



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN

Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad
Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTORES:

Br. Zamora Orellana, Zaina Vitalia (ORCID: 0000-0001-8463-3339)

Br. Zea Pincay, Freddy Franklin (ORCID: 0000-0002-8014-5431)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA-PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dedicamos este proyecto a nuestras madres, Alejandrina y Olga por siempre estar junto a nosotros, brindándonos ese apoyo incondicional a cada uno de nuestros proyectos, tanto académicos como de vida.

A nuestros Hijos, Fabiola, Fernando, Jair. Por ser parte invaluable de mi vida.

A nuestros amigos que nos acompañaron en este camino durante todo el proceso de estudio.

Los autores

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo, por abrimos sus puertas y permitimos cumplir con nuestras metas.

A los maestros que, en cada instante, con su sencillez y mística de trabajo, nos ofrecieron las herramientas y los conocimientos necesarios para lograr nuestros objetivos.

Los autores

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Siendo las 16:00PM del día 16 de febrero de 2019, se reunió el Jurado para presenciar la sustentación de la tesis titulada: LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "EL CENÁCULO" GUAYAQUIL, ECUADOR, 2017, presentado/a por el/la bachiller ZAMORA ORELLANA, ZAINA VITALIA Y ZEA PINCAY, FREDDY FRANKLIN.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBAR
DR. MAYORCA

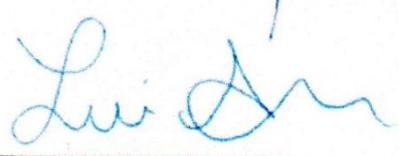
En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Aptor para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 16 de febrero de 2019



DRA. ESPINOZA SALAZAR LILIANA IVONNE
PRESIDENTE





DR. ALARCÓN LLLONTOP LUIS ROLANDO
SECRETARIO



DR. TAMARIZ NUNJAR HILDEGARDO OCLIDES
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

Nosotros, Lcda. Zamora Orellana Zaina Vitalia y Lcdo. Zea Pincay Freddy Franklin del Programa de Maestría en administración de la educación de la Universidad Cesar Vallejo con pasaporte No. 0910644004 y pasaporte No 0909186009 respectivamente con la tesis titulada: Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "El Cenáculo" Guayaquil, Ecuador. 2017

Declaro bajo juramento que:

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

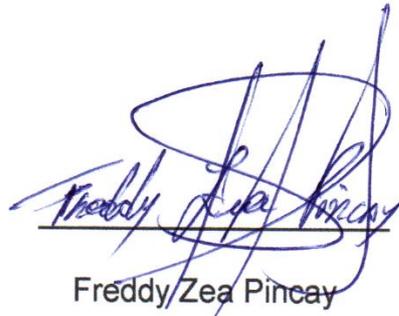
De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, febrero 2018



Zaina Zamora Orellana

C.I. 0910644004



Freddy/Zea Pincay

C.I. 0909186009

ÍNDICE

	Pág
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	5
1.3 Teorías relacionadas al tema	10
1.4 Formulación del problema	18
1.4.1 Problema general	18
1.5 Justificación del estudio	19
1.6 Hipótesis	20
1.7 Objetivo general	20
Objetivos específicos	21
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación	22
2.2 operacionalización de las variables	24
2.3 Población y muestra	25
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
2.5 Métodos de análisis de datos	28
2.6 Aspectos éticos	29
III. RESULTADOS	
3.1 Análisis descriptivo	30
3.2 Análisis inferencial	35
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS	44

ANEXOS

Anexo 1: Declaración jurada	49
Anexo 2: Instrumento de la variable “Liderazgo directivo”	51
Anexo 3: Ficha técnica de la variable “Liderazgo directivo”	53
Anexo 4: Estadísticos de fiabilidad de la variable “Liderazgo directivo”	57
Anexo 5: Prueba de ítem total de la variable “X”	58
Anexo 6: Estadísticos de fiabilidad de la variable “Desempeño laboral”	59
Anexo 7: Prueba de ítem total de la variable “Y”	60
Anexo 8: Matriz de validación liderazgo directivo y el desempeño laboral	61
Anexo 9: Matriz de consistencia	63
Anexo 10: Documento de permiso de aplicación de instrumentos	65
Anexo 11: Matriz de validación del instrumento	66
Anexo 12: Acta de sustentación de tesis	67
Anexo 13: Dictamen de sustentación de tesis	68
Anexo 14: hoja de turnitin	69
Anexo 15: Informe del porcentaje de turnitin	70
Anexo 16: Autorización de publicación de tesis en repositorio	71
Anexo 17: Autorización de versión final	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo directivo	30
Tabla 2 confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral	30
Tabla 3 Nivel de relación entre liderazgo directivo y desempeño laboral	32
Tabla 4 Nivel relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral	33
Tabla 5 Nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral	35
Tabla 6 Nivel de relación entre supervisar y Gerenciar con el desempeño laboral	36
Tabla 7 Nivel de relación entre formar y guiar con el desempeño labora	37
Tabla 8 Correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral	38
Tabla 9 Correlación entre los estilos de liderazgo con el desempeño laboral	39
Tabla 10 Correlación entre la motivación con el desempeño laboral	39
Tabla 11 Correlación entre el supervisar y Gerenciar con el desempeño laboral	40
Tabla 12 Correlación entre El guiar y formar con el desempeño laboral	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Nivel de relación entre liderazgo directivo y desempeño laboral.	32
Figura 2	Nivel de relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral.	34
Figura 3	Nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral.	35
Figura 4	Nivel de relación entre el supervisar y gerenciar con el desempeño laboral.	36
Figura 5	Nivel de relación entre el estilo formar y guiar con el desempeño laboral.	37

RESUMEN

La presente investigación surgió por la preocupación de mejorar el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador, 2017. El objetivo central determinar formas y estrategias para implementar un nuevo procedimiento, que nos permita mejorar el desempeño laboral en cada una de las acciones que conlleve a que sean reconocidos como excelentes docentes y forje un sobresaliente desempeño laboral a favor de los estudiantes.

El estudio fue de tipo cuantitativo, transversal y de diseño correlacionar; para elegir el tamaño de la muestra se trabajó con 60 docentes y 7 directivos la Unidad Educativa “El Cenáculo” se usaron las encuestas como técnicas y se recopilieron fichas como instrumentos, basados en cuestionarios, a los que se les sometió a la validación y prueba de confiabilidad. Para el procesamiento de la información se utilizó una escala del 1 al 5 y el programa SPSS versión 22.

Al analizar los resultados se pudo concluir que existe relación significativa entre la variable liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador”. 2017, pues describen que el 61,2% indica que el liderazgo directivo está en un nivel medio y a su vez el desempeño laboral está en el mismo nivel. También se encontraron los valores p (0,000) y Rho (0,527), indicando una correlación significativa

PALABRAS CLAVES: Liderazgo, desempeño, docente.

ABSTRACT

The present investigation arose from the preoccupation to improve the directive leadership and the labor performance of the teachers of the Educational Unit "The Cenáculo" Guayaquil, Ecuador ". 2017. The central objective is to determine ways and strategies to implement a new procedure, which allows us to improve work performance in each of the actions that lead to being recognized as excellent teachers and forge outstanding work performance in favor of students.

The study was of a quantitative, transversal and correlated design type; In order to choose the sample size, 60 teachers and 7 managers were worked on by the "El Cenáculo" educational unit. The surveys were used as techniques and chips were collected as instruments, based on questionnaires, to which they were submitted for validation and testing. of reliability. A scale of 1 to 5 and the SPSS program, version 22, were used to process the information.

When analyzing the results, it was possible to conclude that there is a significant relationship between the directive leadership variable and the work performance of the teachers of the El Cenáculo Guayaquil Education Unit, Ecuador ". 2017, because they describe that 61.2% indicate that the leadership is at a medium level and at the same time the work performance is at the same level. The p (0,000) and Rho (0,527) values were also found, indicating a significant correlation

KEYWORDS: Leadership, performance, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática:

Los centros de estudios son tomados como instituciones con fines de producción, donde el coordinador es quien guía y administra a toda la Unidad Educativa, siendo así mismo quien cumple el rol del departamento de recursos humanos, donde directivos y maestros deben planificar sus actividades y estrategias que desarrollaran en el diario convivir (Castellanos, 2010). Así mismo, el grupo de la Corporación y avance de la economía, manifiesta que el líder educativo es una cuestión imprescindible dentro del ámbito educativo a nivel de todo el mundo, y los diversos estudios realizados a las distintas instituciones educativas, ponen de manifiesto que es imperioso considerar cual es la función del líder educativo (OCDE, 2009).

Al respecto una investigación realizada en el año 2014 por la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) pone de manifiesto que un gran porcentaje de directivos no tiene una preparación adecuada para asumir el rol de liderar y animar a los profesores, tampoco demuestran una buena organización. Se debe robustecer las cualidades de líder de los directores, para cambiar el modelo de los diferentes centros educativos. La idea es brindar ambientes apropiados para lograr un mejor resultado en el rol que cumple el profesor ligado a un rendimiento óptimo de los estudiantes, con un manejo educativo que permita la participación y enfocada a alcanzar logros significativos (UNESCO, 2014).

Un estudio realizado por la OCDE señala que en España se debe definir o dejar claro cuáles son las funciones directivas esenciales de liderazgo, puesto que, la mayoría de las ocasiones se centran en las funciones administrativas que si bien es cierto son importantes no son la clave para la mejora y logro de resultados en los centros educativos. Es probable que la manera de elegir a los directivos de los centros educativos públicos tenga relación con la orientación más a la parte administrativa, puesto que se percibe que el director o directora se encargara primordialmente sólo de la administración del centro, en lugar de poner atención y dedicación a las actividades académicas y de convivencia internas del centro. También se señala que a pesar de que en estos últimos años se ha avanzado bastante en este tema, aún se requiere una formación más amplia en el tema de liderazgo (Villa, 2015).

Continuando con el estudio de la OCDE, se puede notar que España tiene historia con la dirección educativa, donde año a año, un porcentaje alto de docentes asumen la función de directores o directoras a través de una designación administrativa sin deseo o la más mínima motivación para ejercer el cargo, a la vez otro porcentaje significativo termina dejando el cargo antes de finalizar el tiempo pactado. Lo cual evidencia que es necesario darle otra visión al cargo directivo, buscando un mayor atractivo para esta función de modo que puedan ejercer un liderazgo positivo y compartido que tenga efectos directos en el funcionamiento del centro educativo.

(REDUCA, 2017) Por su parte la Red Latinoamericana por la Educación manifiesta que, en Sudamérica, son nulas las políticas en el marco educativo nacional donde se oriente de manera correcta su trabajo el cual deben ejercer los encargados que dirigen instituciones educativas. Por ello varias organizaciones han generado propuestas que buscan acompañar los procesos de las políticas en el marco del liderazgo, como sucede con los líderes educativos de los países de Sudamérica guiados por educadores orientados al año 2020 y que haya complicidad y buenos lineamientos entre las empresas y fundaciones y lleguen a un acuerdo con dar una mejor educación en todas las comunidades, dos ejemplos de organizaciones claves, capaces de hacerse escuchar con las autoridades.

Este mismo estudio de la Red Educa manifiesta que el liderazgo en la educación no sólo se encierra o se refiere a los directivos de la escuela, sino que, por el contrario, exige que se verifique o compruebe el verdadero líder educativo, sin caer en un liderazgo sin creatividad, sino en crear reglamentos internos que ayuden o beneficien a toda una comunidad y que todos se involucren con nuevas ideas cambiando así lo mismo de siempre apostando a un mejor futuro creativo.

En este sentido Gaspar y Rojas (2016) indica que los retos del sistema educativo a nivel de Latinoamérica, junto con los encargados de la educación deben cambiar y convertirse en líderes, lograr que toda la comunidad educativa apoyen los diferentes cambios en beneficio de la educación, en sitios vulnerables de Latinoamérica se ha logrado dar una educación de calidad y significativa a los estudiantes, gracias a directivos y profesores entregados a su rol de maestros, a pesar de encontrarse desarrollando su trabajo en lugares muy pobres, con recursos limitados demuestran que si se puede dar una educación de calidad.

Para los distritos escolares en Ecuador, el fin es llegar a aplicar un modelo de estrategia donde el educador pueda promover en cada salón de clases, una educación que posibilite alcanzar con cada estudiante niveles adecuados de logros establecidos en la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) para todos los ciclos de educación del sistema educativo, los profesionales docentes poseen fortaleza, cualidades y prácticas que deben implementar y compartir, para establecer un proceso de enseñanza- aprendizaje óptimo y de calidad.

En tal sentido, para Fabara (2015) monitorear la situación de los administradores educativos es fundamental, ya que permite conocer el rol que cumplen los directores y a su vez diagnosticar nuestra verdadera realidad educativa en el Ecuador en todos sus niveles, hecha esta evaluación el siguiente paso sería implementar políticas adecuadas que permitan alcanzar objetivos, logros y dar solución a los diferentes problemas encontrados en el sistema educativo, estos cambios tienen fundamento sobre los informes establecidos en la base de datos de las reformas establecida a nivel educacional en el gobierno en el año 2011-2012.

En nuestro país se han realizado investigaciones entre los años 1970 y 2005 a cargo de la Universidad Católica con sede en la ciudad de Ibarra, al igual que la Universidad Andina Simón Bolívar, han establecido que el sistema como se administra cada centro de estudio, sean estas instituciones educativas del nivel medio y superior, que le ponen poco interés a la educación y nos quedamos en la misma incertidumbre, esto se da, debido a la creencia de que la educación depende sólo de un proceso que se elabora estudiante-tutor, esta conceptualización ha ido cambiando con el pasar del tiempo en gran medida por los diferentes trabajos investigativos realizados en otras partes del mundo, llegando a concebir o entender que la educación también es un proceso y que como tal va a depender del liderazgo que ofrezcan los centros educativos (Angulo, 2016).

La Unesco destaca que en el sistema educativo del Ecuador el desempeño laboral indica que un buen profesor es el que brinda opciones diversas de aprender a todos los alumnos(as) y lograr construir una mejor sociedad en beneficio de todos (UNESCO, 2014)

En la realidad local esta investigación es de suma importancia para buscar la situación del problema del liderazgo del director o coordinador y su trabajo óptimo de los docentes del centro educativo Padres Somascos El Cenáculo, se plantea como propósito hallar respuestas

a las dificultades que pasa la institución antes mencionada y se visualiza que la mayor parte de los docentes les falta sentido de pertenencia a la institución, mayor responsabilidad, eficacia para realizar sus labores cotidianas, está presente el individualismo y no se visualiza un trabajo en equipo y más que todo profesionalismo. Muchas veces se denota que el docente trabaja por un sueldo y no por vocación. Con relación al papel de los directivos se observa autoritarismo, rol que se define en controlar, delegar y supervisar.

