo O<sub>2</sub>: Desempeño laboral</p>	

<p>entre el manejo emocional y el desempeño laboral en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre el manejo organizacional y el desempeño laboral en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018?</p>	<p>general básica Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• . Identificar la relación entre el manejo emocional y el desempeño laboral en la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018</li> <li>• Delimitar la relación entre el manejo organizacional y el desempeño laboral en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018</li> </ul>	<p>No existe una relación significativa entre la capacidad técnica y el desempeño laboral de los docentes en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018</p> <p>H2 = Existe una relación significativa entre el manejo emocional y el desempeño laboral en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018</p> <p>H<sub>0</sub>= No existe una relación significativa entre el manejo emocional y el desempeño laboral de los docentes en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018</p> <p>H3 = Existe una relación significativa entre el manejo organizacional y el desempeño laboral en la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018</p> <p>H<sub>0</sub>= No existe una relación significativa entre el manejo organizacional y el desempeño</p>	<p>r: Relación entre las variables. <b>TÉCNICA:</b> Encuesta. <b>INSTRUMENTO:</b> 1 Cuestionario 18 ítems. 2 Ficha de Observación: 18 ítems.</p>	
--	---	---	--	--

		laboral de los docentes en la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018.		
--	--	--	--	--

## Documento de autorización de estudio



ESCUELA FISCAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA  
**“ENRIQUE GIL CALDERÓN”**  
CANTÓN GUAYAQUIL- PARROQUIA TARQUI  
Coop. Colinas de la Florida IIMz.892. SI.33 Vía Perimetral  
Correo: [ie.enriquegilcalderon@gmail.com](mailto:ie.enriquegilcalderon@gmail.com)  
cel: 0989546326 314-7808



Guayaquil, 18 de mayo del 2018

Yo MSc. Alexandra Buenaño Basantes, Directora de la Escuela fiscal de educación General Básica “Enrique Gil Calderón” autorizo a la Lcd. Katia Sancán estudiante del **Programa de Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo – Tumbes – Perú, aplique los cuestionario de su tesis de Investigación titulado **“Desempeño laboral y liderazgo educativo de los docentes de la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón – Guayaquil 2018**, la cual viene desarrollando bajo la asesoría de Mg. Pulache Herrera Carmen Mariela.

Atentamente,

  
MSc. Alexandra Buenaño Basantes  
Directora



## Acta de Originalidad

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

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Liderazgo educativo y desempeño laboral de los docentes de la Escuela Enrique Gil Calderón-Guayaquil, Ecuador 2018", de la estudiante **SANCÁN RODRÍGUEZ, KATIA ALEXANDRA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **21 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

PIURA, 26 DE NOVIEMBRE DEL 2019



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

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

## Reporte de Turnitin

Liderazgo educativo y desempeño laboral de los docentes de la Escuela Enrique Gil Calderón-Guayaquil, Ecuador 2018.

INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>21%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>11%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>0%</b> PUBLICACIONES	<b>21%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>17%</b>
<b>2</b>	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>4</b>	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	www.itglwf.org Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	www.scribd.com Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	evaluacionedu05707.blogspot.com Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	Submitted to International Baccalaureate	



## Acta de Autorización en Repositorio

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 8-08-2019 Página : 2 de 3
---	--	--

Yo Sancán Rodríguez Katia Alexandra, identificado con DNI N° 1307078020, egresado del programa de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo Educativo y Desempeño Laboral de los docentes de la escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil, 2018 "; en el Repositorio Institucional de la UCV

(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 DNI: 1307078020



FECHA: 8 de agosto del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## Acta de Autorización Final



# 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:

SANCÁN RODRIGUEZ, KATIA ALEXANDRA

INFORME TITULADO:

“LIDERAZGO EDUCATIVO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTE DE  
LA ESCUELA FISCAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA ENRIQUE GIL  
CALDERÓN GUAYAQUIL-ECUADOR 2018”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 8 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR MAYORIA



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