



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal “Amarilis
Fuentes Alcívar”. Guayaquil – Ecuador, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Verónica Pamela, Cervantes Cayetano (ORCID: 0000-0002-9631-2249)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada con todo mi amor a mi hija Doménica Pamela por ser mi motivación e inspiración para superarme como profesional.

Verónica Pamela

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por todas las bendiciones y pruebas que me ha dado en el transcurso de mi vida.

A mi hija Doménica por ser mi compañerita y haberme dado fuerzas en mis momentos de quebranto.

A Jorge “Mi Rendondito” porque ha sido mi compañero inseparable durante este arduo camino, gracias a su amor, paciencia y colaboración hizo más llevadero este proceso.

A mi Mami Martha y mi Tío Mode quienes aun no siendo mis padres han hecho mucho más, porque han estado conmigo en todo momento dándome su amor, confianza y apoyo incondicional.

A mi familia y a todas aquellas personas que colaboraron con sus palabras, consejos y experiencias para culminar con éxito esta tesis.

Verónica Pamela

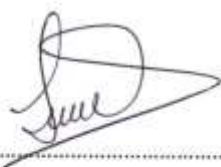
PÁGINA DEL JURADO

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **CERVANTES CAYETANO VERÓNICA PAMELA**, cuyo título es: "**El liderazgo directivo y el desempeño docente de la Unidad Educativa Fiscal "Amarilis Fuentes Alcívar". Guayaquil - Ecuador, 2018.**", Reunido en fecha 11 de Julio de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:

Aprobado por Mejor

Piura, 11 de Julio de 2019



Dra. León More Esperanza Ida

PRESIDENTE



Dr. Saavedra Olivares Juan José

SECRETARIO



Dr. Calle Peña Edilberto

VOCAL



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

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Cervantes Cayetano Verónica Pamela, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", identificada con CI N° 0925235855, con la tesis titulada: "El liderazgo directivo y el desempeño docente de la Unidad Educativa Fiscal "Amarilis Fuentes Alcívar", Guayaquil – Ecuador, 2018".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, 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 fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a 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 deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad "Cesar Vallejo".

Piura, Junio de 2018.



Ing. Cervantes Cayetano Verónica Pamela

CI N° 0925235855

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Trabajos previos.....	4
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	9
1.4. Formulación del problema.....	21
1.5. Justificación del estudio.....	22
1.6. Hipótesis.....	23
1.7. Objetivos.....	24
II. MÉTODO.....	25
2.1. Diseño.....	25
2.2. Variables, operacionalización.....	26
2.3. Población y muestra	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	30
2.5. Métodos de análisis de datos.....	32
2.6. Aspectos éticos.....	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN.....	52
V. CONCLUSIONES.....	63
VI. RECOMENDACIONES.....	65
VII. REFERENCIAS.....	66
ANEXOS.....	70

RESUMEN

En este estudio de investigación se determina la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la unidad educativa fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018. Se planteó bajo el paradigma positivista y una metodología cuantitativa; fue de nivel descriptivo y tipo correlacional. La técnica que se utilizó para obtener la información fue a través de la encuesta con su instrumento el cuestionario impreso del liderazgo directivo y otro del desempeño docente respectivamente, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio, ambos ya validados, y a los que se sometió a pruebas de confiabilidad. Se aplicaron a 44 docentes seleccionadas por muestreo probabilístico aleatorio simple. La variable liderazgo directivo se dimensionó en liderazgo autoritario, liderazgo afiliativo, liderazgo timonel, liderazgo coaching y liderazgo visionario en 18 indicadores en total. La variable desempeño docente se dimensionó en Planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje y responsabilidades profesionales considerando 18 indicadores en total. Se tuvo como hipótesis que si existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, lo que finalmente se comprobó su nivel de correlación alta, directa y significativa; lo que es preponderantemente en el sistema educativo actual con lo que se corrobora las teorías y estudios previos al respecto; por otro lado la dimensión liderazgo autoritario es la de más alta incidencia sobre la variable desempeño docente, corroborando en ambos casos con lo visto en estudios previos lo que renueva lo que se tenía científicamente de esos fenómenos. Por ello es necesario continuar en la institución la investigación como en otras también, así como más estudios y propuestas referentes a esta problemática.

Palabras claves: liderazgo directivo, democrático, visionario y desempeño docente.

ABSTRACT

In this research study, the relationship between managerial leadership and teaching performance in the fiscal education unit "Amarilis Fuentes Alcívar" of Guayaquil - Ecuador was determined in 2018. It was proposed under the positivist paradigm and a quantitative methodology; It was descriptive level and correlational type. The technique that was used to obtain the information was through the survey with its instrument the printed questionnaire of the directive leadership and another one of the educational performance respectivamente, destined to obtain answers on the problem in study, both already validated, and to which it was submitted to reliability tests. They were applied to 44 teachers selected by simple random probabilistic sampling. The variable managerial leadership dimensioned in authoritarian leadership, affiliative leadership, helmsman leadership, leadership coaching and visionary leadership in 18 indicators in total. The teacher performance variable was dimensioned in pedagogical work planning, management of teaching-learning processes and professional responsibilities considering 18 indicators in total. It was hypothesized that there is a significant relationship between managerial leadership and teaching performance, which finally proved its high, direct and significant level of correlation; what is predominantly in the current educational system, which corroborates the previous theories and studies in this regard; On the other hand, the dimension of authoritarian leadership is the one with the highest incidence on the variable of teaching performance, corroborating in both cases what has been seen in previous studies that renews what was scientifically held about these phenomena. For this reason it is necessary to continue research in the institution as in others as well as more studies and proposals regarding this problem.

Keywords: leadership, democratic, visionary, and teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

Estas últimas décadas se caracterizan por los movimientos en pro a la Educación inclusiva, donde el objetivo principal es el hecho de accesibilidad a la educación, el cual fue legalizado en la Conferencia Mundial en Jomtien Tailandia en 1990. En el 2000, en Dakar tras un decenio de actividades el Marco de acción, se define que la globalización de la educación no es lo único que se necesita, se sustenta la acción de “una educación de calidad”. Es decir, perfeccionar la enseñanza de manera cualitativa, en la investigación de estándares más altos que cumplan con las competencias fundamentales en la formación estudiantes. Es en este entorno global, se necesitan directivos que cumplan con categoría de líderes, que puedan ordenar y ser guías para las instituciones educativas que brinden calidad en su servicio, así también el profesor llegue a niveles altos de desempeño, lo cual posibilita una educación con valiosos estándares de calidad.

Uribe (2007) describe:

Tarea de muchos docentes que el elemento primordial en sus procesos para conocer, la labor de los directores vital entrada para definir los requerimientos de la institución que busque producir la competencia en la organización educativa. Mejor dicho, los directiva tienen que ser los primeros representantes en comunicar iniciativas de mejora y los profesores son los procuradores de que el proceso de aprendizaje se interiorice de la mejor forma, pero tomando como referencia esto, es relevante reconocer y analizar si el ideal de liderazgo que emplea la directiva está vinculado con la práctica docente, ya que toda labor directiva en un centro escolar se necesita de una clase de liderazgo que dé resultado a los requerimientos de los padres, los docentes y los estudiantes; que tenga la conformidad de agrupar solicitudes, aspiraciones y coyuntura del manejo interno y externo, con las opciones de adecuación internas de la institución, la forma de liderazgo es una nueva filosofía de mando para trasladar todos los medios de la institución en especial desarrollar las competencias humanas en el logro de la meta . El liderazgo desarrolla la calidad de trabajo al reforzar la comunicación, el compromiso grupal para alcanzar la calidad de manera absoluta.

Si no está cubierto, es preciso conocer si este se conecta con el desempeño docente ya que esto perjudicaría indirectamente a los estudiantes. Debido a que esta dirección es mucho más que solo actitud de autoridad, ya que demuestra cultura organizacional que representan a la institución que podrían facilitar los resultados positivos en el desempeño y desarrollo docente.

La calidad de la educación en una institución sustenta que la enseñanza de los educados por medio de un nivel de liderazgo directivo y el desempeño docente, establecido por expertos capacitados comprometidos con la tarea pedagógica.

En Guatemala el ejemplo de Reforma Educativa del país ha propuesto con urgencia duplicar los afanes de progresar las habilidades del director y docentes, en confiscación al momento actual un método educativo nacional, ya que están en exigua las actividades por resultado obtenemos un bajo progreso en el abordaje de las dos situaciones lo que muestra un gran prejuicio de la diferentes educativos para brindar una básica enseñanza a los estudiantes. Sí, estas situaciones involucradas, son los más determinantes en la calidad educativa, es fácil suponer que, en la actualidad, tiene una falta de existencia de eficiencia y efectividad. El producto obtenido de las evaluaciones nacionales asignadas acordelar la enseñanza de los educados, son terminantemente negativas (Raquel, 2014)

En la actualidad, nuestro país está pasando por muchas situaciones de diferentes tipos como en el socialmente, culturalmente, así como también en el sector educativo, etc. Muchas de estas situaciones de este aspecto que se relacionan con el liderazgo, especialmente en el sector educacional donde se incrementa diversas manifestaciones en la cual una de ellas es el nivel de liderazgo, por lo cual lo ejecuta inadecuadamente por los directivos y docentes, en resultado ,observamos una decadencia de un bajo nivel de enseñanza por lo cual perjudica a los estudiantes con su aprendizaje, los docentes obtiene un inadecuado desempeño con su labor , obsoleta organización .Ante esta realidad es necesario ejecutar nuevas estrategias que ayude a mejorar el contorno por ello debemos tratar de que los docente se implemente más con su labor tanto así de mejora su desempeño con sus tareas en el sector social y cultural con los individuos ya que estos son la parte más significativa , de que se incrementan los valores de cambio .

Manifiesta Barreto, (2013, p. 2), que:

En Ecuador conforme la Política 6 del proyecto Decenal de Educación en los períodos 2006-2015, se refiere al cambio que necesita la educación mediante sistemas de evaluación que conlleven a brindar una educación de calidez, calidad, democrática y equitativa. Aunque aún no ha sido evaluada la dirección institucional y el rendimiento profesional de los facilitadores y directivos de los establecimientos en educación básica, así como de bachillerato. Los motivos son variados van desde la falta de infraestructura y tecnología hasta la escasa capacitación con la que cuentan los docentes, lo que provoca una obstrucción en la gestión educativa para alcanzar una educación de calidad. (p. 2)

En un estudio realizado en Ecuador por Icaza (2012, p. 7) demostró que:

El poco o casi nada del dominio sobre el liderazgo que deben tener los directivos académicos fuera y dentro de los salones educativos de su establecimiento. Por tal motivo es necesario analizar varios aspectos teóricos, estilos y ambientes de liderazgo en los establecimientos, concluyendo en una actitud que genere críticas y a su vez reflexiones que nos conlleven a obtener normas, metodología y procedimientos, conceptos, constructos y variables, pegado al contenido histórico, social para edificar un liderazgo que permita la transformación y el cambio del sistema educativo nacional.

El problema no es ajeno a la institución Educativa Fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de la ciudad de Guayaquil – Ecuador conformado con el acceso de 110 maestros , por la cual obtiene un arredo con la dirección de cinco directivos , observando que hay falta de un líder que fragmente a las autoridades esto incrementa nivel de desempeño de los docentes, ya que esta situación los más afectados son los estudiantes , esto hace que baje el nivel de rendimiento académico, sin embargo en las organizaciones educativa no se encuentra en un buen clima , hoy en día se observa a los estudiantes consumiendo drogas dentro de las instituciones por la cual nos dan una idea de indagar la efectividad del liderazgo directivo en el desempeño de los profesores de la Institución Educativa Fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de la ciudad de Guayaquil – Ecuador, 2018.