Es notorio que dentro de la institución educativa existen docentes que son renuentes al cambio lo cual pone obstáculos en su ambiente de trabajo, y no permite desarrollar su potencial en beneficio de la comunidad educativa, y esto sucede por la falta de liderazgo de los directivos que no asumen un rol guía en el proceso de los cambios significativos institucionales.

El temor al cambio implica, desarrollar un trabajo individualista, sin desmerecer la capacidad de cada docente, su actitud en lo posterior, creará conflictos internos, y poco sentido de pertenencia entre sus actores. Del mismo modo podemos indicar que algunos directivos solo se dedican a mandar, ordenar, disponer, pero no interactúan directamente con el personal docente a su cargo, creando un ambiente laboral poco agradable, limitando de esta manera el crecimiento, y desarrollo institucional.

Cada proyecto institucional debe contemplar buscar estrategias, que contribuyan al cambio de actitudes, de ideas, el considerar que el trabajo en equipo puede ser una buena opción entre sus miembros, que permitan ofrecer una educación de calidad y calidez.

Los docentes dentro de la institución realizan tareas de forma individual, no trabajan en equipos por lo tanto es visible que el desempeño de sus funciones no está optimizado, lo cual no permite que se trabaje en lograr alcanzar los objetivos institucionales por la poca comunicación interna vertical que se desarrolla, es decir que la comunicación entre autoridades y docentes o viceversa no tiene los canales necesarios que permitan iniciar un diálogo mucho menos tener la fluidez de una comunicación efectiva que conlleve a tener presente cuales son las tareas y como las debo ejecutar en beneficio de la institución educativa.

Como resultado del tema, se relaciona que el líder de las instituciones educativa tiene que socializar con toda la comunidad educativa para lograr un buen trabajo de grupos que

cumplan con todos los valores humanos que garantizará un armonioso equipo de trabajo y saber escuchar al líder es la clave para obtener los mejores resultados y conseguir respuestas positivas individuales y colectivas de los objetivos planteados.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Zarate (2011) en su investigación que lleva como título “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primarias del Distrito de Independencia, Lima” su meta, es encontrar la coordinación existente entre liderazgo y el trabajo de cada tutor de aula y nos enfocamos en lo no experimental cualitativo, este trabajo de investigación contiene un enfoque no experimental cuantitativo y su diseño descriptivo transversal, correlacional. Los personajes de la comunidad educativa enfoca a los líderes educativos a tutores y alumnos de las 23 instituciones educativas del nivel elemental y medio del distrito Independencia de la ciudad Lima, Perú, los instrumentos aplicados estuvieron conformado por un test con 36 ítems y como resultado de este estudio se consiguió un coeficiente Alfa de 0,944 como conclusión, se observa en este trabajo que el directivo es la base fundamental a motivar, dirigir, guiar e influir en sus docentes, se identifica con nuestra tesis de investigación, porque la motivación es primordial para lograr un buen trabajo en equipo.

Reyes (2012) en su trabajo titulado “La relación del liderazgo directivo y desempeño docentes en la sección secundaria de una unidad educativa de la región de Callao en el Distrito de Ventanilla”, Perú. La finalidad de la investigación es encontrar el enlace relevante entre la visualización del verdadero líder y el trabajo de los tutores educativos, en cuanto al método empleado, se siguió con el enfoque cuantitativo y un estudio básico de la descripción se lo diseño de la manera correlacional, tuvo una población de 40 docentes, el instrumento que se utilizó fue la encuesta y los resultados obtenidos no estuvieron relacionados, entre los aspectos estudiados y estos se deben a muchos factores entre ellos encontramos el ambiente laboral, la parte medular la economía entre otras, es una investigación descriptiva y se señalan varios aspectos. Se concluyó, que es primordial la relación docente – directivo, un clima organizacional y un buen liderazgo directivo, esto equivale a un trabajo bueno de los docentes en beneficio de la institución.

Luengo (2013) nos dice “La incidencia entre el desempeño laboral de los docentes y el clima organizacional en los centros de educación inicial del Municipio de Mara”, estado de Zulia, Venezuela, se escogió como objetivo encontrar la incidencia del desempeño laboral del docente y el clima organizacional, este trabajo es de tipo descriptivo – correlacional con un diseño no experimental de campo y transversal, con 49 personas de encuesta el Alfa de Cronbach nos dice que el 0.87 lo que indica que las preguntas si son de confianza para la investigación. Podemos determinar la siguiente conclusión de lo investigado, tiene dependencia entre las dimensiones existentes y su estudio demuestra en su totalidad la relación con la institución y esto influye en su desempeño laboral, evidenciando signos de monotonía en su quehacer diario, presentan debilidades administrativas en lo relacionado con los conceptos básicos, como en las estrategias que tienen que ver con el trabajo en equipo.

González (2013) en su tesis titulada “Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes de la U.E.E. José Tadeo Monagas” ubicada en el municipio de Baralt, estado de Zulia, Venezuela, establece en su trabajo de investigación como el principal objetivo descubrir al directivo como un verdadero líder y como utiliza sus estrategias, es un trabajo descriptivo, de campo, no experimental, transversal, la población que se utilizó en esta tesis fue de 22 docentes y 2 directivos, los instrumentos que se aplicaron fueron encuestas de 21 ítems, y como resultado se obtuvo un 0,97 de confiabilidad, para concluir, se hace notar que existe debilidad directiva por parte de quienes ejercen autoridad en los planteles, concluye que no existe un buen desempeño laboral, este trabajo guarda mucha relación con nuestra tesis de investigación porque con malos directivos obtendremos malos empleados.

Prado (2016) nos relata en su tema de investigación titulada “Relación entre clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad Cesar Vallejo de Trujillo”, Perú, cuya finalidad es establecer el enlace relacionado en el ambiente laboral y a su vez, como se da este, en el trabajo diario de la Universidad César Vallejo localizada en Trujillo. Se empleó un diseño correlacional, como método se utilizó el universal, teórico, empírico y estadístico, el diseño de investigación es descriptiva correlacional la población estuvo integrada por 60 empleados, las técnicas utilizados fueron las encuestas y como instrumentos se utilizó 2 cuestionarios que contienen 50 preguntas elaboradas para tabular la primera variable y de igual forma se presentaron 23 preguntas para medir la otra variable. Como conclusión destacamos que hay una relación muy fuerte entre las dos variables, esto

nos demuestra que el ambiente laboral se relaciona íntimamente con el clima laboral; este trabajo se relaciona con mi investigación de tesis, con la variable desempeño laboral.

Antecedentes nacionales

Ortiz (2012) en su investigación que lleva como título “El modelo de evaluación institucional del desempeño docente para mejorar la calidad de educación”. Esta investigación se desarrolló en el Instituto Tecnológico “San Pablo de Atenas”, Guaranda, Ecuador, teniendo como objetivo establecer cómo aplicar un nuevo programa de ayuda para mejorar la labor del maestro y así exista una mejor calidad en el sistema educativo, utilizando una metodología de investigación aplicada, descriptiva, de campo y bibliográfica, su diseño es de tipo transversal, la población estuvo formada por 41 docentes y 324 estudiantes, las técnicas e instrumento aplicados fueron: La observación, encuestas, y cuestionarios respectivamente, como resultado un 96,65 % estuvo de acuerdo en que si se debe evaluar al docente, esto se da con el fin de tener una mejor educación en calidad. Como conclusión debemos manifestar que esta tesis tiene similitud con nuestro tema de investigación porque cuestiona el trabajo del docente y la labor de directivo es buscar nuevas estrategias que lleven a realizar un buen desempeño laboral.

Barreto (2012) en su investigación titulada “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el instituto superior agropecuario del cantón Biblián”, Ecuador, en su investigación realizada sobre las instituciones de educación básica como también del bachillerato del Ecuador, el objetivo de este trabajo es evaluar la aptitud del desempeño docente y del directivo y se empleó para ello una clase de observación, aplicando métodos inductivo - deductivo, analítico y estadístico, como técnica se recurrió a la encuesta utilizando cuestionarios dirigidos a 1 directivos y 73 estudiantes y 3 miembros del consejo escolar dando como resultado de 80,01 que define como excelente, como conclusión podemos decir que la evaluación fue exitosa, se debe buscar mecanismos adecuados para una mejor capacitación del docente, enfrentar nuevos desafíos, con la tecnología y mucho más si se relaciona con el tema de tesis ya que el autor habla de la comunicación y preparación correcta del docente y estos se están acostumbrando a la nueva con los ajustes que nos piden las autoridades de la educación donde los beneficiarios sean todos los miembros de la comunidad.

Mesías (2013) nos dice en su trabajo nominado “Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela Pedro Vicente Maldonado” del cantón Pujilí, Ecuador. Su objetivo es coordinar las diversas actividades de manera conjunta con los directivos y docentes inmersos en el proceso educativo. La presente investigación es descriptiva, debido a que se emplean varias estrategias metodológicas, que al final permitirán revelar el fenómeno a través de un profundo análisis de varias características que se irán observando en el transcurso de la investigación. El trabajo a investigar es experimental porque fue realizado en el espacio donde se desarrollaron los hechos, tuvieron 85 encuestados, la técnica que se empleó fue la encuesta, tuvo el objetivo de demostrar con sus datos reales la verdadera situación de confiabilidad. Una vez realizado el análisis de datos se concluye que los alumnos y los maestros influyen en lo pedagógico. Nos ubicamos directamente en decir que los líderes deben tener visión del espacio que se debe dar al personal docente y demás y a las buenas relaciones que se dan allí en el establecimiento educativo y que el bien máspreciado es el producto que entreguemos a nuestra sociedad.

Rodríguez (2013) con el título “La dirección y el liderazgo del directivo, y la calidad del desempeño de los docentes del instituto de idiomas”, de la Universidad Nacional de Loja, Ecuador donde demostraremos que la intención activa y directa como influye el líder educativo en la convivencia escolar y el desarrollo que se da en toda la comunidad educativa, en esta investigación, se emplearon métodos tales como el analítico, deductivo, sintético, inductivo. Este trabajo contó con una población de directivos junto con el personal docente de la universidad citada. Entre las técnicas empleadas están: El cuestionario, la entrevista, y la observación y para aplicar la técnica se utilizó la guía correspondiente como instrumento y para la encuesta el cuestionario. Quedando claro el resultado que no que no existe un liderazgo en los administrativos, que permita mejorar el desarrollo de la infraestructura y asegurar la capacitación del personal docente. Como conclusión se establece que en la supervisión y liderazgo no se observa un buen accionar del mismo en las diversas actividades con los docente, lo cual influye en gran parte en la participación del trabajo de los tutores.

Antecedentes locales

Escobar (2012) en su tesis titulada: Clima organizacional en la unidad educativa bíblica cristiana Sendero de Fe de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, la finalidad es de promover lugares adecuados para el desarrollo pleno de la institución, arrancamos con esta

investigación desde el análisis y de fundamentos científicos y teóricos para presentar un proyecto de resolución de los conflictos que permitan mejorar la armonía organizacional, la metodología aplicada a este trabajo tiene un diseño no experimental, es una investigación de campo y descriptiva. La población estuvo conformada por 5 directivos, 37 docentes, 3 personas de apoyo, junto con 280 estudiantes, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario; como resultado del presente trabajo investigativo, el 96% está de acuerdo y muy de acuerdo en crear un modelo que permita la mediación de conflictos, el 92% de los encuestados defiende que se dé una serie de capacitaciones sobre el tema y un 94% considera difundir los modelos en la resolución de problemas a todos los integrantes de la comunidad educativa, como conclusión podemos señalar que en la institución no se cuenta con un manual de resolución de conflictos, a su vez los docentes están con la predisposición de capacitarse para desarrollar espacios de mediación.

Villamar y Conforme (2017) en su tesis titulada “Liderazgo Directivo y su influencia en el Desempeño Académico de la escuela de Educación Básica Corina Parral de Velasco” El fin es encontrar recursos donde se demuestra falta de carácter del líder con las actividades que desarrollan los docentes antes los estudiantes, la investigación fue descriptiva bibliográfica no experimental, la muestra de este trabajo investigativo fue de 2 tutores y 91 alumnos, la técnica utilizada fue la entrevista y la encuesta se realizó la recolección de datos como instrumento, los resultados indican que el 60,24% de los estudiantes comentan que si el profesor-tutor es un verdadero líder los resultados en el salón de clase y en las calificaciones mejoran, también manifiesta que el 12,05% de los estudiantes creen que no tiene nada que ver lo que sea un buen líder con las calificaciones. Se termina con este trabajo investigativo recalcando que existe incidencia del liderazgo educativo en el desempeño académico, también manifiestan la necesidad de capacitación relacionada con el liderazgo educativo que sirva como herramienta positiva dentro y fuera del aula.

Sánchez y Valarezo (2018) en su tesis “Liderazgo directivo en la convivencia escolar” presentó llegar al análisis del líder o el directivo de qué manera incide en el convivir diario con la comunidad educativa, el diseño de este trabajo investigativo está basado en lo bibliográfico y de campo, es descriptiva no experimental, y nos arroja una muestra de 85 tutores, 1 Director y 4 de personal administrativo, la recolecta de la información se hizo por encuestas y la entrevista, se utilizó el cuestionario, esto nos arroja un porcentaje del 53% de maestros manifiestan que ellos están de acuerdo que haya un buen líder en la

Institución, por otra parte el 80% indica que sus líderes institucionales deben saber y conocer los reglamentos y guías de un líder que los pongan en prácticas dentro de la institución, concluimos que el 76% de los tutores indica que si mejora la calidad de educación si en verdad existe un buen líder administrativo, es de primera necesidad que un buen líder debe utilizar estrategias o métodos que fomente el buen vivir en la institución, por lo contrario si un líder no conoce los reglamentos no podrá tener un buen funcionamiento en su labor y la armonía se perderá de a poco.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Conceptos de la variable Liderazgo directivo

Por otra parte, antes de explicar porque tienen éxito unos directivos en sus funciones y otros no, repasemos de manera breve que significa “liderazgo” esta palabra proviene del vocablo inglés to lead. Se puntualiza como la fortaleza de guiar personas. Así mismo, logramos manifestar que; Es lo mismo decir que un líder es quien conduce el bus de la institución y que la conducción llevará a una buena marcha a toda la institución (Rojas, 2006).

Ciertamente la palabra liderazgo se la define como la incidencia en donde se ejecuta con los individuos y para motivarlas a que realicen su trabajo de manera alegre para lograr lo planificado. Quienes ejercen esta actividad de ser líder, se los conoce como líderes. Para Paulo (2001) liderar es influenciar en los individuos de tal manera, que pueden cumplir con lo que el líder anhela que realicen. Es una de las conceptualizaciones más práctica sobre liderazgo.

Novela (2012) acota que liderazgo es la relación de influencia, que líderes y subordinados tienen entre sí, para alcanzar los objetivos. En la conceptualización de que es liderazgo es muy importante destacar la estrecha relación de influencias que existen entre el líder y sus seguidores. Al mismo tiempo podemos citar que los líderes vigorosos cuentan con la ayuda de uno o más individuos que van a incidir en sus decisiones. Los grandes líderes que conocemos a través de la historia siempre han compartido sus conocimientos al igual que sus habilidades de liderazgo al grupo de personas que lo rodean.

Podemos encontrar muchas definiciones de que es un líder y a quienes podemos llamarlos así, ser dueño de una gran personalidad a más de influir en las personas para Vergara (2012) en lo que se refiere a estos trabajos de investigación se le analiza y enfoca tomando en

cuenta las virtudes propias de cada uno (destreza, carácter, habilidad,), las funciones (tomador de decisiones, resalta ante los demás, enlace, motivador), el comportamiento, las fuentes y uso de poder.

Un buen líder tiene estrategias donde puede meterse totalmente con el personal a su cargo de una u otra manera va relacionarse y ganarse la aceptación y por lo tanto quien coordina un equipo de trabajo necesita que las personas hagan las cosas, trabajen y realicen un excelente trabajo con todas sus actividades, y ante todo un buen líder debe saber comunicar todo a tiempo y con buena forma y de esa manera el personal se encontrara siempre con buen ánimo predispuesto a realizar cualquier trabajo (Vergara, 2012).

A su vez (Arenas, 2011) realiza un compendio de conceptos sobre liderazgos, entre ellos tenemos a Davis K quien manifiesta que ser líder es tener la capacidad de llegar a otras personas y de esta manera lograr que sean muy entusiasta en todo lo planificado. Arenas dentro del desarrollo de su trabajo manifiesta que existen diversos modelos teóricos que explica lo que significa ser líder y menciona a otros autores que dicen que ser líder es tener diversidad para buscar el cambio en grupos donde se los guías con liderazgo mejorando toda capacidad de conducirse en la vida de la mejor manera.

Chiavenato citado por Rodríguez (2011) nos dice que ser líder es algo nato de cada persona que nace con ella lo perfecciona y lleva a grupos de personas a conseguir objetivos que beneficiaran a todos.

Santos J. en lo relacionado a liderazgo, nos dice que hay un camino que incide en ellos en su beneficio, lo realizan por el trato entre ellos y que sea la mejor decisión por su fuerza de trabajo como líderes, ellos tienen la vocación de observar que coordinar y encontrar equilibrio para tener una armonía adecuada en el lugar del trabajo (Arenas, 2011).

La palabra líder es muy enigmática, muchos la usan como un sinónimo de patrón, cualquiera puede ser patrón, según el autor relata que no es así, un líder es un individuo que se involucra con la institución formando su destino que tiene la capacidad de influir a los grupos que lo rodean, de inventar y realizar novedades difíciles, ellos lo hacen primero todo (Sengel, 2005).

De otro modo la educación en el Ecuador y las áreas de aprendizaje tienen características establecidas que realiza un director que demuestra destrezas que están correctamente correlacionadas en una buena labor de administración de las escuelas (MinEduc, 2011).

Concepto de director

Un coordinador es un guía en los centros escolares, tendrá varias actividades que cumplir como dirigir, organizar, gestionar, evaluar, controlar, coordinar y velar por hacer cumplir el reglamento educativo (Pérez & Merino, 2014).

De acuerdo a lo que estipula el Ministerio de Educación del Ecuador, la institución aporta para lograr metas planificadas en un líder, ser un líder es ser un buen coordinador, hay estándares que deben de cumplirse a cabalidad y el verdadero profesional es un buen gestor de la administración, debe hacer efectivo el trabajo del directivo, cumpliendo con estándares de calidad.

Formación

Se entiende por formación a la preparación técnica planificada para desarrollar el conocimiento a partir del aprendizaje, se podrá lograr una eficiencia al encomendar una labor y que lo realice de la mejor manera. Los docentes tienen el gran desafío de formar a partir de sus enseñanzas, dentro de las aulas de clase a los alumnos, en todos los niveles educativos (Casimiro, 2013).

Estándares de calidad.

En nuestro país Ecuador la calidad de educación son delineaciones de logros deseados correspondientes a todos los que intervienen en el ámbito educacional. De acuerdo con el artículo 22 de la LOEI la autoridad educativa nacional define dos tipos de estándares que son: Curriculares y profesionales, el primero dirigido al rendimiento académico de los estudiantes y el segundo se refiere al trabajo de los maestros y directivos de los colegios del país.

Nuestro país Ecuador necesita personal comprometido con valores y conocimientos pedagógicos para las instituciones de educación que contribuya de manera significativa en el mejoramiento del estilo de liderazgo y de la gestión que promueva en su institución

educativa, los estándares de desempeño del director se refieren al liderazgo, manejo de recursos, gestión pedagógica, clima organizacional, talento humano y la convivencia escolar, para así asegurar el logro de aprendizajes de calidad. A través del Acuerdo Ministerial 091.2017, el Ministerio de Educación del Ecuador emitió estándares de calidad dentro del ámbito educativo, que dirigen, ayudan y supervisan la gestión educativa para el progreso y mejoras en los distintos niveles educativos. El vigente documento tiene como propósito entregar al personal directivo y docente de un vinculado juicio que sitúen la adquisición de los Estándares de Gestión de Escolar y de Desempeño laboral de directivos y docentes en el lineamiento de normativas actuales de acuerdo con la ley de Educación del Ecuador.

Dimensión estilos de liderazgo. - tenemos que seguir pasos para amplificar a una persona para lograr metas trazadas (Evaristo, 2014).

Un coordinador comprometido, alegra a toda una audiencia, lo hace convencido de lo que quiere lograr y así llega a las personas con su buena actitud y mensajes positivos. El mejor cambio de un líder es demostrar con sus mensajes a toda la audiencia que es ser un buen coordinador (Shell, 2007).

Un buen líder es aquella persona que está convencida de lo que desea conseguir y sabe cómo llegar, lo tiene todo planeado y su único fin es el bien común de todo el grupo, nunca un buen líder actúa con egoísmo, ellos actúan pensando en cómo lo tomarán los demás, jamás hacen algo para su propio beneficio.

Soto (2016) nos dice que un líder autoritario sólo da órdenes pero lo piensa positivamente el cree que debe recibir algo a cambio, es responsable y lo admite de esa manera, se cree único, piensa que tienen todo el control, y solo él se siente capaz de hacer su trabajo. Este tipo de liderazgo da resultados positivos en condiciones específicas, como trabajos bajo presión, pueden conseguir eficiencia, buenos resultados en un tiempo prudente, básicamente es la sanción o premiación.

Debayle (2014) indica que un guía justo es aquel que decide al final y realiza una invitación a todos los participantes para que aporten en la decisión final, esto ayuda a incorporar nuevas habilidades, ya que al ser tomados en cuenta pueden determinar su propio destino, se ven motivados a realizar un trabajo duro este tipo de liderazgo se puede aplicar cuando es prioritario el trabajo en equipo, donde la calidad es más relevante que la productividad o la

velocidad. Además, la autora hace énfasis de las cualidades que presenta un líder, entre ellas la capacidad de lograr influenciar en las personas, a su vez, tienen la cualidad de poder anticiparse a los hechos y tomar decisiones de manera oportuna, esto permite que las personas de su entorno lo consideren un aporte para lograr los objetivos trazados.

Un aporte significativo a este trabajo es el que se hace Gregor Burns (1978) citado en el blog (Innovación, 2013) donde se puntualiza el término transformacional, donde indica, que el líder transformacional tiene límites y las personas van tras sus pasos por convicción.

Dimensión Motivación. - El concepto de motivación dentro del aspecto del liderazgo es importante para poder reconocer el tipo de necesidades que poseen los individuos que van a estar a cargo del directivo que va a ser su líder, ya que esto permitirá motivar a su personal laboral de una forma idónea correspondiendo a las necesidades de cada uno y que su desempeño laboral sea elevado y cada vez mejorado. Un líder directivo mantiene motivados a sus trabajadores, para poder brindar un servicio de ética profesional y calidad humana, esto marcará la diferencia entre el éxito y el fracaso. La motivación es la manera de cómo se comunica el ser humano con lo que lo rodea, y esto va a influir en que una persona este motivada o no.

Dimensión Supervisar y Gerenciar. - La supervisión radica en guiar y vigilar a las personas subordinados para que las actividades planteadas se ejecuten de la mejor manera la supervisión se relaciona con la observación permanente, llevando un registro indicando las actividades que se realizan en un programa o proyecto (Oca, 2011).

Las organizaciones esperan una visión preferente, amplia y superior al de los subordinados por él, asegurando un mejor desempeño alcanzando los resultados planteados en los objetivos trazados (Estrada, 2016). Esto conlleva a estar mejor preparado, mental y técnicamente con conocimientos superiores, demostrando una gran motivación para lograr un buen desempeño en las actividades que tenga a su cargo.

Dirigir una empresa u organización de cualquier magnitud, siempre llevará un grado de responsabilidad, el gerente tiene ciertas funciones que cumplir. Viendo de otro punto de vista el gerente tiene que cumplir con roles determinados y lograr aquello debe desarrollar habilidades, a su vez habituarse a usar ciertos conceptos que funcione como un pedestal filosófico de conducta (Romero, 2005)

Dimensión Guiar y formar. - Se refiere a ir adelante indicando el camino correcto, liderar a alguien en el desarrollo de algún proyecto. Los docentes tienen el gran desafío de formar a partir de sus enseñanzas dentro de las aulas de clase a los alumnos en todos los niveles educativos. Es una orientación dirigida a un grupo determinado de personas, ofreciendo las pautas a seguir, los seres humanos deben estar orientados, para obtener un equilibrio y estén en la posibilidad de realizar trabajos de calidad.

Teorías del Liderazgo

Thomas Carlyle sostiene la teoría del “Gran Hombre”, se menciona que toda persona que guía como líder es un ser inteligente y su trabajo es eficaz, un líder nato nace y no lo formamos en el camino, así mismo para Carlyle los historiadores deben ser ejemplo a seguir con mucha inteligencia y mucha personalidad, hay muchos tipos de líderes cada uno resaltará sus habilidades.

También se puede hacer referencia a la teoría de rasgos de Bass (1990), de la misma forma anotamos destrezas que pueden ser únicas y estudiadas para ponerlas en prácticas y hacer la diferencia.

Para Bass el líder es una persona con características únicas que le permiten dominio y buen manejo de grupos, además de ser capaz de perfeccionar en el transcurso del tiempo sus actitudes y mejorar su liderazgo. En 1920 el sociólogo Weber, propone la teoría del liderazgo carismático, se plantea que el líder representa a todo el entorno donde está lleno de virtudes y siempre busca la solución a todo inconveniente; es decir que para Weber el líder debe tener la capacidad para generar cambios estructurales y profundos en las organizaciones donde se desempeña y con ello lograr los objetivos y metas planteados en beneficio del equipo.

Por otro lado, la investigación también se relaciona con la teoría del líder transformacional de Maxwell, quien sostiene que todo líder transformador, debe centrar su dedicación en el aprendizaje organizacional, y poder dirigir su accionar de manera apropiada para alcanzar con efectividad los objetivos organizacionales. En consecuencia, el carisma más que una cualidad es una habilidad, por medio de la cual se inspira entusiasmo, interés o afecto que usada de forma correcta aumenta el desempeño de todos los empleados de la institución, puesto que permite a los empleados tener mejor visión de las cosas, y con ello dejar los

intereses personales e individuales por el bien del equipo y la organización, convirtiéndose en una fortaleza para toda institución.

Definiciones conceptuales de la variable desempeño laboral

El trabajo emprendedor es considerado como modo de seguir instrucciones en el trabajo, tratando siempre de llegar a su fin trazado y así conseguir la meta peldaño a peldaño; Chiavenato (2000).

Por otra parte, Chiavenato (2000), también manifiesta que el trabajo que realizamos son los valores de empleados que hace que haga bien o mal su trabajo. La importancia del desempeño va ligada al producto que queremos producir, el sentido de pertenencia por parte de los trabajadores es muy importante.

La experiencia desarrolla un buen perfil del maestro para así llegar al estudiante de manera profesional y alcanzado los objetivos trazados (MinEduc, 2011).

Por otra parte, Araujo y Leal (2007) manifiesta que el desempeño está compuesto por diversas actividades que pueden ser medibles, tangibles, observables que pueden fácilmente deducirse.

Un docente es aquella persona que se dedica a la labor de transmitir sus conocimientos o aunque puede tener algunos significados como maestro, profesor y no ser considerados iguales (Pérez & Merino, 2012).

Un docente se le atribuye muchos sinónimos a su carrera profesional tales como: Educador, pedagogo, instructor, adiestrador, formador, enseñante, académico, maestro, didáctico, clásico, normativo, purista, culto, asesor, facilitador, promotor, orientador, consejero, coordinador, consiliario, gestor, mentor, tutor, guía, conductor, gurú, mediador, entre otras. (Arellano, 2011)

Desempeño son las destrezas que todos los seres humanos tenemos para desenvolverse en un ámbito determinado, un trabajador puede ofrecer un buen desempeño o al contrario un mal desempeño dependiendo de su capacidad de laboriosidad. Lo mismo podemos decir de una empresa considerando la calidad de servicio con que esta cuenta, el desempeño va a influenciar en lograr nuestros objetivos en un tiempo determinado. Por lo antes expuesto

podemos decir que productividad es sinónimo de desempeño (Editorial Definición MX, 2015), todo lo relacionado a desempeño, puede valorar en tanto y cuanto se den los resultados programados, a pesar que es difícil tener un concepto definido de desempeño, ya que se debe considerar otras variables.