Ante esta crítica realidad, esta investigación pretende mejorar el liderazgo del director de la Institución Educativa Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil, con el motivo de optimizar el rendimiento del maestro en base a la calidad educativa, que da paso para obtener dentro de las aulas una sana convivencia basada en el respeto.

Para la creación del actual diseño del plan se han analizado diversas tesis las mismas que detallamos de la siguiente manera:

En Perú una investigación realizada por Reyes (2012), en la cual se evaluó el liderazgo directivo y desempeño de los profesores de una institución educativa secundaria de Ventanilla – Callao”. La finalidad del estudio está en constituir una estrecha comunicación de liderazgo ejecutivo con el desempeño docente. Indagación con boceto correlacional. La población ejemplar permaneció ajustada a 40 educadores del nivel secundario. Cual en el acopio de apuntes sobre lenguajes de liderazgo se ejecutó la averiguación y también le ayuda a medir la variable desempeño docente se incrementó la filiación de apreciación. Este estudio se desarrolló tomando como investigación el enfoque cualitativo, de tipo correlacional y de corte transversal. El autor concluye 1) No existe una dependencia del liderazgo de los directivos con el cumplimiento del instructor; 2) Existir correlación significativa entre la idea del liderazgo dominante coercitivo y el desempeño docente; 3) No existir correlación significativa entre la noción del liderazgo dominante cordial y el desempeño docente; 4) No hay correlación significativa entre la captación del liderazgo consultivo y el desempeño docente; 5) Existir sujeción significativa con la representación del liderazgo participativo y el desempeño maestral.

Perú una investigación realizada por Canales y Jara (2015), que abordó temas acerca del liderazgo directivo y desempeño profesores, dicha investigación fue realizada en las instituciones educativas de la Red N° 16 de Villa el Salvador UGEL N°01-SJM 2014”. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú. Dicha tarea sobre el estudio consistía: Entablar la analogía del liderazgo directivo y el desempeño de los educadores de la constitución educativo. El esquema cuya investigación fue correlacional descriptivo, de corte transversal y su modelo fue no experimental.

La selección fue a 144 docentes de escuela y colegio de la Red N° 16 de Villa el Salvador UGEL N°01-SJM. El uso de la técnica de esta dicha investigación es la encuesta y como

complemento el cuestionario. El autor concluye indicando la valiosa vinculación entre el liderazgo directivo y el bajo nivel del docente.

Venezuela cuya investigación realizada por Monroy (2013), acerca del liderazgo directivo tomado como estrategia en la efectividad del desempeño de los docentes. Universidad de Carabobo. Venezuela”. El estudio realizado tuvo como finalidad determinar si el liderazgo directivo es un componente decisivo para la capacidad del nivel de labor del docente de la Escuela Estatal Rafael Saturno Guerra, Parroquia Miguel Peña del Municipio Valencia, Estado Carabobo. La metodología es de tipo descriptiva, documental con análisis de campo. La muestra fue de 24 profesores los cuales trabajan en el establecimiento que fue analizado, dicha selección es censada totalmente. La investigación es abordada desde un enfoque mixto y cualitativo, de corte transversal de tipo correlacional, usó la técnica de la entrevista con su instrumento la guía de entrevista de 11 preguntas abiertas y cerradas, la técnica de la investigación con su instrumento la guía de encuesta de 12 preguntas abiertas y cerradas la técnica de la observación con su instrumento la guía de observación de 22 preguntas, que se administraron a una muestra de 24 sujetos. El escritor baso la subsiguiente teoría: concluyó a los descubrimientos de la gerencia educativa actual tradicional, esto conlleva a que se incrementen nuevas opciones múltiples de varios agobios para destacar en la estructura educativa, esto genera la contingencia del incremento y la asimilación de acuerdo a las noticias comunes y encuadres del liderazgo quimérico.

En Perú una indagación realizada por Mestanza (2017), titulada “Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima metropolitana”. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima – Perú. La finalidad de dicho análisis consistía en establecer el vínculo que se obtiene con el liderazgo formativo del director y el desempeño docente. Conlleva una profundización con el pájaro correlacional cual es de aprender cómo se interactúan las variables. En el modelo se constituyeron por 56 docentes de los tres niveles educadores. Esta búsqueda examinó un muestreo no probabilístico. La estructura se realizaron la encuesta y el análisis. El desenlace del análisis, según Prueba de Chi-Cuadrado y r de Pearson, demostró la inexistencia de correlación del liderazgo directivo con el desempeño docente.

Perú han elaborada por Ricra, (2017), respecto al liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Chorrillos – 2016”. Universidad César Vallejo. Lima. Se enuncio a través del propósito de observación en la cual conlleva a la vinculación de Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente. Es una investigación con tipo básico, el croquis admitido es No experimental de corte transversal y de alcance correlacional, se ejecutaron dos herramientas en la cual no tuvieron validez la muestra corresponde al muestreo probabilístico, siendo así se separaron por medio de la estructura aleatoria simple donde se seleccionó a 15 docentes. se llegó a las subsiguientes finales: 1) Tiene un nivel de significancia entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño docente, con un coeficiente de relación rho Spearman = 0,190 y un valor p = 0,020 menor al nivel $\alpha = 0,05$; 2) Ausente de correlación significativa entre el Liderazgo timonel y el Desempeño docente, con un coeficiente de relación rho Spearman = 0,057 y un valor p = 0,485 mayor al nivel $\alpha = 0,05$, 3) Ausente correlación significativa entre el Liderazgo coaching y el Desempeño docente, con un coeficiente de relación rho Spearman = ,059 y un valor p = 0,476 mayor al nivel $\alpha = 0,05$; 4) Ausente relación significativa entre el Liderazgo visionario y el Desempeño docente, con un coeficiente de relación rho Spearman = ,044 y un valor p = 0,591 mayor al nivel $\alpha = 0,05$.

En Ecuador una investigación realizada por Barreto (2012), acerca de la evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de Ecuador en el periodo académico 2011- 2012. La finalidad que tenía esta investigación era analizar el buen desempeño docente y directivo. Se analizaron a 88 personas, teniendo entre ellos: 73 alumnos, 1 director, 9 educadores y 3 elementos del Consejo Técnico y el Supervisor Escolar. La recopilación de apuntes se hizo por medio de un sondeo y una ficha de observación. La averiguación tuvo un tratamiento cuantitativo, de individuo manifiesto, correlacional, de programa no experimental, transaccional, relacional, probabilística, aplicando criterios de correlación.

El autor concluye manifestando que los educadores están bajo un proceso de adaptación ya que el Ministerio de Educación les exige cambios específicos en la vinculación con el entorno educativo, una aproximación a los requerimientos de sus alumnos, la utilización de

la tecnología en sus funciones como docente y a los líderes educativos cumplan con sus funciones.

En Ecuador una investigación realizada por Salinas (2012), aborda la importancia que tiene la gestión administrativa en el desempeño de los docentes de un colegio nacional experimental de la ciudad de Ambato en el periodo lectivo 2010 – 2011”. Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. Su propósito de dicha investigación determino lo importante que es la gestión administrativa en el desempeño docente. Cuya dicha indagación se vinculó a los alumnos, los profesores y los líderes institucionales, se usó la encuesta como método de recojo de datos. La indagación tuvo como especie correlacional, ejecuto un plan descriptivo-correlacional, en la cual se empleó la regla de la encuesta y como herramienta el examen, administrado a una muestra y población conformada por 11 docentes, seleccionados mediante el muestreo no probabilístico. Dando como resultado un déficit en la gestión administrativa la cual debe aumentar para así fortalecer el desempeño de toda la comunidad educativa.

En Ecuador una investigación realizada por Ortiz (2012), la cual consistió en un modelo de evaluación institucional del desempeño de los profesores que permitiera mejorar la calidad educativa de los alumnos del Instituto Tecnológico “San Pablo de Atenas”, de la provincia Bolívar en el año 2011. Dicha investigación sirvió para obtener el grado académico de Magister en Gerencia Educativa. Cuyo propósito global se debatía como decidir qué modelo metodológico se puede ejecutar para medir y Evaluar para el Desempeño del Docente, con el mejor perfeccionamiento de nivel para la enseñanza de muchos individuos, las opciones se recaudaron a través de las encuestas. Con una metodología cuantitativa y cualitativa, de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional, transversal. Utilizo una herramienta de encuesta con su instrumento el cuestionario de supervisión educativa de 20 preguntas cerradas y otro cuestionario de desempeño docente de 23 preguntas cerradas, que se administraron a una muestra censal de 9 docentes. El escritor aborda la subsiguiente terminación: La totalidad de docentes y alumnos constataron opinar , cuan es importante la tasación sobre el nivel de desempeño laboral del maestro lo cual permite dominar enumeraciones a la agrupación del labor que ejecutan a diario , por ello se debe realizar un institucionalizar con un diseño autentico de tasación institucional que les puede acceder los saber desaciertos y con estos resultados puedan realizar actividades de capacitación para

los docentes con métodos activos para la enseñanza para la mejora del aprendizaje de los estudiantes

En Ecuador una investigación realizada por Angulo (2016), la cual consistió en la evaluación de la incidencia del liderazgo directivo en el clima institucional. Sede Guayaquil. Ecuador. Cuyo propósito consta expresar aquel ámbito de labor y la actividad que transmite al ejecutar el liderazgo directivo en la generación cuyo ambiente estructural de una conjugación educativa. La muestra del estudio estuvo conformada por 3 directivos, 28 profesores, 6 personas de la parte administrativa y de servicio de la institución, 230 alumnos y 150 padres de familia, cuya encuesta fue la herramienta utilizada para la recaudación de datos. Este estudio por su naturaleza corresponde a una indagación cuantitativa, es de tipo no experimental, de diseño correlacional. El escritor determina: Que las organizaciones educativas necesitan soberanías para que incrementen cambios de liderazgo con el apoyo de labor en equipo; adonde se favorece la incorporación evidencial para brindar cuya sociedad educativa un entorno favorable para la comunidad social.

En Ecuador una investigación realizada por Icaza (2012), acerca de la gestión académica y el liderazgo que poseen los docentes de un centro de Educación General Básica del Cantón Ventanas, en el año 2012. Diseño de un sistema de capacitación en liderazgo docente”. Universidad de Guayaquil - Ecuador. La finalidad del estudio era constar un diagnóstico sobre la gestión académica a través del liderazgo que el docente pueda ejercer para la mejora educativa cual conlleva aumentar la calidad de educación. Se encuestó a 14 educadores 47 alumnos y 2 profesionales. Los métodos empleados en esta investigación fueron el sintético, deductivo, analítico e inductivo; según su naturaleza es de tipo correlacional, según el enfoque es cuantitativo y según el alcance temporal es longitudinal; tiene diseño explicativo correlacional, usó la técnica la observación con su instrumento la guía de observación, la técnica de la entrevista con su instrumento la guía de entrevista. En conclusión, el autor que la escasa preparación en liderazgo académico del educador genera pérdida de actitud en el cumplimiento de las normativas de disciplina dentro de los salones educativos, originando ambientes que carecen de calidez, respeto y sana convivencia.

Las teorías en las que se fundamentan el estudio de las variables, mencionan “El liderazgo directivo, obtiene un vínculo donde cuyos integrantes de un conjunto, donde se incrementa de convencer a los demás y así acepten como auténticos nuevos valores, actitudes y propósitos que ayudan a cumplir tus metas”. (Manuel, 2016, p.11).