Dimensión de relaciones interpersonales.

Bisquerra y Fernández citados por Contreras (2012) nos dicen que el vínculo interpersonal es actuar de la misma forma en grupos de seres, tener un buen clima laboral es muy importante, tener una buena relación, en todo ámbito es necesario una buena comunicación que permita una sana convivencia, de esta manera lograremos una buena relación interpersonal y a su vez, alcanzar los objetivos planteados, es una forma de llegar a plasmar metas que podrían ser consideradas inalcanzables.

Según Llaneza citador por Vásquez (2015) las relaciones interpersonales tienden a influenciar en el trabajo, manifiesta que no elegimos a nuestros compañeros de trabajo, ni tampoco a directivos, a su vez, estas relaciones pueden formar elementos y vínculos notables para lograr la satisfacción profesional. Un ambiente laboral no sólo lo constituye la infraestructura que pueda tener una empresa o institución, sino también las relaciones de respeto, cordialidad, con que cada una de las personas de a sus semejantes, entonces podemos decir que las relaciones interpersonales son óptimas.

Dimensión Ambiente Laboral.

Es tener muy buenas relaciones interpersonales relacionadas en un grato saber de conocimientos ya sea de manera efectiva o no muy grata, si hablamos del clima laboral nos enfocamos en un ambiente relacionado con todos los seres humanos. Influye en la satisfacción del personal y está relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de la empresa” (SumaCRM, 2014).

Al ambiente laboral se lo conoce como el factor estratégico dentro de las organizaciones para el logro de las metas trazadas, puesto que es la calidad del ambiente de trabajo dentro de las organizaciones que se percibe por cada uno de los miembros y que influye visiblemente en su comportamiento y por ende en la consecución de los objetivos institucionales (Albañil, 2015).

Dimensión Cumplimiento de Normativas

Las normativas son un conjunto de normas, generalmente aplicadas en organizaciones, teniendo como fin regular las actividades organizativas dentro de un espacio determinado (Venemedia, 2013).

Son normas de cumplimiento, son reglamentos leyes que el trabajador tiene que cumplir en sus funciones designadas y se convierten en la base fundamental para un buen desempeño laboral en cualquier ámbito donde se desarrolle su actividad.

Pérez y Gardey (2009) Indica que se puede entender que el trabajador debe llegar a un acuerdo para cumplir sus obligaciones siguiendo las normas establecidas en la institución que labora.

Teoría del desempeño laboral

Una de las teorías más destacadas relacionadas al desempeño laboral, es la de Nicholson (1984) quien propone temas en el ambiente laboral, allí relacionamos los ajustes personales con cada persona. Nicholson manifiesta que una nueva experiencia laboral proviene de la relación resultante de lo nuevo y de la seguridad de obtener lo nuevo, considerando la manera de interactuar de los nuevos empleados y los sistemas sociales, por ello se considera importante aprender todo lo sucedido en nuestros roles.

1.4 Formulación.

1.4.1 Problema general.

¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, Guayaquil, Ecuador 2017?

1.4.2 Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgos y el desempeño laboral los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?

¿De qué manera se relacionan la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?

¿Qué relación existe entre el supervisar y Gerenciar con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?

¿De qué manera se relaciona el guiar y formar con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?

1.5 Justificación del estudio

Hemos sostenido que, para obtener una eficacia educativa, debemos seguir las políticas públicas de nuestro país, según los distritos de educación en nuestro país los estándares son delineaciones de resultados esperados oportunos a todos los que actúan en la esfera educacional. De acuerdo al artículo 22 de la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) la autoridad educativa nacional define dos tipos de estándares que son: Curriculares y profesionales, el primero dirigido al rendimiento académico de los estudiantes y el segundo se refiere al trabajo de los maestros y directivos de los colegios.

El estudio de la investigación se justifica bajo los principios de una perspectiva práctica, porque permite abordar los diferentes factores que facilitan o entorpecen la dinámica de liderazgo directivos y el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”. Para poder encontrar las falencias como el no cumplimiento con el conjunto de los componentes de las dimensiones que accedan a evaluar favorablemente el desempeño laboral docente:

- a) Estilos de liderazgos, se podrá sugerir operaciones de capacitación y, en consecuencia esto permitirá plantear acciones de reestructuración y reorganización con los directivos y docentes de la institución educativa.
- b) El permitir comprender la importancia que tiene la motivación y el papel definitivo del líder dentro de cualquier organización educativa.

Respecto a la perspectiva social, el estudio constituye un aporte valioso, porque a los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo” les permitirá obtener compromisos de todos los actores y de esta manera asegurar un mejor desempeño laboral e institucional.

Todo lo antes mencionado es importante para la Unidad Educativa “El Cenáculo” de la ciudad de Guayaquil, porque se logrará justificar la realidad del liderazgo directivo y el desempeño laboral, para que las autoridades puedan tomar decisiones oportunas y conseguir

los Estándares de Calidad Educativa donde los únicos beneficiados serán los alumnos y padres de familia.

Por otra parte, en el aspecto metodológico la aplicación de la encuesta y cuestionarios sobre liderazgo directivo y desempeño laboral, será útil ya que ayudará a otros estudios con la misma línea de investigación.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

H₁: El liderazgo directivo tiene relación con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador ,2017

H₀: El liderazgo directivo no tiene relación con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, Guayaquil, Ecuador ,2017

1.6.2 Hipótesis específicas

He₁: Los estilos de liderazgo tienen relación directa con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

He₀: Los estilos de liderazgo no tienen relación directa con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

He₂: La motivación tiene relación directa con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

He₀: La motivación no tiene relación directa con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

He₃: El supervisar y Gerenciar se relaciona directamente con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

He₀: El supervisar y Gerenciar no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

He₄: El guiar y formar se relacionan directamente con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

Heo: El guiar y formar no se relacionan directamente con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

1.7 Objetivo general

- Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador, 2017

Objetivos específicos:

- Establecer la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa “El Cenáculo” de Guayaquil.
- Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa “El Cenáculo” de Guayaquil.
- Determinar qué relación existe entre Supervisar y Gerenciar con el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa “El Cenáculo” de Guayaquil.
- Determinar qué relación existe entre Formar y Guiar con el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa “El Cenáculo” de Guayaquil.

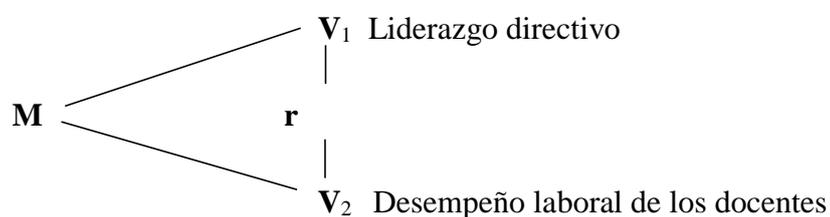
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Según Ortiz (2012) el trabajo se justifica como descriptiva correlacional asociativa, ya que persigue poder determinar la relación entre las dos variables: Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes del centro de estudio. La investigación es correlacional asociativa.

Lo que impulsó a realizar este trabajo, es la búsqueda de esquemas que permitan el mejoramiento institucional, a su vez, conocer las fortalezas y debilidades de los directivos para mejorar el desempeño laboral del docente.

De acuerdo a estándares de calidad, este trabajo es descriptiva y sus variables tienen significación positiva, y tienen un esquema de la siguiente manera.



Dónde: **M** = Muestra

V₁ = Variable 1

V₂ = Variable 2

Enfoque. - Este proyecto se realizará basado en la comunicación y el liderazgo directivo que existe y el desarrollo laboral de los maestros de la Unidad Educativa “El Cenáculo” por lo tanto es una investigación cuantitativa porque la analizamos profundamente el liderazgo directivo y el desempeño laboral.

Modalidad. - Conociendo del enfoque que le daremos a este trabajo de investigación la haremos de dos tipos, la una de campo y la otra bibliográfica, de la misma forma los usos de varias fuentes de información serán útiles para nuestro trabajo investigativo y realizaremos un cuestionario de preguntas para la validación del documento.

Tipos de investigación

Investigación descriptiva

Es descriptiva porque analizaremos una realidad en esta investigación y así vamos a conocer cuál es la situación actual y examinaremos el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de esta institución “El Cenáculo”.

Grajales (2000) indica que la investigación descriptiva tiene como fin, crear una fiel representación o imagen del objeto en estudio, de acuerdo a sus características. También manifiesta que describir, permite medir variables en un trabajo investigativo, especificando las propiedades de algún fenómeno, personas o comunidades en estudio. La investigación descriptiva basa su trabajo en evidencias tangibles, y su trabajo es presentar datos y conclusiones correctas.

Investigación correlacional

En los estudios de carácter correlacional, se procura medir cual es el nivel de relación y la forma en que interactúan dos variables o incluso más entre ellas. La correlación se entiende cuando una variable varía, y a su vez la otra variable experimenta al mismo tiempo algún cambio, la investigación correlacionar va a establecer lo que puede ocurrir en la mayor parte de los casos, haciendo énfasis que no es en todos (Grajales, 2000).

Este trabajo de investigación es de carácter correlacional, ya que las dos variables son relacionadas entre sí, y sus porcentajes de datos estadísticos serán analizados para ver la aceptación relevante entre el líder y el trabajo de los maestros en relación de esta institución “El Cenáculo”

2.2 Operacionalización de las variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
LIDERAZGO DIRECTIVO	Según (Paulo, 2001). Liderar es influir en las personas en forma tal, que proceden a ejecutar lo que el líder desea que hagan. Es una de las denominaciones más sencillas y prácticas sobre liderazgo al cual hace referencia el autor.	Trabajo que desempeña el equipo directivo y que se mide a través de la escala tipo Likert. Los reactivos de la escala se trataron en las dimensiones: Estilos de liderazgo Motivación Supervisar y Gerenciar Guías y formativo	Estilos de liderazgos	Democrático Transformacionales Líder ejemplar	Escala de Likert (1) Muy mala (2) Mala (3) Buena (4) Muy buena (5) Excelente
			Motivación	Habilidad para motivar Comunicación Trabajar en equipo	
			Supervisar y Gerenciar	Supervisar Solución de problemas Capacitar	
			Guiar y formar	PEI Toma de decisiones Enseñanza-aprendizaje	

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2000), el desempeño laboral “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.	El desempeño que el docente realiza en la institución educativa con respecto liderazgo directivo. Los reactivos de la escala se distribuyeron en las dimensiones: Tipos de relaciones interpersonales.	Tipo de relaciones interpersonales	Relaciones Comunicación Afinidad Trabajo	Escala de Likert (1) Muy mala (2) Mala (3) Buena (4) Muy buena
			Ambiente laboral	Infraestructura Clima institucional Motivación Rol del docente	
		Cumplimiento de normativas	Planificación Cumplimiento Responsabilidad Puntualidad	(5) Excelente	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Para Tamayo (1997) las personas que participarán en el estudio se conceptúa como la anexión de algo desconocido a ser analizado, donde los elementos de población tienen particularidades comunes, la cual es dan origen y estudian los datos del presente trabajo investigativo, la población de estudio de nuestro trabajo de estudio, está conformada por los siete directivos y por todos los sesenta docentes que laboran en la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador.

2.3.2. Muestra

Este trabajo investigativo se lo realizó muestra censal, por tratarse de una población manejable, debido a la poca cantidad de encuestados, se utilizó toda la población como muestra, se utiliza 7 directivos y 60 maestros de la Unidad Educativa “El Cenáculo”.

Distribución de los directivos y personal docentes de la población de la Unidad Educativa “El Cenáculo” período lectivo 2017.

Personal	Sexo		Número total De población
	Masculino	Femenino	
Directivos	4	3	7
Docentes	37	23	60
Total	41	26	67

Fuente: Encuesta realizada para medir el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes.

2.3.3. Criterio de inclusión y exclusión

En nuestro trabajo de investigación, nos inclinamos a un criterio de inclusión por contar con la participación en su totalidad de la muestra de la población, tanto directivos como docentes y los calificamos por sexo, masculino y femenino.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica

Técnica es un conjunto de pautas debidamente ordenadas, reglamentadas, que sirven o se utiliza como vínculo, para llegar a un objetivo trazado (Pérez & Merino , 2012).

Empleamos la encuesta como técnica, se recopilaron las fichas que permitió medir la escala de actitudes de los directivos y personal docente de una forma fiable, procurando garantizar un resultado óptimo en el tema a investigar. En criterio de Rodríguez Peñuelas (2008) una técnica es un mecanismo utilizado donde se recogen todos los sucesos en primera mano.

Variable	Técnica	Instrumento
Variable 1 Liderazgo directivo	Encuesta	Cuestionario
Variable 2 Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario

2.4.2. Instrumentos

La actual investigación es de propia autoría y manejo de la escala de Likert, es un prototipo de escala utilizada regularmente para medir actitudes, Según Arias (1999).” Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información” (pág.53). La tesis maneja dos escalas que informan proporcionalmente las variables en el tema de investigación: Escala de actitudes en liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes.

2.4.3. Escala para evaluar el liderazgo directivo

La escala para evaluar el liderazgo directivo de autoría de los autores de la tesis, mide la labor y el liderazgo de los directivos de la institución “El Cenáculo”. Los reactivos de la escala se ordenan en las dimensiones: estilos de liderazgo, motivación, supervisar y Gerenciar, Guiar y

Formar). 12 ítem Se responden en una escala tipo Likert con cinco ponderaciones: 5= excelente; 4= muy buena; 3= buena; 2= mala; 1= muy mala

2.4.4. Escala para el desempeño laboral de los docentes

La escala del desempeño laboral de los docentes fue de autoría propia, mide el trabajo del personal docente de la institución “El Cenáculo”. Los reactivos de la escala se ordenan en las dimensiones: tipos de relaciones interpersonales; ambiente laboral; cumplimiento de normativas 12 ítems.

2.4.5. Confiabilidad

Al aplicar el método de alfa de crombach para conocer la fiabilidad del instrumento se obtuvo lo siguiente:

Tabla 1: Confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo directivo.

Alfa de Cronbach	No. De elementos
0,764	12

Tabla 2: Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral.

Alfa de Cronbach	No. De elementos
0,763	12

2.5. Métodos de análisis de datos

De igual modo para Lozano (2010) el análisis de datos es la técnica que consiste en el estudio de los hechos y el uso de sus expresiones en cifras para lograr información válida y confiable, terminada la investigación, los resultados fueron sistematizados en el programa estadístico IBM SPSS, así como la constatación de la hipótesis. La existencia se determina estadísticamente, para esto se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ); se reflexionó que hay una correlación significativa entre las variables analizadas, así mismo la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis, cuando el valor de dicho coeficiente es inferior a 0.05

Análisis descriptivo

Mediante la estadística descriptiva los datos recolectados, se presentaron en tablas y figuras, cuyo análisis fue mediante las frecuencias y porcentajes.

Análisis inferencial

Se utilizó el estadístico denominado Coeficiente de correlación de Pearson y el para determinar la relación entre las variables y sus dimensiones.

2.6. Aspectos éticos

La investigación respetó los derechos de confiabilidad y anonimato de los docentes en el test de liderazgo directivo y el desempeño laboral.

Los mismos que se aplicaron a los docentes y directivos bajo el consentimiento y aprobación de la rectora como la representante legal de la institución.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis Descriptivo

Objetivo General

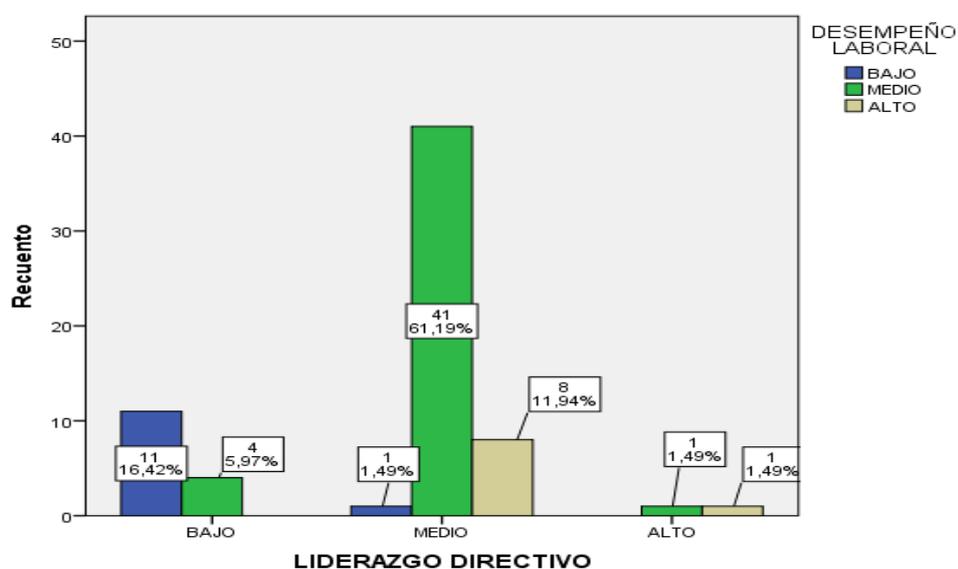
Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador, 2017

Tabla 3 Nivel de relación entre liderazgo directivo y desempeño laboral

LIDERAZGO DIRECTIVO	NIVELES	DESEMPEÑO LABORAL							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	BAJO	11	16,4	4	6	0	0	15	22,4
	MEDIO	1	1,5	41	61,2	8	11,9	50	74,6
	ALTO	0	0,0	1	1,5	1	1,5	2	3,0
	TOTAL	12	17,9	46	68,7	9	13,4	67	100

Fuente Encuestas a directivos y docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”
Elaborado por: Zamora Zaina y Zea Freddy

Figura 1 Nivel de relación entre liderazgo directivo y desempeño laboral



Fuente: Encuestas a directivos y docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”
Elaborado por: Zamora Zaina y Zea Freddy

Interpretación:

Analizando la presente tabla, el 61,2 % indica que el liderazgo directivo está en un nivel medio y a su vez el desempeño laboral también está en el mismo nivel. Mientras que el 1,5 % de encuestados manifiestan que el liderazgo directivo es alto y a la vez tienen un desempeño laboral alto. De otra forma el 16,4% indica que el liderazgo directivo está en un nivel bajo y el desempeño laboral está en un mismo nivel.

Objetivo específico 1

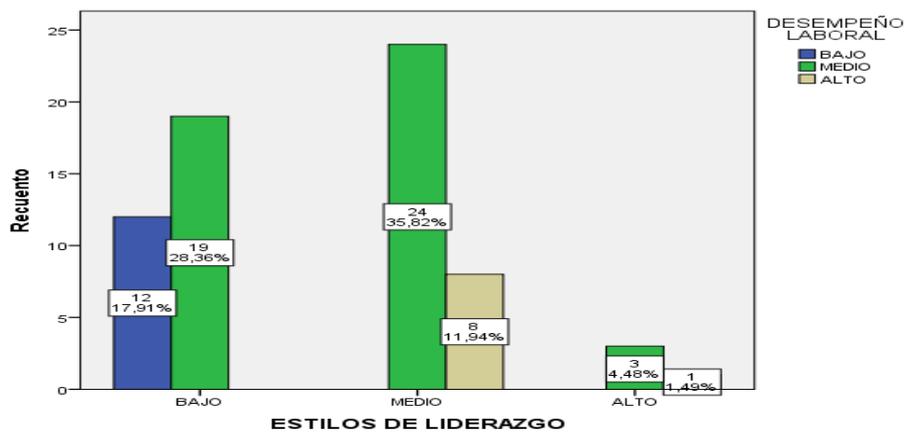
Establecer la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa “El Cenáculo” de Guayaquil.

Tabla 4 Nivel relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral

ESTILO DE LIDERAZGO	NIVELES	DESEMPEÑO LABORAL							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	BAJO	12	17,9	19	28,4	0	0,0	31	46,3
	MEDIO	0	0,0	24	35,8	8	11,9	32	47,8
	ALTO	0	0,0	3	4,5	1	1,5	4	6,0
	TOTAL	12	17,9	46	68,7	9	13,4	67	100

Fuente Encuestas a directivos y docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”
Elaborado por: Zamora Zaina y Zea Freddy

Figura 2 Nivel relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral



Fuente: Encuestas a directivos y docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”
Elaborado por: Zamora Zaina y Zea Freddy

Interpretación

Analizando la presente tabla 4, el 35,8 % indica que la dimensión estilo del liderazgo está en un nivel medio y a su vez el desempeño laboral también está en el mismo nivel. Mientras que el 1,5 % de encuestados manifiestan que la dimensión estilo de liderazgo está en un nivel alto y a la vez tienen un desempeño laboral alto. Por otro lado, el 17,9% de encuestados manifiestan que la dimensión de estilo de liderazgo está en un nivel bajo y el desempeño laboral se encuentra en un mismo nivel.

Objetivo específico 2

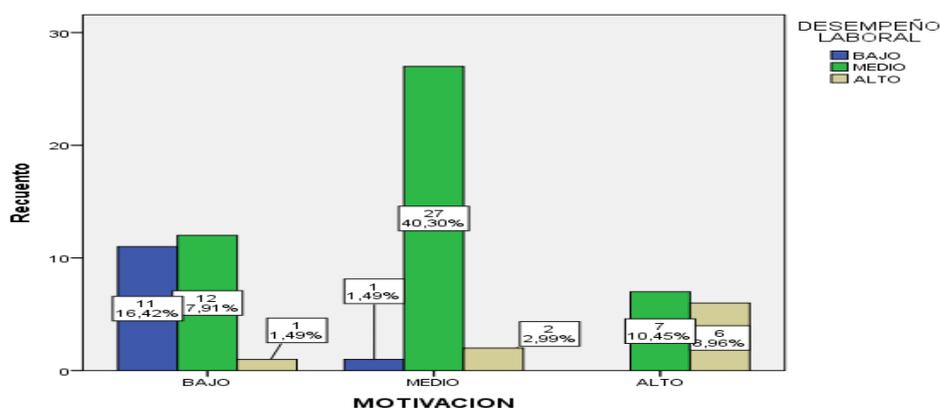
Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa “El Cenáculo” de Guayaquil.

Tabla 5 Nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral

MOTIVACIÓN	NIVELES	DESEMPEÑO LABORAL							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	BAJO	11	16,4	12	17,9	1	1,5	24	35,8
	MEDIO	1	1,5	27	40,3	2	3,0	30	44,8
	ALTO	0	0,0	7	10,4	6	9,0	13	19,4
	TOTAL	12	17,9	46	68,6	9	13,5	67	100

Fuente: Encuestas a directivos y docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”
Elaborado por: Zamora Zaina y Zea Freddy

Figura 3 Nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral



Fuente: Encuestas a directivos y docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”
Elaborado por: Zamora Zaina y Zea Freddy

Interpretación:

Analizando la presente tabla 5, el 40,3 % indica la dimensión motivación está en un nivel medio y a su vez el desempeño laboral también está en el mismo nivel. De igual forma el 16,4% de los encuestados manifiestan que la motivación está en un nivel bajo, y el desempeño laboral en el mismo nivel.

Objetivo específico 3

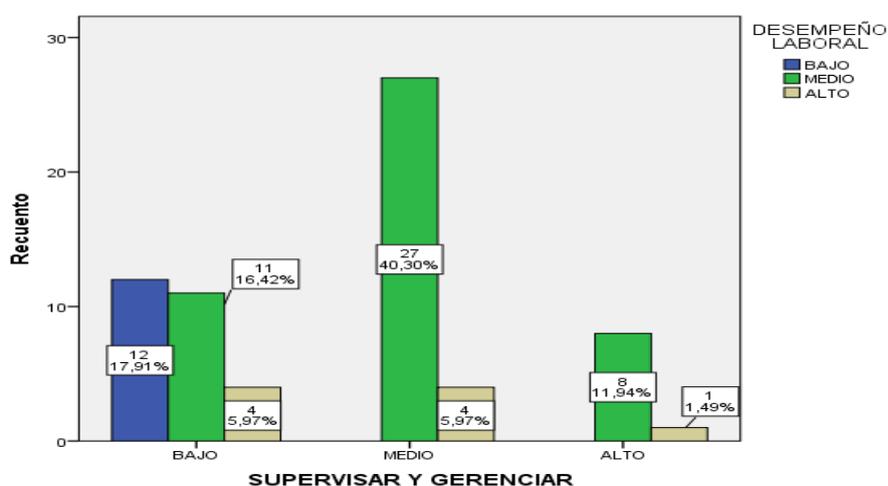
Determinar qué relación existe entre supervisar y Gerenciar con el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa “El Cenáculo”, de Guayaquil.

Tabla 6 Nivel de relación entre supervisar y Gerenciar con el desempeño laboral

	NIVELES	DESEMPEÑO LABORAL							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
SUPERVISAR Y GERENCIAR	BAJO	12	17,9	11	16,4	4	6,0	27	40,3
	MEDIO	0	0,0	27	40,3	4	6,0	31	46,3
	ALTO	0	0,0	8	11,9	1	1,5	9	13,4
	TOTAL	12	17,9	46	68,6	9	13,5	67	100

Fuente: Encuestas a directivos y docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”
Elaborado por: Zamora Zaina y Zea Freddy

Figura 4 Nivel de relación entre supervisar y Gerenciar con el desempeño laboral



Fuente: Encuestas a directivos y docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”
Elaborado por: Zamora Zaina y Zea Freddy

Interpretación:

Analizando la presente tabla 6, el 40,3 % indica que la dimensión supervisar y Gerenciar está en un nivel medio y a su vez el desempeño laboral también está en el mismo nivel. El 17,9% de encuestados se encuentra en un nivel bajo en la dimensión de supervisar y gerenciar y desempeño laboral en un mismo nivel.

Objetivo específico 4

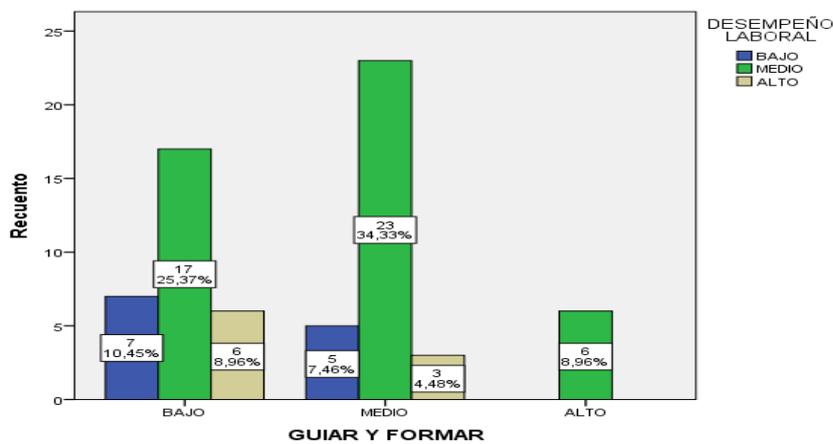
Determinar qué relación existe entre formar y guiar con el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa “El Cenáculo”, de Guayaquil.

Tabla 7 Nivel de relación entre formar y guiar con el desempeño laboral

NIVELES	DESEMPEÑO LABORAL								
	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
GUIAR Y FORMAR	BAJO	7	10,4	17	25,4	16	9,0	30	44,8
	MEDIO	5	7,5	23	34,3	3	4,5	31	46,3
	ALTO	0	0,0	6	9,0	0	0,0	6	9,0
	TOTAL	12	17,9	46	68,7	19	13,5	67	100

Fuente: Encuestas a directivos y docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”
Elaborado por: Zamora Zaina y Zea Freddy

Figura 5 Nivel de relación entre formar y guiar con el desempeño laboral



Fuente: Encuestas a directivos y docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”
Elaborado por: Zamora Zaina y Zea Freddy

Interpretación:

Analizando la presente tabla 7, el 34,3 % indica que la dimensión formar y guiar está en un nivel medio y a su vez el desempeño laboral también está en el mismo nivel. Así mismo nos arroja el 25,4% que representa a 17 encuestados, así guiar y formar

está en un nivel bajo y a la vez tienen un desempeño laboral medio. De igual manera el 10,4 % de los encuestados tienen un nivel bajo en la dimensión guiar y formar y desempeño laboral en un nivel bajo.