“El jefe es aquella persona de influencia en otros además de mostrar autoridad gerencial. Posee la técnica para ser guía e influyente en los demás con el fin de alcanzar sus metas”. (Robbins y Coulter, 2010, p. 370)

Leithwood y Riehl (2009), determina el liderazgo directivo como:

El liderazgo directivo obtiene una incorporación de muchas habilidades con los demás, para gestionar y alcanzar los objetivos divididas del colegio. El liderazgo puede ejercerse por individuos que realizan varias funciones en el establecimiento. Los líderes prudentes —aquellos individuos que ocupan puestos formales de autoridad— se consideran como líderes genuinos en base las funciones que desempeñan. El trabajo del líder se da en base al contexto y a las metas establecidas (p. 20).

Se obtiene la siguiente definición: “la denominación que influye un líder en situaciones e de trata de lograr los objetivos con las siguientes herramientas como son; la trasmisión y la toma de determinaciones”. Agüera (2004, p. 25) citado por Angulo (2016, p. 17)

(Polaino, Cabnyes y Del Pozo, 2003, p. 345) citado por Angulo (2016, p. 18).

El liderazgo conlleva amuchas situaciones y muchas veces con retención aparece asociados con el pensamiento con la forma de creación, influir y dar instrucciones para examinar el tributo de una estructura o tarea como la característica de un determinado individuo

Dado los creadores, según un liderazgo directivo seduce y dirige el camino de la organización es decir del establecimiento educativo para el conjunto de trabajadores: docentes, personal administrativo y el sostenimiento de sus funciones siempre teniendo en cuenta los propósitos que requiere conseguir en la estructura. El liderazgo incrementa influencia en sus discípulos, por medio de las certezas personales de cuyo dirigente, cual es la persona gremial con disposiciones para incentivar y armar el cariño de sus ayudantes con el fin de conseguir las metas propuestas.

Monroy (2013) sobre liderazgo directivo señala:

El líder directivo cuya meta significativa de encaminar la transformación, es decir que debe planificar, organizar, coordinar y evaluar. De semejante forma tiene que apresurar la dirección en conjunto, saber solucionar combates y la misión de funciones y ocupaciones encomendadas. Así mismo obtiene experiencias individuales, asimismo deben ser innovadores y ágiles. (p. 57)

En el Marco de Buen Desempeño del Directivo por el Ministerio de Educación del Perú (2015) menciona que:

El liderazgo directivo realiza un propósito de animar, es un papel muy significativo de los directores asimismo el individuo que realiza la guía en el conjunto comunitario y practica de manera activa en la administración del medio educacional en el perfeccionamiento de la regla, impulso para la valoración de su desempeño centrándose en el entrenamiento (p.30).

El rol de líder es significativo en las direcciones del establecimiento educativo, es el talento del director como guía y dirigente efectivo lo que es importante como buen gestor. La condición que obtiene un líder es la persecución por lo cual consiste un control y el seguimiento a sus formadores en la labor pedagógica en el censo de la enseñanza en los alumnos para que así puedan resolver sus agobios de la carrera.

Liderazgo directivo:

Cuyo cuaderno “primal Leadership”, identifica los seis aticismos de un líder que pueden realizarlo cualquier árbol directivo organizacional y cuya combinación se ejecuta será más eficiente para alcanzar dichas metas y sobre todo será efectivo para el líder. Los propósitos de dicha presentación de la exploración. (Goleman, Boyatzis y Mckee, 2002, p. 82) citado por Piqueras (2016, p. 41)

Liderazgo autoritario; Piqueras (2016, p. 42).

El liderazgo dominante son aticismos menos resonantes, por lo cual no incrementa la motivación. Es coercitivo, lo que significa que anula en poco periodo la motivación, solo se sugiere en plazos decisivos. La agudeza se individualiza solo a los individuos que no tienen otras salidas de labor.

El liderazgo dominante se ejecuta solo en problemas difíciles, por lo cual destruye la motivación de poco a momento, a por ello no incrementa compromisos por la parte administrativa.

Liderazgo democrático, Indica Piqueras en este argumento: (2016, p. 42).

Según el modelo constantemente se elabora muchas cosas, ya que la adquisición de nuevas alternativas, ya que suele exteriorizar ayuda o un aporte relevante en la estructura. Cuyo sistema es accesible para muchas colocaciones adonde es inapelable expugnar resoluciones por consenso.

El liderazgo tolerante conlleva de la mano a poder meditar las posiciones que se obtiene a diario, el líder de este estilo de liderazgo se informa primeramente todos sus agregados para percibir firmezas. Además, percibe esperanza, respeto y problema con sus agregados, es concluyente en colocaciones significativas.

Liderazgo afiliativo; al respecto Piqueras (2016, p. 43)

El aticismo es parte paternalista, cuya consigna es “primero las personas”, estos líderes tienen un vínculo extraordinario con sus colaboradores existiendo una adaptación fundamental con el grupo de trabajo. Aunque muchas veces pasan por alto los resultados haciéndolo poco retumbante. Dicho liderazgo resulta idóneo si el grupo de trabajo es reciente, renovado o resignado bajo algún concepto. Podríamos decir de un grupo de colaboradores que han tenido una reducción del 50% con sus integrantes. ¿fuéramos esenciales e imperiosos con ellos o ganaríamos su confianza nuevamente y desarrollaríamos un clima de laboral? Debemos utilizar dicho aticismo para obtener la integración, el compromiso y un clima agradable en el grupo y así reanimar las relaciones que fueron caídas.

En el liderazgo afiliativo, la metodología trata de que “primeramente están las personas” esto diferir cuyos resultados, ideal cuando el personal recién se está incrementando o transcurrido una caída. Es aconsejable realizar este estilo ya que te ayuda a conseguir y mejorar ambiente organizacional.

Liderazgo autoritario sobre esta dimensión sostiene Piqueras (2016, p. 43).

Este tipo lo dice en su nombre se trata de saber dirigir bien y ser la base para ello. ya que el líder indica lo que se va a realizar, lo supervisa y mejora. Este tipo de liderazgo es muy eficiente y utilizado. Aunque no tiene una efectividad al cien por ciento para desarrollar las habilidades y cualidades de los individuos.

Si el líder no reanima su liderazgo con diferentes estilos para así obtener los propósitos planteados este talento se va agotando. El liderazgo timonel es aquel que tiene una guía de cómo elaborar, monitorea, y corrige las acciones del personal, Es muy utilizado, sin embargo, hay negatividad de un porcentaje por no ser muy efectivo para fortalecer las habilidades y cualidades de los otros. El personal al no tener resultados favorables se termina de retirarse poco a poco.

Liderazgo coaching; sobre el tema indica Piqueras (2016, p. 44)

Son habilidades, herramientas y diseños de coaching por lo cual ayuda al líder conseguir y recoger lo deseable de un grupo de individuos. El líder-coach ubica un conjunto cuya posición de enseñanza provocando a cada miembro del equipo evalúen su gestión, fomentando el progreso de sus labores. El líder-coach consigue que las personas busquen su auto mejoramiento y si es necesario los entrena. El liderazgo coaching ubica el grupo en el sitio de enseñanza busca que los miembros se auto evalúen con la manera de trabajar asiduamente con el potencian del desarrollo individual.

Liderazgo visionario; sobre la temática manifiesta Pesquera (2016, p,44)

En los últimos periodos sea considerando como unos de los más transparente y fundamental. El líder soñador traspasa a sus asociados y trasmite su mirada, inspira compromiso para que así mantenga la lealtad. Este líder visionario es aquella persona que dirige a la multitud. El que ejerzan este estilo no significa que no utilicen otros, cuyos líderes mucha de las veces tiene que utilizar el estilo autoritario por asuntos que no pueden contextualizar por consenso Piqueras (2016, p. 44)

El liderazgo visionario comprende una meta altamente innovadora, asimismo el compromiso con el equipo de individuos. Es el liderazgo promueve al equipo a ser más eficientes con el

trabajo anexado en grupo, cuyo estilo de liderazgo funciona bastante proporcionadamente en diferentes estructuras.

Dentro de las teorías científicas de la variable liderazgo directivo, tenemos:

Explica Covey (2015)

Likert, Rensis, Maslow, McGregor los fundadores de la teoría humanista nos explica como es el desempeño de las personas en las asociaciones unidas y eficaces. Esta perspectiva teórica muestra que los individuos deben ser motivados, mientras que las organizaciones deben ser vigiladas y estructuradas. Bajo su punto de vista la finalidad de este liderazgo es brindar libertad a sus integrantes, con el objetivo que desarrollen sus habilidades para que puedan contribuir a la institución y así alcanzar las metas planteadas. (p. 392)

Sostiene Covey (2015)

Acerca del rol que tiene el líder, Kerr y Jermier Mintzberg Osborn y Hunt explican que de las muchas cualidades de cada persona y las imposiciones del momento, para poder convertirse en líderes. Cada equipo se planifican de acuerdo a sus roles y posiciones de cada miembro. Este líder no actúa igual que sus colaboradores, busca la manera de cumplir con las aspiraciones que tiene los demás en cuanto a su liderazgo. Mintzberg concluyo con los siguientes liderazgos: líder figurativo, líder de enlace, supervisor, difusor, portavoz, emprendedor, moderador de conflictos, asignado de recursos, y negociador. (P. 392 – 393).

Indica Covey (2015)

Epistemología del Liderazgo cognitivo: El Gran Hombre del siglo XX., sostenidas por Gardner (1995) y Collins (2001) manifiestan, el líder es aquella persona que tiene una influencia considerable ya sea por sus acciones, ideologías, expresiones o palabras. La investigación de Collins tiene como resultado las diferencias de las organizaciones, por lo cual cumplen con sus metas y las que no lo cumplen se deben al líder que las dirige ya que se reconocen los líderes de clase 5, son aquellos que interactúan con la humildad y sobre todo con firmeza (p 393-394)

Para complementar la importancia del liderazgo, tenemos;

Bass (1990, p. 127) citado por Angulo (2016, p. 18), señala que:

El liderazgo especialmente en las muchas estructuras educativa conlleva estimular a los demás de tal manera que superen sus propias expectativas y así obtener variaciones en los equipos de trabajo de las organizaciones, este cambio generaría el aumento de competitividad y sobre todo a mejora la calidad de enseñanza en una estructura organizacional

El liderazgo influye siempre cuanto este equipo de individuos concluye con un director como meta principal es de que incremente el carisma y la mente misionera la enseñanza y hacia pueda otorgar al grupo de individuos que tiene a su mando y hacer efecto los propósitos finales propuestos n

Ángulo (2016) determina varias determinaciones cuya base es liderazgo incrementa en las características por lo cual posee un representante ahora sean apropiadas y sobre todo adquiridas entre las cuales existen las subsiguientes:

- Adquirir la personalidad de un integrante; esto significa que debe integrarse en el equipo que dirige coincidiendo en modelos de cultura.
- La cognición y destreza, mostrada como un capacitador. Interesado en lograr que los demás potencialicen sus habilidades logrando así alcanzar los objetivos planteados, mantiene fija la dirección hacia las metas, posee una mentalidad flexible al cambio lo que le permite adaptarse a cualquier situación.
- Facilidad de comunicación. Tiene claro que hay dos direcciones en el proceso de comunicación, por tal motivo expresa sus pensamientos, ideas y directrices con muchas claridades para alcanzar la comprensión de su grupo de trabajo.
- Inteligencia emocional. Salovey y Mayer (1990) la definen como, la destreza para dirigir las emociones y sentimientos propios y ajenos, diferenciándolos y utilizándolos para direccionar a los demás ya que sin inteligencia emocional no se puede ser líder.