3.2. Análisis inferencial

Demostración de hipótesis

Hipótesis General

H₁: El liderazgo directivo tiene relación con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador ,2017

H₀: El liderazgo directivo no tiene relación con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador ,2017

Tabla 8 Correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral

Variables	r de Pearson	Sig.
LIDERAZGO DIRECTIVO		
	0,728**	0,000
DESEMPEÑO LABORAL		

Fuente: Encuestas a directivos y docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”
Elaborado por: Zamora Zaina y Zea Freddy

Interpretación:

La tabla 8 nos indica que el valor Pearson es r (0,728) lo que indica una relación alta entre la variable liderazgo directivo y desempeño laboral y la significancia (0,000) que al ser < 0,01 justifica que existe una correlación significativa entre la variable liderazgo directivo y

desempeño laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

He₁: Los estilos de liderazgo tienen relación directa con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

He₀: Los estilos de liderazgo no tienen relación directa con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

Tabla 9 Correlación entre los estilos de liderazgo con el desempeño laboral

Variablen	r de Pearson	Sig.
ESTILOS DE LIDERAZGO		
	0,654**	0,000
DESEMPEÑO LABORAL		

Fuente: Encuestas a directivos y docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”
Elaborado por: Zamora Zaina y Zea Freddy

Interpretación:

La tabla 9 nos indica que el valor Pearson es r (0, 654) lo que indica una relación alta entre estilo de liderazgo y desempeño laboral y la significancia (0,000) que al ser < 0,01 justifica que existe una correlación significativa entre la dimensión estilo de liderazgo y la variable desempeño laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

He₂: La motivación tiene relación directa con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

He₀: La motivación no tiene relación directa con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

Tabla 10 Correlación entre la motivación con el desempeño laboral

Variables	r de Pearson	Sig.
MOTIVACIÓN		
	0,707**	0,000
DESEMPEÑO LABORAL		

Fuente: Encuestas a directivos y docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”
Elaborado por: Zamora Zaina y Zea Freddy

Interpretación:

La tabla 10 nos indica que el valor Pearson es de r (0,707) lo que indica una relación alta entre motivación y desempeño laboral y la significancia (0,000) que al ser $< 0,01$ justifica que existe una correlación entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

He₃: El supervisar y Gerenciar se relaciona directamente con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

He₀: El supervisar y Gerenciar no relaciona directamente con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

Tabla 11 Correlación entre el supervisar y gerenciar con el desempeño laboral

Variables	r de Pearson	Sig.
SUPERVISAR Y GERENCIAR		
	0,602**	0,000
DESEMPEÑO LABORAL		

Fuente: Encuestas a directivos y docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”
Elaborado por: Zamora Zaina y Zea Freddy

Interpretación:

La tabla 11 nos indica que el valor de Pearson es de $r(0,602)$ lo que indica una relación alta entre supervisar, Gerenciar y desempeño laboral, siendo la significancia (0,000) que al ser $< 0,01$ justifica que existe una correlación entre la dimensión supervisar y gerenciar y la variable desempeño laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

He₄: El guiar y formar se relacionan directamente con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

He₀: El guiar y formar no se relacionan directamente con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

Tabla 12 Correlación entre el guiar y formar con el desempeño laboral

Variables	r de Pearson	Sig.
GUIAR Y FORMAR		
	0,015	0,907 0,669
DESEMPEÑO LABORAL		

Fuente: Encuestas a directivos y docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”
Elaborado por: Zamora Zaina y Zea Freddy

Interpretación:

La tabla 12 nos indica que el valor Pearson es $r(0,015)$ lo que indica que no existe ninguna relación entre guiar, formar y desempeño laboral, obteniendo una significancia (0,669) que al no ser $< 0,01$ justifica que no existe una correlación entre la dimensión guiar y formar y la variable desempeño laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

IV. DISCUSIÓN

Este trabajo deduce la relación del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador, 2017.

Siendo su principal objetivo determinar la relación del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador, 2017. Donde obtuvo una aceptación del coeficiente de Cronbach de (0,780) cuya interpretación nos dice, que un líder educativo cumple muchas funciones. Hay líderes capaces de desenvolverse gracias a su entrega, a su vocación, a su vez, las instituciones educativas progresan y resaltan entre las demás.

A su vez teniendo como objetivo general relacionar el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes donde la tabla 3 analizando la misma, nos presenta que el 61,2 % indica que el liderazgo directivo está en un nivel medio y a su vez, el desempeño laboral también está en el mismo nivel. Mientras que el 16,4 % de encuestados manifiestan que el liderazgo directivo es bajo y a la vez tienen un desempeño laboral bajo. De la misma forma nos dice (Castellanos, 2010), que los centros de estudios son tomados como instituciones con fines de producción, donde el coordinador es quien guía y administra a toda la unidad educativa, siendo así mismo quien cumple el rol del departamento de recursos humanos, donde como maestros deben planificar sus actividades y estrategias que desarrollaran en el diario convivir. Con respecto al análisis inferencial de la tabla 8 correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes (hipótesis general), el coeficiente de correlación de Pearson $r=0,728$ indica una relación alta y directa y la significancia de 0,000 determinan que existe una relación significativa al nivel 0,01 entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en concordancia con los estudios previos de Zarate (2011) quien manifiesta que los directivos son la base fundamental para motivar, dirigir, guiar e influir en sus docentes, también concuerda con Reyes (2012) quien indica que la relación directivo docente es primordial para el desempeño laboral de los docentes, con ello se mantiene la tendencia de que el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral de los docentes.

Analizando el objetivo específico número uno, determina la dimensión, el estilo de liderazgo y el desempeño laboral la misma que nos indica que el 35,8 % indica que el estilo del liderazgo está en un nivel medio y a su vez el desempeño laboral también está en el mismo nivel. Mientras que el 17,9 % de encuestados manifiestan que el estilo de liderazgo está en un nivel

bajo y a la vez tienen un desempeño laboral bajo. De la misma forma nos dice OCDE (2008) que un director es muy necesario en una institución educativa y de manera prioritaria conocer cuáles son sus funciones a desarrollarse. Con respecto al análisis inferencial de la tabla 9 Correlación entre la dimensión estilos de liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes (hipótesis 1), el coeficiente de correlación de Pearson $r=0,654$ indica una relación moderada y directa mientras la significancia de 0,000 determinan que existe una relación significativa al nivel 0,01 entre la dimensión estilos de liderazgo y el desempeño laboral en concordancia con González (2013) quien manifiesta que un coordinador comprometido llega a las personas con buena actitud y mensajes positivo, también concuerda con Shell (2007) quien manifiesta que el líder llega con mensajes a toda la audiencia.

De igual forma su objetivo específico número dos nos dice determinar la dimensión motivación y la dimensión desempeño laboral con los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, donde la tabla 5 Analizando la presente tabla, el 40,3 % indica la motivación está en un nivel medio y a su vez el desempeño laboral también está en el mismo nivel. Mientras que el 16,4 % de encuestados manifiestan que la motivación de está en un nivel bajo y a la vez tienen un desempeño laboral bajo. Gaspar (2016) nos manifiesta que si queremos profesionales exitosos nuestro modelo de educación debe transformarse a nivel de otros países, no solamente en Ecuador y así podríamos hablar de calidad educativa donde se ofrezcan otras oportunidades a nuestra juventud que son ellos los que llamamos el futuro de nuestra patria. Con respecto al análisis inferencial de la tabla 10 correlación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los docentes (hipótesis 2), el coeficiente de correlación de Pearson $r=0,707$ indica una relación alta y directa siendo la significancia de 0,000 determinan que existe una relación significativa al nivel 0,01 entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en concordancia con Zárate (2011) quien manifiesta que la motivación es primordial para lograr un buen trabajo en equipo, también concuerda con Lindsay (2012) quien manifiesta que el líder debe ser motivador por excelencia para ello debe enfocarse en sus cualidades personales como las destrezas y carácter.

El objetivo específico 3, determina la relación entre la dimensión supervisar y gerenciar y desempeño laboral con los docentes de la unidad educativa “El Cenáculo”. La tabla 6 nos presenta un 40,3% que representa 27 personas que nos arroja un nivel medio y 17,9% un nivel bajo entre la dimensión supervisar y gerenciar y desempeño laboral. La UNESCO nos explica puntualmente que los directivos deben prepararse de forma adecuada ya que no lo están del

todo listo para asumir este cargo de gran responsabilidad, deben empaparse de todos los temas que estén vinculado con este gran cargo. Con respecto al análisis inferencial de la tabla 9 correlación entre la dimensión supervisar y gerenciar con el desempeño laboral de los docentes (hipótesis 3), el coeficiente de correlación de Pearson $r=0,602$ indica una relación moderada y directa, obteniendo la significancia de 0,000 determinan que existe una relación significativa al nivel 0,01 entre la dimensión supervisar y gerenciar con el desempeño laboral en concordancia con Rodríguez (2013) quien manifiesta que el líder supervisar de buena forma las diversas actividades de los docentes, también concuerda con Ortiz (2012) quien manifiesta que para mejorar la calidad y el desempeño de los docentes es necesario evaluar y tomar decisiones en beneficio de la calidad educativa.

Así mismo el objetivo específico 4. Establece la relación de la dimensión formar y guiar y el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “El Cenáculo”. La tabla 7 nos presenta un 34,3% que representa a 23 de las 31 personas encuestadas que contestaron que es un nivel medio tanto en la dimensión formar y guiar y desempeño laboral si hay relación entre sí. Así mismo nos arroja 25,4% que representa a 17 encuestados de los 30 que contestaron que está en un término medio con la dimensión formar y guiar y un nivel bajo desempeño laboral por lo tanto no se relaciona. Según Fabara (2015) nos dice que se debe tener muy claro cómo llegar alcanzar nuestros objetivos como directores educacionales ya que esta labor es tener todo listo día a día y conocer las actividades de todos los profesores y más de conocer, hacer que se cumplan todas las actividades planificadas por los docentes. Con respecto al análisis inferencial de la tabla 12 correlación entre la dimensión guiar y formar con el desempeño laboral de los docentes (hipótesis 4), el coeficiente de correlación de Pearson $r=0,015$ indica una relación muy baja y la significancia de 0,669 determinan que no existe una relación significativa entre la dimensión guiar y formar con el desempeño laboral en contradicción con Arenas (2011) quien manifiesta que el líder es el encargado de guiar y mejorar la capacidad de sus colaboradores, al igual de contradicción con Mesías (2013) quien manifiesta en su investigación que para poder guiar y formar a los docentes, debe existir un espacio para estimular las relaciones interpersonales.

V. CONCLUSIONES

La tabla 8 nos indica que el valor $r = 0,728$ indica una relación alta entre la variable liderazgo directivo y desempeño laboral, justifica que existe una relación significativa entre la variable liderazgo directivo y desempeño laboral.

Se estableció en la tabla 9 que el valor $r = 0,654$ indica una relación moderada entre la dimensión estilo de liderazgo y desempeño laboral, justifica que existe una relación significativa entre la dimensión estilo de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

Se determinó en la tabla 10 que el valor $r = 0,707$ indica una relación alta entre la dimensión motivación y desempeño laboral, justifica que existe una relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

La tabla 11 nos indica que el valor $r = 0,602$ nos enseña una relación moderada entre la dimensión supervisar y gerenciar con el desempeño laboral, justifica que existe una relación significativa entre la dimensión supervisar y gerenciar con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”.

Se demostró en la tabla 12 que el valor $r = 0,015$ se refiere, que no existe ninguna relación entre la dimensión guiar y formar con el desempeño laboral, justifica que no existe una relación significativa entre guiar, formar con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

VI. RECOMENDACIONES:

Los directivos de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, organicen talleres de convivencia para alcanzar, que todo el personal de la institución tenga excelentes relaciones interpersonales ya que de esta manera el trabajo fluirá con mayor asertividad y la armonía entre directivos y trabajadores será óptimo.

Que los coordinadores académicos de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, diseñen un cronograma donde se especifique los días que se tomarán las horas extra pedagógicas, para que los maestros puedan planificar sin ser interrumpidos y así los líderes educativos crearan un buen ambiente laboral en toda la institución.

Los miembros Consejo Ejecutivo de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, organicen de forma sistemática, los códigos de convivencia interno y que sean utilizado con mucha responsabilidad dentro y fuera de la institución, de esta forma cada docente conocerá exactamente sus deberes y obligaciones.

El departamento de recursos humanos de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, organicen programas de motivación para todo el personal de la institución, estos pueden ser como eventos donde todos participen en un solo grupo sin discriminación de cargo y que todos formen una misma sociedad al momento de integrarse como Unidad Educativa.

Que el DECE (Departamento de consejería estudiantil) de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, organice programas de motivación, para adecuar un lindo ambiente laboral entre los directivos y los docentes de la Unidad Educativa, entre estos: juegos, olimpiadas, integración familiar donde todos los miembros de la institución estén involucrados.

VII. REFERENCIAS

- Albañil, A. (2015). Tesis. *El clima laboral y la participación en la institución educativa*. Piura: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Angulo, J. (Noviembre de 2016). Tesis. *Liderazgo Directivo*. Esmeraldas. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Araujo, M., & Leal, M. (2007). *CICAG, VOLUMEN 4 - EDICIÓN 2*. Obtenido de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/534/1288>
- Arellano, J. (1 de Agosto de 2011). *gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/que-es-un-docente/>
- Arenas, L. (Septiembre de 2011). *FORMANDO LÍDERES*. Obtenido de <http://laurazorannyarenasflores.blogspot.com/2011/09/diferentes-concepto-de-liderazgo-y.html>
- Barreto, C. (Agosto de 2012). Tesis. *Evaluación de la calidad del desempeño y directivo*. Cuenca. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3693/1/Barreto%20Calle%20Cristian%20Fernando.pdf>
- Casimiro, F. (2013). *Eumed.net enciclopedia virtual*. Obtenido de PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EMPRESAS ESTATALES ANGOLANAS DE TELECOMUNICACIONES: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2013/fcl/definicion-formacion.html>
- Castellanos, C. (15 de julio de 2010). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/formacion-y-desarrollo-del-capital-humano-en-las-empresas/>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: MacGraw Hill.
- Contreras, C. y. (2012). *Eumed.net enciclopedia virtual*. Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html
- Debayle, M. (22 de Julio de 2014). *Tipos de Líderes*. Obtenido de <http://www.marthadebayle.com/v2/radio/bienestar/lideres/>
- Editorial Definición MX. (02 de 12 de 2015). *Legislación laboral*. Obtenido de definición mx: <https://definicion.mx/desempeno/>
- Escobar, G. (Agosto de 2012). Tesis. *Clima organizacional en la unidad educativa bíblica cristiana sendero de fe de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/4058/1/Clima%20organizacional%20en%20la%20unidad%20educativa%20b%20C%20ADblica%20cristiana%20Sendero%20d>

e%20F%C3%A9%20de%20la%20ciudad%20de%20Guayaquil%2C%20a%C3%B1o%202012.pdf

- Estrada, V. (24 de abril de 2016). *Supervisión y supervisores: definiciones, enfoques, propuestas*. Obtenido de <https://profesorestrada.pro/supervisi%C3%B3n-y-supervisores-definiciones-enfoques-propuestas-cb69ba5d31df>
- Evaristo, E. (16 de Septiembre de 2014). *Seminario de liderazgo*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/archilock/estilos-de-liderazgo-39130367>
- Fabara, G. (2015). *La situación de los directivos de las instituciones educativas en el Ecuador*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11036/1/La%20situacion%20de%20los%20directivos%20de%20las%20instituciones%20educativas%20en%20el%20Ecuador.pdf>
- Gaspar, F., & Rojas, A. (12 de AGOSTO de 2016). BASES DEL LIDERAZGO EN LA EDUCACIÓN. EDUCACIÓN 2030. Obtenido de unesdoc.unesco.org
- González, A. (2013). EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN UN ENTE EDUCATIVO VENEZOLANO. ZULIA, VENEZUELA. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-director-desempeno-laboral-docentes-ente-educativo-venezolano/>
- Grajales, T. (27 de 03 de 2000). Obtenido de Tipos de Investigación: <http://tgrajales.net/investipos.pdf>
- Innovación, f. I. (15 de abril de 2013). *The experiential learning center*. Obtenido de <https://www.innovationfactoryinstitute.com/blog/el-lider-transformacional-fomentando-el-cambio-y-la-creatividad/>
- Luengo, Y. (Enero de 2013). Tesis. *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE*. Maracaibo. Obtenido de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf
- Mesias, F. (2013). INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EDUCATIVO EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LA ESCUELA “PEDRO VICENTE MALDONADO” DEL CANTÓN PUJILÍ, ECUADOR. Quito. Obtenido de <https://studylib.es/doc/8715553/incidencia-del-liderazgo-educativo-en-las-relaciones-inte...>
- MinEduc. (Febrero de 2011). *Estándares de calidad educativa*. Obtenido de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Propedeutico.pdf
- Novela, R. (2012). *DEFINICIÓN DE LIDERAZGO. ¿UN ADMINISTRADOR ES UN LIDER?* Obtenido de selvv.com: <https://selvv.com/definicion-de-liderazgo/>

- Oca, I. (29 de Junio de 2011). *La supervisión. Liderazgo*. Obtenido de <http://www.mailxmail.com/curso-supervision-liderazgo/conceptos-basicos-supervision>
- OCDE. (2009). *Mejorar el liderazgo*. México. Obtenido de <https://www.oecd.org/education/school/43913363.pdf>
- Ortiz, M. (2012). Tesis. *El modelo de evaluación institucional del desempeño docente para mejorar la calidad de educación de los estudiantes del Instituto Tecnológico "San Pablo de Atenas"*. Guaranda. Obtenido de REPOSITORIO DIGITAL UEB: <http://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/281?mode=full>
- Paulo, d. O. (2001). *Técnicas de Liderazgo de hoy*. Bogotá: SAN PABLO.
- Pérez, J., & Gardey, A. (2009). *Definición.de*. Obtenido de <https://definicion.de/norma/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2012). *Definición,de*. Obtenido de <https://definicion.de/tecnica/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2012). *Definiciones.d*. Obtenido de <https://definicion.de/docente/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2014). Obtenido de <https://definicion.de/director/>
- Prado, C. (19 de AGOSTO de 2016). Tesis. *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad cesar vallejo de Trujillo*. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2651>
- REDUCA. (2017). *Red Latinoamericana por la Educación*. Obtenido de EL LIDERAZGO EDUCATIVO UN DESAFÍO PARA AMÉRICA LATINA: <http://www.reduca-al.net/noticias/el-liderazgo-educativo-un-desafi-1354>
- Reyes, N. (2012). LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VENTANILLA - CALLAO. LIMA, PERU. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1302/1/2012_Reyes_Liderazgo%20directivo%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20el%20nivel%20secundario%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf
- Rodriguez, E. (2011). *Monografías.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos17/estilos-liderazgo/estilos-liderazgo.shtml>
- Rodriguez, M. (JUNIO de 2013). Tesis. *La dirección y el liderazgo del directivo, y la calidad del desempeño de los docentes del instituto de idiomas*. Loja. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/7998/1/TESIS%20MARIA%20PATRICIA%20RODRIGUEZ%20LUDE%C3%91A.pdf>
- Rojas, A. (2006). *Unesco*. Obtenido de *Líderes escolares, un tesoro para la educación*: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001470/147055s.pdf>
- Romero, D. (30 de Octubre de 2005). *Liderazgo y gerencia*. Obtenido de <http://liderazgoygerencia.blogspot.com/>

- Sánchez, J., & Valarezo, X. (2018). Tesis. *Liderazgo Directivo en la convivencia escolar*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/34682/1/Sanchez%20-%20Valarezo.pdf>
- Sengel, P. (Marzo de 2005). *La quinta disciplina*. Obtenido de <http://www.jmonzo.net/blogeps/laquintadisciplina.pdf>
- Shell, R. L. (2007). *Revista Cubana*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/761/76102318.pdf>
- Soto, B. (19 de 8 de 2016). *Pensamiento Estratégico*. Obtenido de <http://www.marianoramosmejia.com.ar/el-liderazgo-autoritario/>
- SumaCRM. (2014). *Sumacrm*. Obtenido de <https://www.sumacrm.com/soporte/clima-laboral>
- Tamayo, t. (1997). *El Proceso De Investigacion Cientifica*. Mexico: Lumisa S.A.
- UNESCO. (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002327/232799s.pdf>
- Unidep. (2016). Obtenido de Universidad del desarrollo profesional preparatoria: <https://unidep.mx/terminos-y-condiciones-de-uso-y-privacidad/>
- Vásquez, L. (2015). *Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores*. tesis. Tarapoto, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/863/vasquez_jl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Venemedia. (2013). *Concepto definicion.de*. Obtenido de <https://concepto definicion.de/normativa/>
- Venutolo, E. M. (2009). *ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS*. Tesis Doctoral. Valencia, Buenos Aires, Argentina.
- Vergara, M. (2012). *RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*. Obtenido de *LIDERAR EN ESCUELAS NORMALES QUE APRENDEN. RESPONSABILIDAD Y CALIDAD*: www.redalyc.org/pdf/4981/498150313009.pdf
- Villa, A. (03 de 2015). Obtenido de *Importancia e impacto del liderazgo educativo*: <https://revistas.upcomillas.es/index.php/padresymaestros/article/viewFile/5335/5135>
- Villamar, T., & Conforme, I. (2017). Tesis. *Liderazgo directivo y su influecnia en el desempeño académico*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25722/1/Villamar%20-%20Conforme.pdf>
- Williams, L. (Febrero de 2013). *ESTUDIO DIAGNOSTICO DE CLIMA LABORAL EN UNA DEPENDENCIA*. Monterrey, Nuevo León , Mexico.
- Zarate, D. (2011). Tesis. *Liderazgo Directivo*. Lima. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3176>

ANEXOS

Anexo 1

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Lcda. Zamora Orellana Zaina Vitalia del Programa de Maestría en administración de la educación de la Universidad Cesar Vallejo con C.I. 0910644004 respectivamente con la tesis titulada: Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa "El Cenáculo" Guayaquil, Ecuador. 2017

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, febrero 2018



Zaina Zamora Orellana

C.I. 0910644004

DECLARACIÓN JURADA

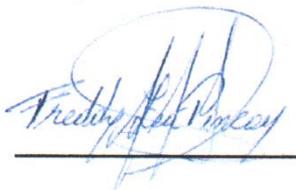
Yo, Lcdo. Zea Pincay Freddy Franklin del Programa de Maestría en administración de la educación de la Universidad Cesar Vallejo con C.I.0909186009 respectivamente con la tesis titulada: Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa "El Cenáculo" Guayaquil, Ecuador. 2017

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, febrero 2018



Freddy Zea Pincay

C.I. 0909186009

ANEXO 2



Instrumento de la variable “Liderazgo directivo”

Contestar con un visto en el casillero que considere el criterio adecuado

ITEMS	EXCELENTE	MUY BUENA	BUENA	MALA	MUY MALA
1.- ¿Considera a los directivos líderes democráticos, creando tareas productivas en los docentes?					
2.- ¿Considera a los directivos líderes transformacionales, siempre están dirigiendo, organizando e influyendo en los docentes para que realicen un buen trabajo?					
3.- ¿Cómo usted considera la labor a los directivos siendo líderes ejemplares?					
4.- ¿Considera a los directivos motivadores y orientadores de los docentes?					
5.- ¿Cómo califica la comunicación entre directivos y docentes?					
6.- ¿Cree usted que los directivos promueven trabajar en equipo?					
7.- ¿Cómo considera la supervisión de los directivos?					
8.- ¿Cómo califica a los directivos en búsqueda de soluciones a los problemas que afectan a la institución?					
9.- ¿Cómo considera la participación de los directivos al promover e innovar la capacitación de los docentes?					
10.- ¿Cómo califica la participación de los directivos en la elaboración del PEI?					
11.- ¿Cree usted que directivos comparten con los docentes en la toma de decisiones?					
12.- ¿Cómo considera usted el aporte de los directivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje?					

Lcda. *Zaina Zamora de Zea*
 Lcda. Zamora Orellana Zaina Vitalia
 C.I. 0910644004

Atentamente,

Freddy Zea Pincay
 Lcdo. Zea Pincay/Freddy Franklin
 C.I. 0909186009

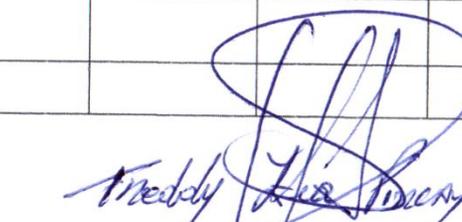


Instrumento de la variable “Desempeño laboral de los docentes”

ITEMS	EXCELENTE	MUY BUENA	BUENA	MALA	MUY MALA
1.- ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre los docentes?					
2.- ¿Cómo es la apertura al diálogo entre docentes y directivos?					
3.- ¿Cómo Usted define el trabajo en equipo por afinidad de los docentes?					
4.- ¿Cómo usted calificaría el trabajo del docente por vocación?					
5.- ¿Cómo califica el los espacios físicos y tecnológicos de la institución?					
6.- ¿Cómo usted califica el ambiente laboral de su institución educativa?					
7.- ¿Cómo es la motivación en la ejecución de sus labores?					
8.- ¿Cómo califica el desempeño de funciones de los docentes?					
9.- ¿cómo cree usted que es la planificación de las clases de los docentes?					
10.- ¿Cómo Considera el cumplimiento de normativas?					
11.- ¿Cómo define la responsabilidad de los docentes al presentar la documentación requerida?					
12.- ¿Cómo califica la puntualidad de los docentes?					


 Lidia Zamora Orelliana Zaina Vitalia
 C.I. 0910644004

Responsables.


 Lcdo. Zea Pincay Freddy Franklin
 C.I. 0909186009

Anexo 3

Ficha técnica de la variable “Liderazgo directivo”

➤ **DATOS INFORMATIVOS:**

1. Denominación : ENCUESTA
2. Tipo de instrumento : CUESTIONARIO
3. Institución : UNIDAD EDUCATIVA. “EL CENÁCULO”
4. Fecha de aplicación : 8 de enero del 2018
5. Autores : Lcda. Zaina Zamora y Lcdo. Freddy Zea
6. Medición : Estilo de liderazgo, motivación, supervisar y Gerenciar, guía y formativo
7. Administración : Personal docente
8. Tiempo de aplicación : 30 minutos
9. Forma de aplicación : Individual

➤ **OBJETIVO:**

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa “El Cenáculo”, Guayaquil, Ecuador, 2017

➤ **DIMENSIONES ESPECIFICAS A EVALUARSE:**

1. Estilos de liderazgos

- Democrático
- Transformacionales
- Líderes ejemplares

2. Motivación

- Habilidad para motivar
- Comunicación
- Trabajo en equipo

3. Supervisar y Gerenciar

- Supervisar
- Solución de problemas
- Capacitar

4. Guiar y formar

- PEI
- Toma de decisiones
- Enseñanza aprendizaje

El liderazgo directivo se la evaluó con 12 preguntas, donde se dividió de la siguiente manera: 4 dimensiones que aplicaban 3 ítems cada dimensión, donde cada ítem tenía una valoración de excelente 5 puntos, muy buena 4 puntos, buena 3 puntos, mala 2 puntos y muy mala 1 punto. Se las recodifico con un nivel alto 3 puntos, medio 2 puntos y bajo 1 punto; donde la valoración estuvo dada 3-7; 8-11; 12-15 así mismo de 15-35; 36-55; 56-75, aplicando la valoración a todas las variables.

RESPONSABLES


Lcda. Zamora Orellana Zaina Vitalia
C.I. 0910644004


Lcdo. Zea Pincay Freddy Franklin
C.I. 0909186009

Ficha técnica de variable “Desempeño laboral de los docentes”

➤ DATOS INFORMATIVOS:

1. Denominación : ENCUESTA
2. Tipo de instrumento : CUESTIONARIO
3. Institución : UNIDAD EDUCATIVA. “EL CENÁCULO”
4. Fecha de aplicación : 8 de enero del 2018
5. Autores : Lcda. Zaina Zamora y Lcdo. Freddy Zea
6. Medición : Relaciones interpersonales, ambiente laboral, cumplimiento de normativas
7. Administración : Directivos
8. Tiempo de aplicación : 30 minutos
9. Forma de aplicación : Individual

➤ OBJETIVO:

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador, 2017

➤ DIMENSIONES ESPECIFICAS A EVALUARSE:

1. Tipos de relaciones interpersonales

- Relaciones
- Comunicación
- Afinidad
- Trabajo

2. Ambiente laboral

- Infraestructura
- Clima institucional
- Motivación
- Rol del docente

3. Cumplimiento de normativas

- Presentación de planificaciones
- Cumplimiento
- Responsabilidad
- Puntualidad

El desempeño laboral de los docentes, se la evaluó con 12 preguntas, donde se dividió de la siguiente manera: 3 dimensiones que aplicaban 3 ítems cada dimensión, donde cada ítem tenía una valoración de excelente 5 puntos, muy buena 4 puntos, buena 3 puntos, mala 2 puntos y muy mala 1 punto. Se las recodificó con un nivel alto 3 puntos, medio 2 puntos y bajo 1 punto; donde la valoración estuvo dada 12-28; 29-44; 45-60, aplicando la valoración a todas las variables.