- Habilidad para definir objetivos y metas. Debe plantear objetivos que se puedan cumplir para poder dirigir a su grupo de trabajo hacia ellos, si no muestra claridad en las metas por más esfuerzo que realicen no lograrán alcanzarlas.
- Habilidad para planear. No solo es cuestión de crear la meta sino de crear las actividades que se harán para alcanzar dicha meta, designando el tiempo, los recursos y las personas que estarán involucradas en cada actividad □ Como líder reconoce su fuerza y las utiliza completamente, así mismo como identifica sus amenazas y las evita.
- El líder se desarrolla y desarrolla a su equipo. No se encierra en su cargo, mantiene una visión de crecimiento, encarga las actividades y brinda oportunidades.
- Es carismático, de esta manera cae bien y capta la atención de las personas. El carisma se consigue interesándose por los demás, el carisma es lo contrario al egoísmo.
- Proactivo; La pro actividad significa tener la capacidad de desarrollar sus propias ideas y las estrategias para poder alcanzarlas, generando buenos momentos para la empresa.
- Innovador. Busca constantemente ideas nuevas y mejoradas para cumplir sus objetivos lo cual le ayuda para competir en una sociedad cambiante y actualizada.
- Responsable. Tiene clara la responsabilidad de ser líder y usa esa autoridad para beneficiar a los demás.
- Se mantiene informado. Está al tanto de las últimas noticias y las usa creativamente para el bien de su organización.

El desempeño docente, por su parte; en correspondencia a lo estipulado por el Ministerio de Educación del Perú (2012, p. 24) en el Marco de Buen Desempeño Docente explica el concepto de desempeño como:

Cualidades las cuales transmite una persona las cuales necesitan de alguna forma ser aprobadas y estimadas, al mostrar su inteligencia y capacidad de efectuar una

profesión. Proviene de un término en English “performance” o “perform”, lo cual expone la acción de alcanzar las instrucciones y el aprendizaje proyectado, así como también la realización de los trabajos señalados. En otras palabras, el rendimiento de la plana educativa tiene que ver con la eficacia y capacidad en los entrenamientos previstos para el crecimiento y desarrollo de aptitudes de los educandos.

Explica Montenegro (2003, p. 12) citado por Condori (2017, p. 31) que el desempeño docente es:

Se entiende como el cumplimiento de los compromisos y responsabilidades; en un entorno entre maestro, estudiante y a su ambiente. Conjuntamente, se tienen en cuenta las conductas y aptitudes además se presentan una variedad de contenidos: el medio socio-cultural, el medio escolar, el local donde se dicta la clase, el profesor por medio de una postura reflexiva. Conseguimos revelar, que el rendimiento o mejor dicho desempeño se determina y se valúa con el propósito y esfuerzo de alcanzar una superior categoría educativa y estimar el trabajo del maestro.

Equivalentemente, sustenta Tejada (2006) mencionado por Condori (2016, p. 31)

El maestro es un individuo con actitud, el cual tiene que el compromiso de saber la conceptualización delimitada y amplia (pedagógicamente), abarcando métodos para la aplicación, existe libertad en la elección de información y material, de manera ordenada y disciplinada, para que así se origine un vínculo positivo, con la sesión y las actividades consignadas al enseñar asumiendo los diversos estilos de aprendizaje, propiciando ámbitos transformadores en la enseñanza, formando parte de múltiples propósitos, al momento de atenuar metodologías de edificación de conceptos, basados en las necesidades personales de los alumnos.

Conforme a lo explicado por los escritores el desempeño del profesorado tiene una estrecha vinculación con las carencias y beneficios de los estudiantes, tomando en consideración una enseñanza que sea inclusiva y que haga utilización de diferentes métodos de aprendizaje, así como también el hecho de conducir la convivencia de los colegiales en el salón de clases y la evaluación continua, de esta forma los alumnos logran enseñanzas y un aprendizaje representativo para resolución de conflictos en su cotidianidad.

Tomando en consideración las siguientes dimensiones:

En primer lugar tenemos, la planificación del trabajo pedagógico:

Explica el Marco de Buen Desempeño Docente por el Ministerio de Educación del Perú (2012)

Manifiesta la labor que conlleva el profesor, así también las asignaciones pedagógicas imprescindibles que planean un desarrollo para una educación con una perspectiva, que implica a los alumnos en su enseñanza en un entorno en dicho cambio se presenta. El crecimiento implica calidad y pretende que el profesor este al corriente del escenario de la curricular nacional que detalla las capacidades que compete optimizar y mejorar en los alumnos en el tiempo de la Educación Básica Regular. A parte, es relevante habituarse con las aquellas particularidades genuinas según la etapa de los colegiales.

Para esta dimensión, el profesor escoge y simplifica tácticas de educación que brinden una significancia a los contenidos que aprenden y que con anterioridad poseen estructuras y disposiciones acorde a la necesidad de enseñanza de los educandos. Así que incluso, agrega la organización y sistematización de la currícula conforme al punto de vista existente (p.22).

Conforme a lo acordado en el Marco del buen desempeño docente en el Perú “el profesor para proyectar su labor docente le corresponde sujetar recursos académicos e instructivos, sabiendo interdisciplinar acorde a las condiciones y provecho de los educandos considerando punto de vista por aptitudes”.

Dimensión administración de los desarrollos de educación aprendizaje: En referencia a esta dimensión indica el Marco de Buen Desempeño Docente por el Ministerio de Educación del Perú (2012), sugiere que:

Se toma en cuenta la información del profesor el cual tiene un compromiso con su trabajo diario el cual es generar contextos de enseñanza hacia los alumnos. Asimismo, toma particular consideración a aquellos que logran continuidad en la práctica de destrezas pedagógicas, y así originar experiencias que reten e interesen a

los educandos, respecto a la averiguación, comunicación y la socialización. Conjuntamente, el profesor tiene el compromiso de usar material y formas oportunas a las carencias de la categoría. Últimamente, en esta subordinación, es relevante que el profesor conduzca las enseñanzas de forma continua con el propósito de realizar un feed back de su rendimiento siendo flexible a las condiciones detalladas en los educandos (p.30)

Conforme a lo prescrito por el archivo el profesor debe emplear tácticas que aviven el entusiasmo del educando en el proceso de enseñanza, realizando su plan de sesión con motivación, metas y retando, que los educandos a que muestren interés por la investigación, comunicación y el hecho de socializar, el profesor es un intermediario en el proceso de aprendizaje, el cual utiliza el conocimiento para progresar en temáticas y retar para que este consiga tratar su energía existente en el ámbito que se desarrolla.

Dimensión responsabilidades profesionales: A fin de esta extensión con el Marco de Buen Desempeño Docente por Ministerio de Educación del Perú (2012).

Al señalar el autorreflexión habitual en el accionar pedagógico tanto personal como de manera conjunta. Incorpora el hecho de comprometerse con el operar instructivo y los descubrimientos de la enseñanza tomando en consideración la acción de conocer y planificar e implementar estrategias formativas educacionales a nivel nacional y regional. De esta manera, sobresale el trabajo de un profesor, y en colaboración con los otros maestros y la colaboración en entrenamientos en donde destaca su extensión vocacional. El profesor manifiesta que tiene compromiso y que cumple formas asumiendo el sentido de imparcialidad y razón manifestando su consideración los derechos de los educandos que se localizan en un período de infancia y juventud. Subsiguientemente, la indagación perennemente busca la dicha del alumno y lo dispone hacia su progreso personal. (p. 32)

Además lo reflejado por el archivo del Ministerio de Educación de Perú esclarece que el trabajo del profesorado se da en manera comprometida formando parte en preparaciones y su disposición progresiva que ayude a la mejora individual laboral el cual provocará mejoría en los propósitos académicos de los alumnos. Igualmente, el profesor le corresponde formar

parte de manera activa como intérprete educacional internamente de la facultad y en colectividad y de manera más importante con la familia.

El desempeño del educador su soporte conclusión sociocultural de Vigotsky de tal manera como lo expresa Castro y Pozu.

La exposición sociocultural de Vigotsky asevera que el progreso de todo individuo está estrechamente unido a su interacción/ comunicación con el ambiente socio histórico-cultural; de esta interacción el individuo alcanza idear sus capacidades que corresponderán a las raíces avance como persona y principiante. Como persona conseguirá expandirse en su desempeño particular familiar, y profesionalmente, así como también en otras áreas. De esta manera es significativo tomar en cuenta que estos agregados que tendrán para reforzar las potencialidades de las personas, su revelación y lo que conlleva un procedimiento artístico cultural. Por tanto así explica correctamente Moll (1993), para Vigotsky la formación conlleva el florecimiento potencial del individuo, y el hecho de transmitir y expresar el cambio del conocimiento humano. (p. 1)

Asimismo, se toma en consideración la tesis desde el punto de vista humano, al respecto, Salazar (2010):

Rogers presenta una enseñanza representativa que conserva motivo cuando el alumno observa el asunto de análisis, por lo tanto, es muy significativo y verdadero para alcanzar los propósitos o metas establecidas. En el aprendizaje habitual ya no es semejante al adiestramiento al momento de instruirse. El educador más se concentra en su tarea, por ello existe una disponibilidad por parte de los colegas tanto la enseñanza se ha centrado en el educando, el educador tiene la seguridad absolutamente con el talento que obtiene el educado, esto ayuda a poder recibir la información establecida por lo cual posibilita el nivel de su aprendizaje. El interés y la indagación del individuo ya que para el orto tiene diferente correlaciona educativa, asumir el educador por la enseñanza e anticipación del educador. Por lo cual sea el alumno que tenga el interés de aprender, El permite instruir y ayudar a fortalecer efectos unipersonales y conjúntales, somete al estudiante a conseguir estas conclusiones deseadas, se instruí y se sitúa a mejor la aclimatación hacia los educados

por lo cual es interesante tener en cuenta estos medios, así mismo favorece al tener un entorno de asimilación hacia el individuo para formar parte de la conjuntación.
(p.1)

Un profesor bueno es aquel que trabaja con diligencia de forma íntegra y precisa fortaleciendo una aptitud sindical en su trabajo. El profesor instruirá al asunto de ensayo con sensatez, satisfacción y fruición adonde los planes de sesión sean atractivos y gratas, para la cual el escolar se sienta cómodo, motivado y con ganas de conocer más sobre la temática. El profesor que obtiene esto es aplaudido por el salón de clase por gentileza. (García y Rodríguez, 2005, p. 17 citado por Zárate 2011, p.75)

Deducimos al escritor respecto a su teoría, que el profesor, tiene que sentir vocación por su labor, en otras palabras, el profesor debe sentir que su ocupación es una habilidad la cual evidencia la afición hacia su profesión.

Explica Fernández y Álvarez (2002, p. 276) citado por Zárate (2011, p. 79) afirma que “respecto a las exploraciones acerca de colegios capaces, se ha logrado determinar cinco semblantes los cuales delimitan a los profesores en referencia hacia los educandos de manera general como un profesor benévolo. Desde el punto de vista de un estudiante las características más estimadas de un pedagogo, son las siguientes:

- Claridad en la enseñanza. En el aula cada estudiante establece una valoración y preferencia respecto a los docentes, criterios como la comunicación y la escucha, es una de las maneras en la cual son entendidos, y de ello depende su disposición.
- Entusiasmo en la labor. Los estudiantes estiman y distinguen a los docentes que les apasionan y aman su ocupación asimismo es evidente el alcance de influencia en su optimismo de maestro a estudiante, a comparación de un docente descuidado.
- Motivación. Se toma en consideración a los docentes bondadosos, los que actúan de manera eficaz y tienen una gran estima respecto a la labor de sus educandos y descubrir entradas panoramas

a cerca de ellos. Estos son especialmente considerados, los maestros que quieren a sus estudiantes, prestan atención a sus dificultades en relación a lo académico, y les muestran su apoyo para que ellos se organicen sin hostigarles.

- Interacción. Los pedagogos que tienen la competencia de formar lazos perfectamente con sus estudiantes y son idóneos de localizar una manera de interactuar y comunicarse acerca de diferentes contenidos y a los distintos tipos de comportamiento educacional o docente.

- Autoridad. El conjunto de individuos estima crecientemente a los docentes que, sin ser severos y duros, tienen la capacidad de dominio propio para llevar a cabo las diversas dinámicas internas en el salón de clases de manera que puedan presentarse y originar un ambiente de labor ordenada, a través del control de un poder de compromiso donde estimen a los profesores con la capacidad de mejorar el nivel de aquellas personas que están en proceso

Después de todo lo expuesto, se formula la siguiente pregunta general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, ¿en el año 2018? Además de los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo autoritario y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, ¿en el año 2018?, ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo democrático y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, ¿en el año 2018?, ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo afiliativo y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, ¿en el 2018?, ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo timonel y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, ¿en el 2018?, ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo coaching y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, ¿en el 2018?, ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo visionario y el

desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, ¿en el 2018?

El estudio tiene relevancia social, dado que el aporte de este trabajo de investigación sobre la relación existente entre liderazgo directivo y desempeño docente ayuda a la comunidad en general no sólo a la unidad educativa fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil - Ecuador. Cuyos principios serán aplicados en la vida diaria, en las diferentes instituciones y empresas, pues el manejo del liderazgo directivo y desempeño docente le sirve a la persona en el desenvolvimiento exitoso de su accionar académico, laboral y profesional dentro de un contexto social para generar una convivencia pacífica y armoniosa.

El trabajo tiene implicancias prácticas porque facilitará continuar detallando e investigando más otros actores del liderazgo directivo que incidan o influyan en el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil - Ecuador. Así como en otras instituciones no sólo educativas sino económicas, políticas, religiosas ya que el liderazgo directivo y desempeño docente se necesitan en todas las áreas del mover del ser humano para una comunicación asertiva, buen clima social y óptimo toma de decisiones. Empleando técnicas de manejo de liderazgo directivo en su diario vivir.

Tiene valor teórico porque proporciona un cuerpo de teorías y conocimientos a la comunidad científica y educativa acerca de los conceptos, elementos, trascendencia y la correlación reinante entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, arribando a conclusiones fundamentales que nos permiten advertir acerca del período situacional de dicha problemática en la institución en que se ha realizado el actual estudio y asimismo pretende valer como una plataforma para futuras investigaciones vinculadas la investigación.

Posee utilidad metodológica porque las diferentes técnicas e instrumentos empleados en este estudio han sido trabajados sistemáticamente y se ha comprobado su validez y confiabilidad, por lo tanto es material consistente que se pone al servicio de las personas en particular, estudiosos y profesionales que tengan la curiosidad o anhelo de conocer sobre las variables investigadas para crear y recrear nuevas técnicas e instrumentos de utilidad metodológica y científica y ser usadas en otros procesos de investigación.

La hipótesis general de la presente investigación es la siguiente; **H_i**: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018; **H₀**: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el 2018.

De igual manera se plantean hipótesis específicas; **H₁**: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo autoritario y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, **H₀₁**: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo autoritario y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018. **H₂**: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo democrático y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, **H₀₂**: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo democrático y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018. **H₃**: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo afiliativo y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, **H₀₃**: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo afiliativo y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018. **H₄**: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo timonel y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, **H₀₄**: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo timonel y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018. **H₅**: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo coaching y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, **H₀₅**: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo coaching y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018. **H₆**: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo visionario y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, **H₀₆**: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo visionario y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018.

La investigación se realiza en torno al siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018. Vale mencionar los objetivos específicos; Establecer la relación entre el liderazgo directivo autoritario y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018; Establecer la relación entre el liderazgo directivo democrático y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018; Establecer la relación entre el liderazgo directivo afiliativo y el desempeño docente en la unidad educativa fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador – en el año 2018; Establecer la relación entre el liderazgo directivo timonel y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018; Establecer la relación entre el liderazgo directivo coaching y el desempeño docente en la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de la ciudad de Guayaquil – Ecuador, 2018; Establecer la relación entre el liderazgo directivo visionario y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018.

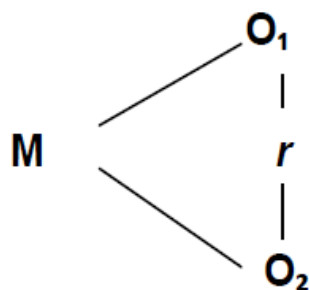
II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El actual trabajo, es un estudio no experimental. Hernández, Fernández, Baptista (2010), es decir que el propósito de investigación correlacional es saber el grado o correlación de similitud o asociación que hay en las variables presentadas, ya sean dos o más, en un determinado entorno (p. 85).

Respecto al diseño se refiere una investigación no experimental correlacional, debido a que se expone sin manipulación de ninguna variable, es decir se realiza observación de los fenómenos de manera íntegra, para pasar luego a un análisis de este.

Representación del diseño descriptivo correlacional:



M: Muestra 44 docentes de la unidad educativa fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil).

O₁: Liderazgo directivo

O₂: Desempeño docente

r: Relación entre las variables.

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: Liderazgo directivo

Liderazgo directivo según Reyes (2012, p. 49), es:

La dirección influye en su ejercicio de comunicación interpersonal, de forma habitual y tenaz, en la práctica de la labor educativa, en el ámbito escolar, procesado a través del procedimiento de relación e interacción humana la cual se mantiene, para el logro de objetivos educativos proyectados.

Variable 2: Desempeño docente

Desempeño docente según Hunt (2009, p. 5), “es la agrupación de particularidades, capacidades y aptitudes de la plana docente de manera íntegra en los niveles educación para así lograr que los educandos los resultados proyectados”.

2.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1 Liderazgo directivo	Es la influencia interpersonal ejercida por el director, de manera regular y constante, en las diferentes situaciones del quehacer educativo que se presentan en el recinto escolar, encauzada por medio del proceso de comunicación humana y mantenida para la consecución de las metas y el logro de los objetivos educacionales propuestos. (Reyes, 2012, p. 49)	Es un conjunto de habilidades con las cuales se valoran a los directivos a través de las dimensiones: autoritario, democrático, afiliativo, timonel, coaching y visionario.	Autoritario	- Orden - Exigencia - Control excesivo	De intervalo
			Democrático	- Oyente atento - Consenso participativo - Liderazgo de equipos	
			Afliativo	- Armonía - Empatía - Comunicación asertiva	
			Timonel	- Obsesión por el trabajo - Monitoreo de equipos - Estricto	
			Coaching	- Demuestra empatía - Retroalimentación - Motivación a colaboradores	
			Visionario	- Visión compartida - Confianza - Esfuerzos compartidos	

Variable 2 Desempeño docente	Es un conjunto de características, competencias y conductas de los docentes en todos los niveles educativos que permitan a los estudiantes alcanzar los resultados deseados (Hunt, 2009, p. 5).	Es el conjunto de acciones organizadas mediante las cuales se evalúa el desempeño docente a través de las dimensiones: planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje y responsabilidades profesionales.	Planificación del trabajo pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de los estudiantes - Dominio pedagógico - Planificación curricular - Procesos pedagógicos - Instrumentos de evaluación 	De intervalo
			Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Clima de aula - Organización de espacios - Disposición de recursos - Capacidad estudiantil - Pensamiento creativo - Pensamiento crítico - Evaluación de procesos - Evaluación de logros de aprendizaje 	
			Responsabilidades profesionales	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa - Responsabilidades administrativas - Responsabilidades laborales - Eficacia de la práctica pedagógica - Práctica de valores 	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Afirma Tamayo (2007), que la población “es el total del fenómeno a investigar donde los individuos comparten particularidades comunes, cuya información es trabajada y da lugar a la data de investigación”.

Esta población estuvo constituida por el total de docentes que laboran del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” en el año lectivo 2018, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2

Distribución de la población de docentes de la unidad educativa fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar”. 2018

SEXO	DOCENTES
Hombres	28
Mujeres	72
TOTAL	100

2.3.2. Muestra

Explican (Berenson y Levine 1992 p. 14), “se define como un subconjunto de una población, el cual es distintivo de la población que se eligió”.

Para calcular el tamaño de la muestra se realizó la fórmula estadística para finitas poblaciones con parámetro de proporción poblacional (p):

Formula:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población finita

Z = Nivel de confianza de p (95% — 1,96).

E = Error de muestreo máximo admisible (5%).

p = 0,50 (al porcentaje favorable del 50%).

q = 0,50 (se asume el porcentaje desfavorable del 50%).

Sus valores correspondientes son:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 100}{0.05^2(100 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 80$$

$$\text{Como: } \frac{80}{100} = 0.80 > 0.05 \text{ (5\%)}$$

Se corrige la muestra inicial:

$$n = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

$$n = \frac{80}{1 + \frac{80}{100}}$$

$$n = 44$$

Siendo la muestra obtenida de 44 docentes de la unidad educativa fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil - Ecuador.

Tabla 3

Distribución de la muestra de docentes de la unidad educativa fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar”. 2018

SEXO	FACTOR MUESTRAL	MUESTRA
Hombres	(44/100)28	12
Mujeres	(44/100)72	32
TOTAL		44

Fuente: Secretaria académica de la U.E. “Amarilis Fuentes Alcívar”

Para la elección de los elementos de la muestra se hizo utilizó el muestreo aleatorio simple, que, según Ochoa, (2015, p. 12), lo define como:

Es muestreo es una técnica en la cual los componentes que constituyen el universo, tienen una semejanza y posibilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra. Equivalente al momento de realizar una rifa, con todos los elementos del universo, a los cuales se le asigna a cada uno un ticket con alguna denominación correlativa, tomando un receptáculo introduciendo cada ticket, para luego realizar al azar una selección, los que tienen la denominación pasaran a formar parte de la muestra.

Criterios de inclusión y exclusión:

Criterio de inclusión.

- Plana docente que laboran en el periodo lectivo 2018 del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar”
- Docentes que tengas disposición a contribuir a la presente investigación.
- Docentes de sexo femenino y masculino.

Criterios de exclusión:

- Plana docente que no están trabajando en la etapa lectiva 2018 del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar”
- Docentes muestren ineptitud para contribuir a la investigación.

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

2.4.1. Técnicas

Para el presente trabajo se realizó la técnica de la encuesta cuya función ayuda a determinar las variables de liderazgo directivo y desempeño del docente la cual consta en la medir el nivel de desempeño laboral con la aplicación de un cuestionario, docentes (44) de la Unidad Educativa Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar”.

Afirma Carrasco (2005, p. 314), que “La encuesta es una técnica para el estudio de temáticas sociales para el hecho de indagar, explorar y recolectar data a través de cuestionamientos directos e indirectos a los individuos implicados en el estudio de investigación”.

2.4.2. Instrumentos

Explica Hernández. (2010), que concierne a la definición de los instrumentos en un estudio, “Se utilizan para el acopio de data, que será de utilidad para el hacedor de la investigación, referente a las variables, se toma pertinentemente en cuenta los diversos indicadores en relación a las variables de investigación (p. 276).

Al recolectar la data de la variable liderazgo directivo se puso en práctica como instrumento la encuesta, diseñada en base al trabajo de estudios preliminares y validada por especialistas en la temática. Teniendo a los docentes como referidos de manera colectiva, se efectuó el cuestionario en un periodo aproximado de 20 mnts. El cuestionario se basó en 36 preguntas cerradas y midió el liderazgo directivo que se divide en las dimensiones: liderazgo autoritario (6 preguntas), liderazgo democrático (5 preguntas), liderazgo afiliativo (6 preguntas), liderazgo timonel (6 preguntas), liderazgo coaching (6 preguntas) y liderazgo visionario (6 preguntas). Cada cuestión exhibe las siguientes valoraciones Nunca = 1, A veces = 2 y Siempre = 3.