RESPONSABLES


Lcda. Zamora Orellana Zaina Vitalia
C.I. 0910644004


Lcdo. Zea Pineda Freddy Franklin
C.I. 0909186009

Anexo 4

Estadísticos de fiabilidad de la variable “Liderazgo Directivo”

Confiabilidad ALFA DE CRONBACH

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,764	12

FUENTE: Encuesta realizada para medir el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes.
ELABORADO POR: Leda. Zaina Zamora - Leda. Freddy Zea

Interpretación

Los resultados de la fiabilidad del instrumento de evaluación de las dos variables de la investigación, medido a través del ALFA DE CRONBACH, tiene una aceptación de 0,764 lo cual determina que el instrumento puede aplicarse para obtener los resultados que establecen la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral.

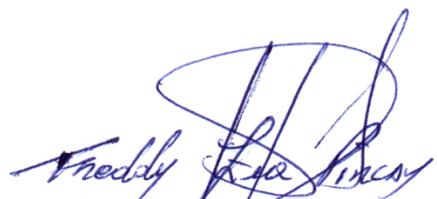
Anexo 5

Prueba de ítem total de la variable "X"

ITEMS
1.- ¿Considera a los directivos líderes democráticos, creando tareas productivas en los docentes?
2.- ¿Considera a los directivos líderes transformacionales, siempre están dirigiendo, organizando e influyendo en los docentes para que realicen un buen trabajo?
3.- ¿Cómo usted considera la labor a los directivos siendo líderes ejemplares?
4.- ¿Considera a los directivos motivadores y orientadores de los docentes?
5.- ¿Cómo califica la comunicación entre directivos y docentes?
6.- ¿Cree usted que los directivos promueven trabajar en equipo?
7.- ¿Cómo considera la supervisión de los directivos?
8.- ¿Cómo califica a los directivos en búsqueda de soluciones a los problemas que afectan a la institución?
9.- ¿Cómo considera la participación de los directivos al promover e innovar la capacitación de los docentes?
10.- ¿Cómo califica la participación de los directivos en la elaboración del PEI?
11.- ¿Cree usted que directivos comparten con los docentes en la toma de decisiones?
12.- ¿Cómo considera usted el aporte de los directivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje?

RESPONSABLES


Lcda. Zamora Orellana Zaina Vitalia
C.I. 0910644004


Lcdo. Zea Pincay Freddy Franklin
C.I. 0909186009

Anexo 6

Estadísticos de fiabilidad de la variable “Desempeño Laboral”

. Confiabilidad ALFA DE CRONBACH

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,763	12

FUENTE: Encuesta realizada para medir el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes.
ELABORADO POR: Lcda. Zaina Zamora - Lcdo. Freddy Zea

Interpretación

Los resultados de la fiabilidad del instrumento de evaluación de las dos variables de la investigación, medido a través del ALFA DE CRONBACH, tiene una aceptación de 0,763 lo cual determina que el instrumento puede aplicarse para obtener los resultados que establecen la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral.

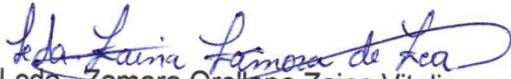
Anexo 7

Prueba de ítem total de la variable "Y"

ITEMS

- 1.- ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre los docentes?
- 2.- ¿Cómo es la apertura al diálogo entre docentes y directivos?
- 3.- ¿Cómo Usted define el trabajo en equipo por afinidad de los docentes?
- 4.- ¿Cómo usted calificaría el trabajo del docente por vocación?
- 5.- ¿Cómo califica el los espacios físicos y tecnológicos de la institución?
- 6.- ¿Cómo usted califica el ambiente laboral de su institución educativa?
- 7.- ¿Cómo es la motivación en la ejecución de sus labores?
- 8.- ¿Cómo califica el desempeño de funciones de los docentes?
- 9.- ¿cómo cree usted que es la planificación de las clases de los docentes?
- 10.- ¿Cómo Considera el cumplimiento de normativas?
- 11.- ¿Cómo define la responsabilidad de los docentes al presentar la documentación requerida?
- 12.- ¿Cómo califica la puntualidad de los docentes?

RESPONSABLES


Lcda. Zamora Orellana Zaina Vitalia

C.I. 0910644004


Lcdo. Zea Pincay Freddy Franklin

C.I. 0909186009

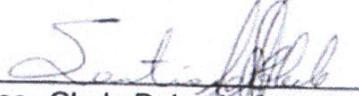
Anexo 8

Matriz de validación Liderazgo directivo y el desempeño laboral

ANEXO 8																	
Matriz de validación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES																	
VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				OPCIÓN DE RESPUESTA													
				(1) Muy mala	(2) Mala	(3) Buena	(4) Muy buena	(5) Excelente	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM S		RELACIÓN ENTRE EL ITEM S Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS		
SÍ		NO		SÍ		NO		SÍ		NO		SÍ		NO			
Liderazgo directivo. Liderar es influir en las personas en forma tal, que proceden a ejecutar lo que el líder desean que hagan. Es una de las denominaciones más sencillas y prácticas sobre liderazgo al cual hace referencia el autor.		Democrático	¿Considera a los directivos líderes democráticos, creando tareas productivas en los docentes?						✓		✓		✓		✓		
		transformacionales	¿Considera a los directivos líderes transformacionales, siempre están dirigiendo, organizando e influyendo en los docentes para que realicen un buen trabajo?						✓		✓		✓		✓		
	Estilos de liderazgos	Líder ejemplar	¿Cómo usted considera la labor a los directivos siendo líderes ejemplares?						✓		✓		✓		✓		
		Habilidad para motivar	¿Considera a los directivos motivadores y orientadores de los docentes?						✓		✓		✓		✓		
	Motivación	Comunicación	¿Cómo califica la comunicación entre directivos y docentes?						✓		✓		✓		✓		
		Trabajo en equipo	¿Cree usted que los directivos promueven trabajar en equipo?						✓		✓		✓		✓		
		Supervisar	¿Cómo considera la supervisión de los directivos?						✓		✓		✓		✓		
	Supervisar y gerenciar	Solución de problemas	¿Cómo califica a los directivos en búsqueda de soluciones a los problemas que afectan a la institución?						✓		✓		✓		✓		
		Capacitar	¿Cómo considera la participación de los directivos al promover e innovar la capacitación de los docentes?						✓		✓		✓		✓		
		PEI	¿Cómo califica la participación de los directivos en la elaboración del PEI?						✓		✓		✓		✓		
	Guías y formativos	Toma de decisiones	¿Cree usted que directivos comparten con los docentes en la toma de decisiones?						✓		✓		✓		✓		
		Enseñanza-aprendizaje	¿Cómo considera usted el aporte de los directivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje?						✓		✓		✓		✓		

Matriz de validación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM S		RELACIÓN ENTRE EL ITEM S Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS		
				(1) Muy mala	(2) Mala	(3) Buena	(4) Muy buena	(5) Excelente	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ		NO
Desempeño laboral de los docentes.- El desempeño laboral "Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos".	Tipos de relaciones interpersonales	Relaciones	¿Cómo son las relaciones interpersonales entre los docentes?						✓		✓		✓		✓		
		comunicación	¿Cómo es la apertura al diálogo entre docentes y directivos?						✓		✓		✓		✓		
		Afinidad	¿Cómo Usted define el trabajo en equipo por afinidad de los docentes?						✓		✓		✓		✓		
		Trabajo	¿Cómo usted calificaría el trabajo del docente por vocación?						✓		✓		✓		✓		
	Ambiente laboral	Infraestructura	¿Cómo califica el los espacios físicos y tecnológicos de la institución?						✓		✓		✓		✓		
		Clima institucional	¿Cómo usted califica el ambiente laboral de su institución educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Motivación	¿Cómo es la motivación en la ejecución de sus labores?						✓		✓		✓		✓		
		Rol del docente	¿Cómo califica el desempeño de funciones de los docentes?						✓		✓		✓		✓		
	Cumplimiento de normativas	Presentación de planificaciones	¿cómo cree usted que es la planificación de las clases de los docentes?						✓		✓		✓		✓		
		Cumplimiento	¿Cómo Considera el cumplimiento de normativas?						✓		✓		✓		✓		
		Responsabilidad	¿Cómo define la responsabilidad de los docentes al presentar la documentación requerida?						✓		✓		✓		✓		
		Puntualidad	¿Cómo califica la puntualidad de los docentes?						✓		✓		✓		✓		


Msc. Chele Delgado Santiago

ANEXO 9

Matriz de consistencia

TITULO: Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador. 2017

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Tipo de estudios y diseño	Población
<p>General:</p> <p>¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador? 2017?</p> <p>Problema específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgos y el desempeño laboral los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa “El Cenáculo”, Guayaquil, Ecuador, 2017</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa “El Cenáculo”, de Guayaquil.</p> <p>Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes en la unidad</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H1: El liderazgo directivo tiene relación con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, Guayaquil, Ecuador, 2017</p> <p>HO: El liderazgo directivo no tiene relación con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, Guayaquil, Ecuador, 2017</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>He1: Los estilos de liderazgo tienen relación directa con el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “El Cenáculo”</p> <p>He0: Los estilos de liderazgo no tienen relación directa con el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “El Cenáculo”</p>	V1: El Liderazgo Directivo	Estilos de Liderazgo	Democrático Transformacional Líderes ejemplares	Tipo de estudio: Correlacional Diseño: Descriptivo-correlacional	Total 60 maestros y 7 directivos
				Motivación	Habilidades para motivar Comunicación Trabajo en equipo		
				Supervisión y Gerenciar	Supervisar Solución de problemas Capacitar		
				Guías y Formativos	PEI Toma de decisiones Enseñanza aprendizaje		
			V2: Desempeño Laboral	Tipos de relaciones Interpersonales	Relaciones Comunicación Afinidad Trabajo		

<p>¿De qué manera se relacionan la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?</p>	<p>educativa “El Cenáculo”, de Guayaquil.</p>	<p>He2: La motivación tiene relación directa con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”</p>		<p>Ambiente Laboral</p>	<p>Infraestructura Clima institucional Motivación Rol del docente</p>		
<p>¿Qué relación existe entre el supervisar y Gerenciar con el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “El Cenáculo”?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre supervisar y Gerenciar con el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa “El Cenáculo”, de Guayaquil.</p>	<p>He0: La motivación no tiene relación directa con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”</p>		<p>Cumplimiento de normativas</p>	<p>Presentación de planificaciones Cumplimientos Responsabilidad Puntualidad</p>		
<p>¿De qué manera se relaciona el guiar y formar con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre formar y guiar con el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa “El Cenáculo”, de Guayaquil.</p>	<p>He3: El supervisar y Gerenciar se relaciona directamente con el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “El Cenáculo”</p>					
		<p>He0: El supervisar y Gerenciar no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “El Cenáculo”</p>					
		<p>He4: El guiar y formar se relacionan directamente con el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “El Cenáculo”</p>					
		<p>He0: El guiar y formar no se relacionan directamente con el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “El Cenáculo”</p>					

ANEXO 10

Documento de permiso de aplicación de instrumentos



UNIDAD EDUCATIVA PADRES SOMASCOS

“EL CENÁCULO”

La Rectora de la Unidad Educativa Padres Somascos “El Cenáculo” de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, Msc. Priscila Bravo Anchundia, quien suscribe la presente.

Hace constar que:

Los docentes Zaina Vitalia Zamora Orellana con C.I. 0910644004 y Freddy Franklin Zea Pincay, con C.I. 0909186009 estudiantes del programa de maestrías en Educación e Idiomas, con mención en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, han aplicado los instrumentos de evaluación en esta Unidad Educativa para la ejecución de su tesis que lleva por título: Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador. 2017

Se expide la presente solicitud a los interesados, para los fines que estimen convenientes.

Guayaquil, 19 de enero del 2018


Msc. Priscila Bravo Anchundia
RECTORA

ANEXO 11

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIDAD EDUCATIVA PADRES SOMASCOS
“EL CENÁCULO”

Guayaquil, 19 de enero del 2016

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: test

OBJETIVO: Establecer la relación del liderazgo directivo y el desempeño laboral entre los docentes en la unidad educativa El Cenáculo Guayaquil, Ecuador, 2017

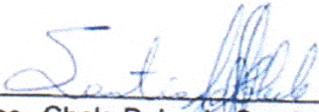
DIRIGIDO A: Directivos y docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lcdo. Chele Delgado Santiago José Msc.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Diseño educativo e informático tecnológico

VALORACIÓN:

EXCELENTE	MUY BUENA	BUENA	MALA	MUY MALA


Msc. Chele Delgado Santiago

Reporte turnitin

Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador, 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	15%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	<1%
4	rraae.org.ec Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	recolecciondedatosestudiodemercado.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
7	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
8	comunidad.udistrital.edu.co Fuente de Internet	<1%

Autorización de publicación de tesis

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Zamora Orellana, Zaina Vitalia identificado con DNI N° 0910644004 egresado del Programa de MAESTRIA. de la Universidad César Vallejo, autorizo (SI), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “ Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa El Cenáculo Guayaquí, Ecuador, 2017

Liderazgo, directivo y el desempeño laboral de los docentes de unidad educativa Pachas Sembreros "El Cenáculo"

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:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Zaina Zamora de Hea
 FIRMA



DNI: 0910644004

FECHA: 16 de febrero del 2019

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

Acta de originalidad

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

Yo, Karl Friederick Torres Mírez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada “Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador, 2017”, del estudiante **Zamora Orellana, Zaina Vitalia y Zea Pincay, Freddy Franklin**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **19 %** 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
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FREDDY FRANKLIN ZEA PINCAY

ZAINA VITALIA ZAMORA ORELLANA

INFORME TITULADO:

“liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa El Cenáculo Guayaquil, Ecuador, 2017”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

Maestro: En Administración de la educación

SUSTENTADO EN FECHA: 16 de febrero del 2019

NOTA O MENCIÓN: Por mayoría.



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