La escala de valorización del liderazgo directivo es:

Adecuado : de 85 a 108

Poco adecuado : de 61 a 84

Inadecuado : de 36 a 60

Al recolectar la data de la variable del desempeño docente, se puso en práctica como instrumento la encuesta, diseñada en base al trabajo de estudios preliminares y validada por especialistas. Teniendo a los docentes como referidos de manera grupal, en un aproximado de 20 mnts. El interrogatorio estuvo compuesto por 28 preguntas cerradas y midió el desempeño docente que se divide en las siguientes dimensiones: gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje (10 Preguntas) preguntas planificación del trabajo pedagógico (11 preguntas), Responsabilidades profesionales (7 preguntas). Cada pregunta presenta puntuaciones Nunca = 1, A veces = 2 y Siempre = 3.

La escala de valorización del desempeño docente es:

Eficiente	: de 66 a 84
Regular	: de 47 a 65
Deficiente	: de 28 a 46

2.4.3. Validez

Validez de contenido

El doctor Arístides Vara Horna sostiene que “hay varias formas de analizar la validez de contenido de los instrumentos, siendo la más usada la de Criterio de jueces o expertos que se puede usar para cualquier tipo de instrumento” (Vara, 2012, p. 302). Este tipo de validación estuvo a cargo del docente asesor quien mediante la Matriz de validación establecida por la Universidad César Vallejo, primeramente evaluó si existía relación entre cada dimensión con su variable, luego evaluó si existía relación entre cada indicador con su dimensión, seguidamente evaluó si existía relación entre cada ítem con su indicador, y finalmente evaluó si existía relación entre las opciones de respuesta con su ítem.

Validez de constructo

Respeto a los principios teóricos se estableció y especificó la relación entre los conceptos o variables medidas por cada instrumento y los demás conceptos incluidos en la teoría de la revisión literaria” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 203). Esta validación se efectuó mediante la agrupación de ítems según su semejanza por cada indicador y dimensión de cada variable.

Validez de criterio

Se realizó mediante la validez estadística de r de Pearson entre cada ítem con la sumatoria total de la variable en cada instrumento (Abanto, 2015).

2.4.4. Confiabilidad

Con respecto a la confiabilidad se trabajó a través de un muestreo no probabilístico, se estipuló un grupo de estudio piloto (15 docentes) del equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” los cuales intermediaron en dicha muestra de estudio.

Con respecto a la confiabilidad detalla Hernández. (2010) “los principios de consistencia y coherencia interna. El alfa de Cronbach es un coeficiente que nos ayuda determinar la confiabilidad (desarrollado por J. L. Cronbach)” (p. 302)

Para comprobar si el instrumento es confiable se utilizó el software SPSS, en el cual se obtienen los hallazgos de manera precisa, se estableció el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach.

Confiabilidad Alpha de Cronbach

Instrumento	Alpha de Cronbach
Cuestionario: “Liderazgo Directivo”	$\alpha = 0.883$
Cuestionario: : “Desempeño Docente”	$\alpha = 0.788$
Los instrumentos presentan un grado de confiabilidad alta	($> 0,70$)

Fuente: Elaboración propia.

2.5 Métodos de análisis de datos

Explica Tamayo (2008), “permiten analizar la data en forma estadísticas con el objetivo de explicar de manera precisa y concisa para el hecho de obtener los propósitos del estudio, así puedan obtener los hallazgos de la mejor manera posible”. (p. 88)

En el procedimiento de análisis de la data, la cual es cuantitativa, se hizo uso de programas Microsoft Excel 2013 y el software estadístico SPSS versión 22 para Windows, lo cual permitió evidenciar el nivel de confiabilidad de los instrumentos (alfa de cronbach) en la praxis de la prueba piloto.

En seguida después de acción de validar los instrumentos y su respectiva confiabilidad, consecutivamente se organizó, y agrupó los indicadores similares que guardan relación que poseen particularidades en referencia a la dimensión según las variables en la investigación.

Mediante aplicación de estadística descriptiva, se analizó y describió aquellos hallazgos encontrados de la muestra, aquellos que se presentan en gráficos de frecuencias y proporciones, estas fueron editadas con sus concernientes figuras.

En el contraste de la hipótesis expresada se procesó la data haciendo uso de la prueba de hipótesis y la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov del software SPSS-21, la cual nos proporcionó consolidar la data de la variable liderazgo directivo y la variable desempeño docente resultaban ser una distribución normal, lo cual por consiguiente se aplicó el coeficiente de correlación r de Pearson el cual es una medida de correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables cuantitativas aleatorias. Esta investigación de la data se muestra en gráficas e imágenes para su pertinente paráfrasis y descripción, la cual nos posibilita realizar la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

Para la valoración de las correlaciones, se consideró la descrita por el doctor Calos Yengle en su “Guía de Aprendizaje de Métodos Estadísticos”. El cual indica que “cuando r es positivo, la relación entre las variables es directa; y cuando r es negativo, la relación entre las variables es inversa” (Yengle, 2014, p. 68).

Tabla 4

Tabla de valoración de la correlación r de Pearson

r	Interpretación
± 1	Correlación Perfecta
± 0.80 á ± 0.99	Muy alta
± 0.60 á ± 0.79	Alta
± 0.40 á ± 0.59	Moderada
± 0.20 á ± 0.39	Baja
± 0.01 á ± 0.19	Muy baja
± 0	Correlación Nula

Fuente (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 453)

2.6 Aspectos éticos

Por cuestiones éticas no se mencionan los nombres de los sujetos que constituyeron la muestra de estudio.

Se trabajó con el consentimiento informado de los participantes.

Se guardó en indiscreción la identidad del origen de la informativa para el hecho que se cumpla el derecho la reserva (secreto profesional)

Se ha respetado los derechos de los autores citándolos y referenciándolos de acuerdo a las normas APA.

III. RESULTADOS

Objetivo general

Tabla 5

Niveles de las variables Liderazgo directivo y Desempeño docente

		LIDERAZGO DIRECTIVO			Total
		Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado	
DESEMPEÑO DOCENTE	Deficiente	Frecuencia	0	0	3
		% del total	0%	0%	7%
	Regular	Frecuencia	1	10	0
		% del total	2%	23%	0%
	Eficiente	Frecuencia	15	15	0
		% del total	34%	34%	0%
Total		Frecuencia	16	25	3
		% del total	36%	57%	7%

Fuente: Base de datos de la investigación

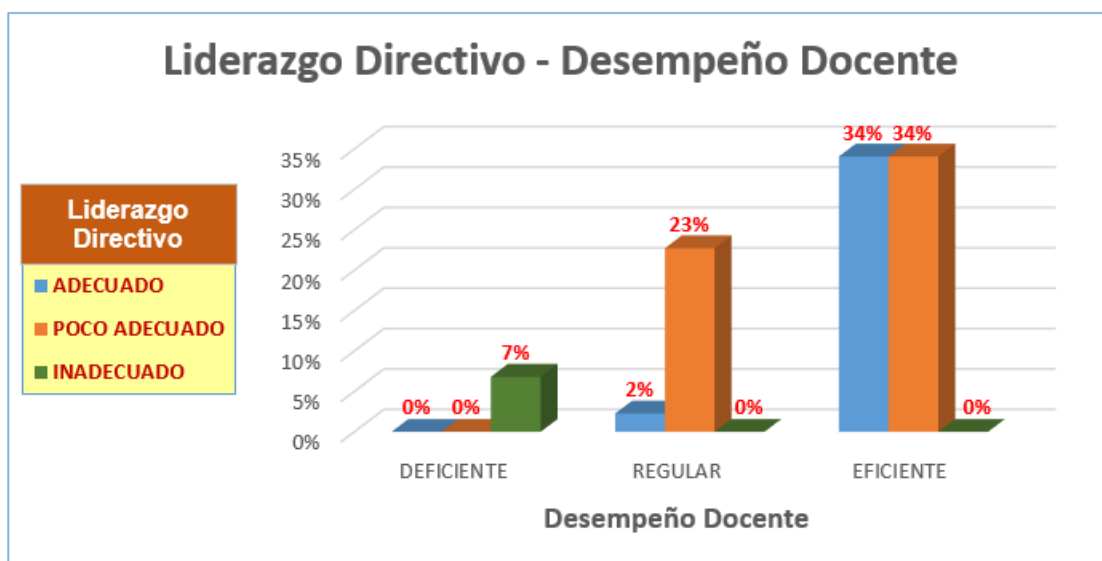


Figura 1: *Niveles de las variables Liderazgo directivo y Desempeño docente*

Interpretación:

Como se visualiza en la Tabla 5 y Figura 1, el nivel predominante de la variable Liderazgo directivo es el nivel poco adecuado con un 57%; mientras que la variable desempeño docente presenta una predominancia en el nivel eficiente con un 68%.

Teniendo en cuenta las relaciones entre ambas variables observamos que el 7% del total de docentes presenta un nivel de desempeño deficiente y considera que el liderazgo directivo es inadecuado. Además, también se observa que el 25% de los docentes presenta un nivel de desempeño regular, de estos el 2% considera que el liderazgo directivo es adecuado y 23% considera que el liderazgo directivo es poco adecuado. Finalmente, el 68% del total de docentes presentan un desempeño eficiente, de estos la mitad (34%) considera que el liderazgo directivo es adecuado y el otro 34% considera que el liderazgo directivo es poco adecuado

Tabla 6

Correlación entre las variables Liderazgo directivo y Desempeño docente

		Liderazgo Directivo	Desempeño Docente
Liderazgo Directivo	Correlación de Pearson	1	,670**
	Sig. (bilateral)		.0000
	N	44	44
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,670**	1
	Sig. (bilateral)	,0000	
	N	44	44

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

Interpretación:

En la Tabla 6 se aprecia el cálculo de la correlación entre las variables Liderazgo directivo y Desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, sobre los 44 participantes estudiados.

El Valor de la significancia (bilateral) para la prueba de correlación entre las variables es de 0,000 que es menor que el límite esperado: 0,01 ($p < 0,01$), se puede decir entonces que existe correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, para un nivel de confianza del 99%.

Con relación al coeficiente de correlación de Pearson, se puede observar que su valor es de $r = 0,670$, el cual se encuentra incluido en el rango $+0,60$ a $+0,79$ considerada como una correlación positiva alta (Tabla de valoración de r de Pearson, Hernández, Fernández y Batista, 2010, pág. 453), es decir a mayor puntaje en el Liderazgo directivo, mayor es el puntaje en el Desempeño docente.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_i , concluyendo que: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018.

Objetivo específico 1

Tabla 7

Niveles de la dimensión Autoritario y la variable Desempeño docente

		DIMENSIÓN AUTORITARIO			Total	
		Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado		
DESEMPEÑO DOCENTE	Deficiente	Frecuencia	0	0	3	3
		% del total	0%	0%	7%	7%
	Regular	Frecuencia	2	8	1	11
		% del total	5%	18%	2%	25%
	Eficiente	Frecuencia	19	11	0	30
		% del total	43%	25%	0%	68%
Total	Frecuencia	21	19	4	44	
	% del total	48%	43%	9%	100%	

Fuente: Base de datos de la investigación

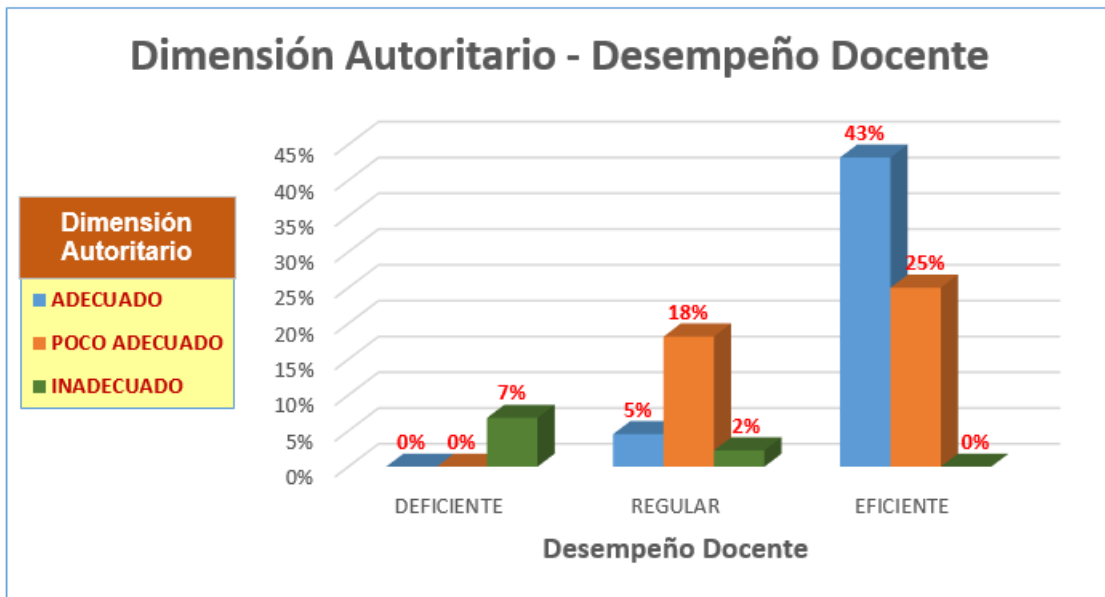


Figura 2: Niveles de la dimensión Autoritario y la variable Desempeño docente

Interpretación:

Como se visualiza en la tabla 7 y figura 2, el nivel predominante de la dimensión Autoritario es el nivel adecuado con un 48%; mientras que el desempeño docente presenta una predominancia en el nivel eficiente con un 68%.

Teniendo en cuenta las relaciones entre ambas variables observamos que el 7% del total de docentes presenta un nivel de desempeño deficiente y considera que la dimensión autoritaria del liderazgo directivo es inadecuada. Además, también se observa que el 25% de los docentes presenta un nivel de desempeño regular, de estos el 5% considera que la dimensión autoritaria del liderazgo directivo es adecuada, 18% lo consideran como poco adecuado y 2% como inadecuado. Finalmente, el 68% del total de docentes presentan un desempeño eficiente, de estos el 43% considera que la dimensión autoritaria del liderazgo directivo es adecuada y el 25% lo consideran como poco adecuado.

Tabla 8***Correlación entre la dimensión Autoritario y la variable Desempeño Docente***

		Dimensión Autoritario	Desempeño Docente
Dimensión Autoritario	Correlación de Pearson	1	,602**
	Sig. (bilateral)		.0000
	N	44	44
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,602**	1
	Sig. (bilateral)	,0000	
	N	44	44

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

Interpretación:

En la Tabla 8 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión autoritario y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018 sobre los 44 participantes estudiados.

El Valor de la significancia (bilateral) para la prueba de correlación entre las variables es de 0,000 que es menor que el límite esperado: 0,01 ($p < 0,01$), se puede decir entonces que existe correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, para un nivel de confianza del 99%.

Con relación al coeficiente de correlación de Pearson, se puede observar que su valor es de $r = 0,602$, el cual se encuentra incluido en el rango +0,60 a +0,79 considerada como una correlación positiva alta (Tabla de valoración de r de Pearson, Hernández, Fernández y Batista, 2010, pág. 453), es decir a mayor puntaje en la dimensión autoritaria, mayor es el puntaje en el Desempeño docente.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_{01} y se acepta la hipótesis alterna $H_{1.}$, concluyendo que: Existe relación significativa entre la dimensión autoritario del liderazgo directivo y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018.

Objetivo específico 2

Tabla 9

Niveles de la dimensión Democrático y la variable Desempeño docente

		DIMENSIÓN DEMOCRÁTICO			Total
		Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado	
DESEMPEÑO DOCENTE	Deficiente	Frecuencia	0	0	3
		% del total	0%	0%	7%
	Regular	Frecuencia	1	7	3
		% del total	2%	16%	7%
	Eficiente	Frecuencia	14	14	2
		% del total	32%	32%	4%
Total	Frecuencia	15	21	8	
	% del total	34%	48%	18%	

Fuente: Base de datos de la investigación

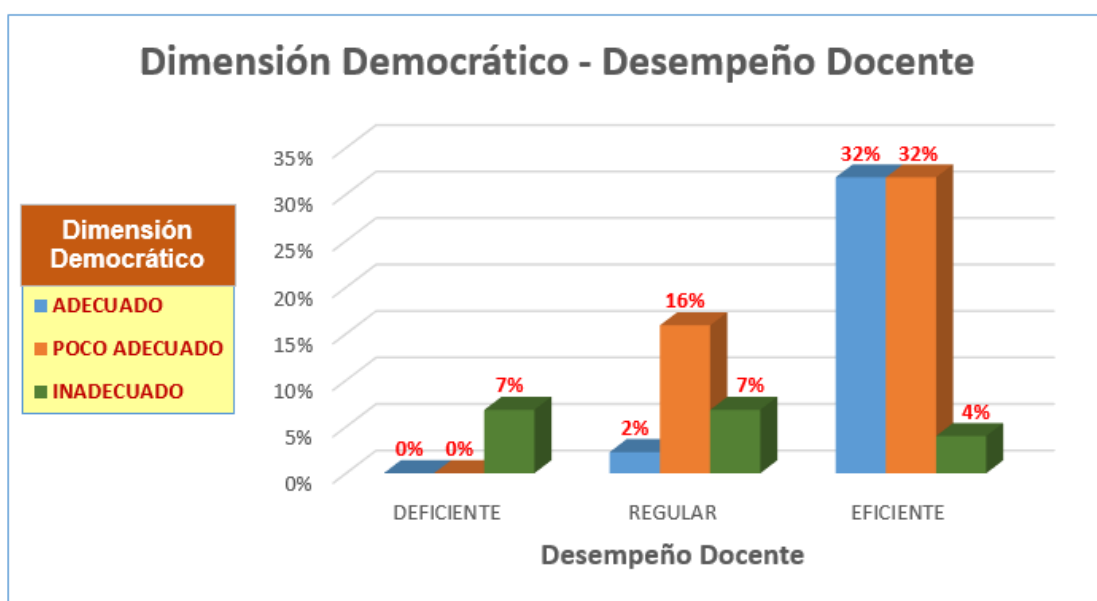


Figura 3: *Niveles de la dimensión Democrático y la variable Desempeño docente*

Interpretación:

Como se visualiza en la Tabla 9 y Figura 3, el nivel predominante de la dimensión Democrático es el nivel poco adecuado con un 48%; mientras que el desempeño docente presenta una predominancia en el nivel eficiente con un 68%.

Teniendo en cuenta las relaciones entre ambas variables observamos que el 7% del total de docentes presenta un nivel de desempeño deficiente y considera que la dimensión democrática del liderazgo directivo es inadecuada. Además, también se observa que el 25% de los docentes presenta un nivel de desempeño regular, de estos el 2% considera que la dimensión democrático del liderazgo directivo es adecuada, 16% lo consideran como poco adecuado y 7% como inadecuado. Finalmente, el 68% del total de docentes presentan un desempeño eficiente, de estos el 32% considera que la dimensión democrático del liderazgo directivo es adecuada, 32% lo consideran como poco adecuado y 4% como inadecuado.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión Democrático y la variable Desempeño Docente

		Dimensión Democrático	Desempeño Docente
Dimensión Democrático	Correlación de Pearson	1	,542**
	Sig. (bilateral)		.0000
	N	44	44
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,542**	1
	Sig. (bilateral)	,0000	
	N	44	44

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

Interpretación:

En la Tabla 10 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión democrático y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018 sobre los 44 participantes estudiados.

El valor de la significancia (bilateral) para la prueba de correlación entre las variables es de 0,000 que es menor que el límite esperado: 0,01 ($p < 0,01$), se puede decir entonces que existe correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, para un nivel de confianza del 99%.

Con relación al coeficiente de correlación de Pearson, se puede observar que su valor es de $r = 0,542$, el cual se encuentra incluido en el rango $+0,40$ a $+0,59$ considerada como una correlación positiva moderada (Tabla de valoración de r de Pearson, Hernández, Fernández y Batista, 2010, pág. 453).

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_{02} y se acepta la hipótesis alterna H_2 , concluyendo que: Existe relación significativa entre la dimensión democrático del liderazgo directivo y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018.

Objetivo específico 3

Tabla 11

Niveles de la dimensión Afiliativo y la variable Desempeño docente

		DIMENSIÓN AFILIATIVO			Total	
		Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado		
DESEMPEÑO DOCENTE	Deficiente	Frecuencia	0	0	3	3
		% del total	0%	0%	7%	7%
	Regular	Frecuencia	0	11	0	11
		% del total	0%	25%	0%	25%
	Eficiente	Frecuencia	10	18	2	30
		% del total	23%	41%	4%	68%
	Total	Frecuencia	10	29	5	44
		% del total	23%	66%	11%	100%

Fuente: Base de datos de la investigación

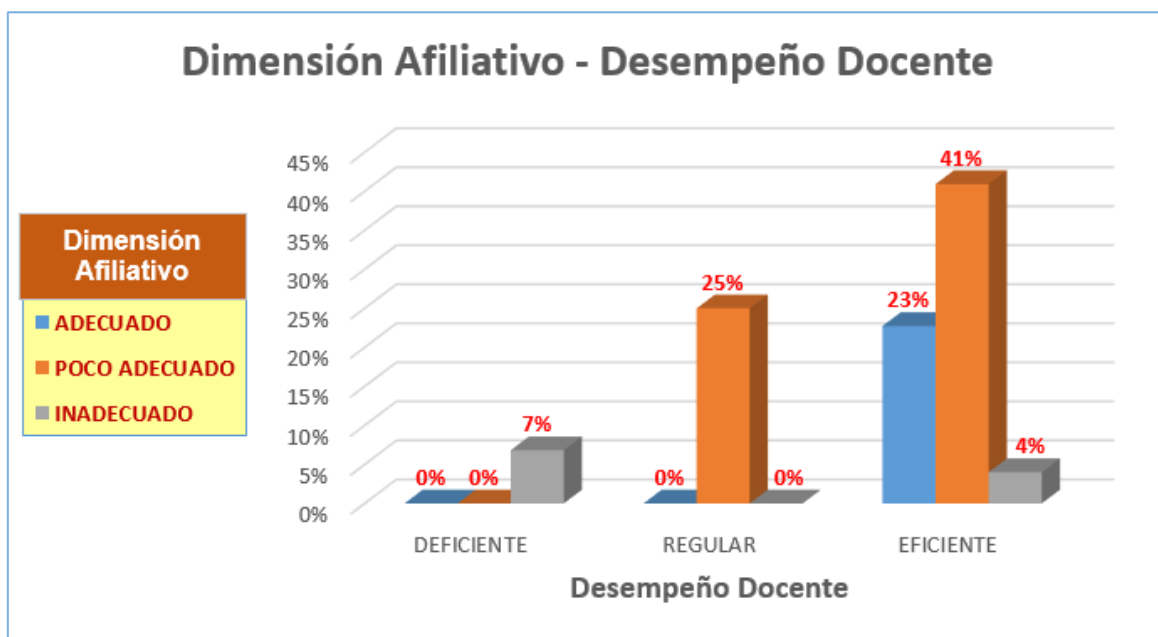


Figura 4: Niveles de la dimensión Afiliativo y la variable Desempeño docente

Interpretación:

Como se visualiza en la Tabla 11 y Figura 4, el nivel predominante de la dimensión Afiliativo es el nivel poco adecuado con un 66%; mientras que el desempeño docente presenta una predominancia en el nivel eficiente con un 68%.

Teniendo en cuenta las relaciones entre ambas variables observamos que el 7% del total de docentes presenta un nivel de desempeño deficiente y considera que la dimensión Afiliativo del liderazgo directivo es inadecuada. Además, también se observa que el 25% de los docentes presenta un nivel de desempeño regular y consideran que la dimensión Afiliativo del liderazgo directivo es poco adecuada. Finalmente, el 68% del total de docentes presentan un desempeño eficiente, de estos el 23% considera que la dimensión Afiliativo del liderazgo directivo es adecuada, 41% lo consideran como poco adecuado y 4% como inadecuado.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión Afiliativo y la variable Desempeño Docente

		Dimensión Afiliativo	Desempeño Docente
Dimensión Afiliativo	Correlación de Pearson	1	,589**
	Sig. (bilateral)		.0000

	N	44	44
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,589**	1
	Sig. (bilateral)	,0000	
	N	44	44

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

Interpretación:

En la Tabla 12 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión Afiliativo y la variable desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018 sobre los 44 participantes estudiados.

El valor de la significancia (bilateral) para la prueba de correlación entre las variables es de 0,000 que es menor que el límite esperado: 0,01 ($p < 0,01$), se puede decir entonces que existe correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, para un nivel de confianza del 99%.

Con relación al coeficiente de correlación de Pearson, se puede observar que su valor es de $r = 0,589$, el cual se encuentra incluido en el rango +0,40 a +0,59 considerada como una correlación positiva moderada (Tabla de valoración de r de Pearson, Hernández, Fernández y Batista, 2010, pág. 453).

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_{03} y se acepta la hipótesis alterna H_3 , concluyendo que: Existe relación significativa entre la dimensión Afiliativo del liderazgo directivo y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018.

Objetivo específico 4

Tabla 13

Niveles de la dimensión Timonel y la variable Desempeño docente

		DIMENSIÓN TIMONEL			Total
		Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado	
Deficiente	Frecuencia	0	0	3	3
	% del total	0%	0%	7%	7%
	Frecuencia	3	8	0	11

DESEMPEÑO DOCENTE	Regular	% del total	7%	18%	0%	25%
	Eficiente	Frecuencia	12	18	0	30
		% del total	27%	41%	0%	68%
Total		Frecuencia	15	26	3	44
		% del total	34%	59%	7%	100%

Fuente: Base de datos de la investigación

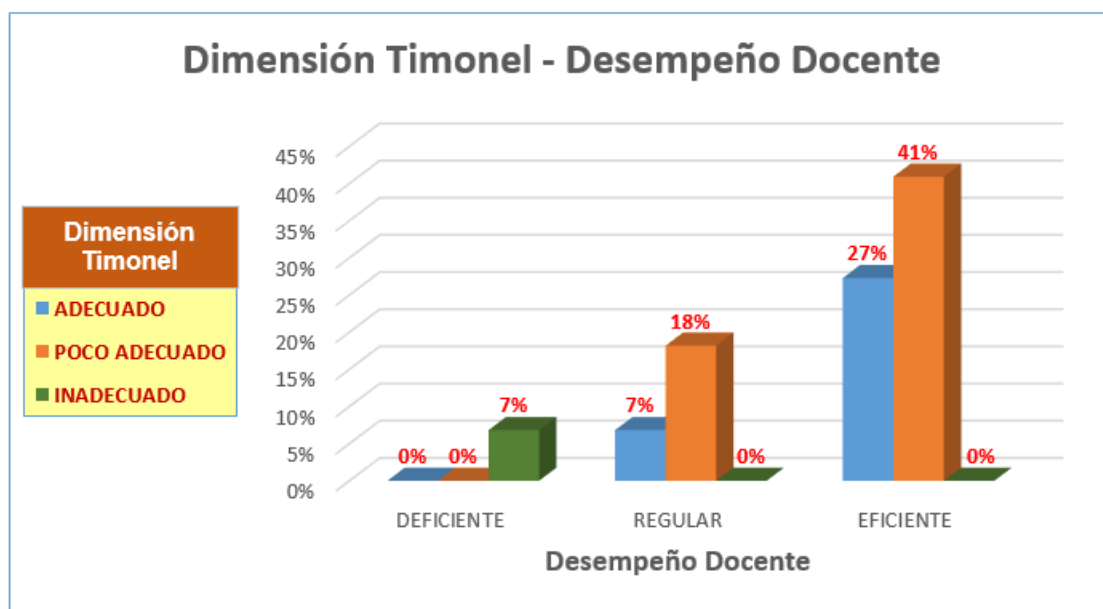


Figura 5: Niveles de la dimensión Timonel y la variable Desempeño docente

Interpretación:

Como se visualiza en la Tabla 13 y Figura 5, el nivel predominante de la dimensión Timonel es el nivel poco adecuado con un 59%; mientras que el desempeño docente presenta una predominancia en el nivel eficiente con un 68%.

Teniendo en cuenta las relaciones entre ambas variables observamos que el 7% del total de docentes presenta un nivel de desempeño deficiente y considera que la dimensión Timonel del liderazgo directivo es inadecuada. Además, también se observa que el 25% de los docentes presenta un nivel de desempeño regular, de los cuales 7% consideran que dimensión Timonel del liderazgo directivo es adecuado y 18% lo considera poco adecuado. Finalmente, el 68% del total de docentes presentan un desempeño eficiente, de estos el 27% considera que la dimensión Timonel del liderazgo directivo es adecuada y 41% lo consideran como poco adecuado.

Tabla 14***Correlación entre la dimensión Timonel y la variable Desempeño Docente***

		Dimensión Timonel	Desempeño Docente
Dimensión Timonel	Correlación de Pearson	1	,560**
	Sig. (bilateral)		.0000
	N	44	44
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,560**	1
	Sig. (bilateral)	,0000	
	N	44	44

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

Interpretación:

En la Tabla 14 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión Timonel y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018 sobre los 44 participantes estudiados.

El valor de la significancia (bilateral) para la prueba de correlación entre las variables es de 0,000 que es menor que el límite esperado: 0,01 ($p < 0,01$), se puede decir entonces que existe correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, para un nivel de confianza del 99%.

Con relación al coeficiente de correlación de Pearson, se puede observar que su valor es de $r = 0,560$, el cual se encuentra incluido en el rango +0,40 a +0,59 considerada como una correlación positiva moderada (Tabla de valoración de r de Pearson, Hernández, Fernández y Batista, 2010, pág. 453).

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_{04} y se acepta la hipótesis alterna H_4 , concluyendo que: Existe relación significativa entre la dimensión Timonel del liderazgo directivo y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018.

Objetivo específico 5

Tabla 15

Niveles de la dimensión Coaching y la variable Desempeño docente

		DIMENSIÓN COACHING			Total
		Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado	
DESEMPEÑO DOCENTE	Deficiente	Frecuencia	0	0	3
		% del total	0%	0%	7%
	Regular	Frecuencia	2	9	11
		% del total	5%	20%	25%
	Eficiente	Frecuencia	14	15	30
		% del total	32%	34%	68%
Total	Frecuencia	16	24	44	
	% del total	36%	55%	100%	

Fuente: Base de datos de la investigación

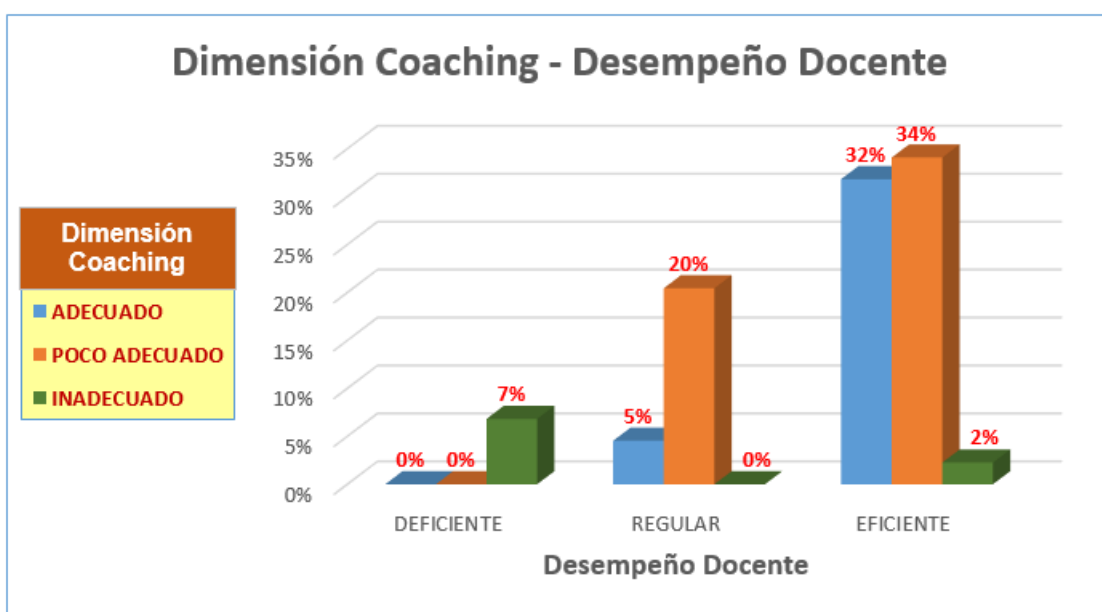


Figura 6: *Niveles de la dimensión Coaching y la variable Desempeño docente*

Interpretación:

Como se visualiza en la Tabla 15 y Figura 6, el nivel predominante de la dimensión Coaching es el nivel poco adecuado con un 55%; mientras que el desempeño docente presenta una predominancia en el nivel eficiente con un 68%.

Teniendo en cuenta las relaciones entre ambas variables observamos que el 7% del total de docentes presenta un nivel de desempeño deficiente y considera que la dimensión Coaching del liderazgo directivo es inadecuada. Además, también se observa que el 25% de los docentes presenta un nivel de desempeño regular, de los cuales 5% consideran que dimensión Coaching del liderazgo directivo es adecuado y 20% lo considera poco adecuado. Finalmente, el 68% del total de docentes presentan un desempeño eficiente, de estos el 32% considera que la dimensión Coaching del liderazgo directivo es adecuada, 34% lo consideran como poco adecuado y 2% lo consideran inadecuado.

Tabla 16

Correlación entre la dimensión Coaching y la variable Desempeño Docente

		Dimensión Coaching	Desempeño Docente
Dimensión Coaching	Correlación de Pearson	1	,563**
	Sig. (bilateral)		.0000
	N	44	44
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,563**	1
	Sig. (bilateral)	,0000	
	N	44	44

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

Interpretación:

En la Tabla 16 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión Coaching y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018 sobre los 44 participantes estudiados.

El valor de la significancia (bilateral) para la prueba de correlación entre las variables es de 0,000 que es menor que el límite esperado: 0,01 ($p < 0,01$), se puede decir entonces que existe correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, para un nivel de confianza del 99%.

Con relación al coeficiente de correlación de Pearson, se puede observar que su valor es de $r = 0,563$, el cual se encuentra incluido en el rango +0,40 a +0,59 considerada como una

correlación positiva moderada (Tabla de valoración de r de Pearson, Hernández, Fernández y Batista, 2010, pág. 453).

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_5 , concluyendo que: Existe relación significativa entre la dimensión Coaching del liderazgo directivo y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018.

Objetivo específico 6

Tabla 17

Niveles de la dimensión Visionario y la variable Desempeño docente

		DIMENSIÓN VISIONARIO			Total	
		Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado		
DESEMPEÑO DOCENTE	Deficiente	Frecuencia	0	0	3	3
		% del total	0%	0%	7%	7%
	Regular	Frecuencia	2	9	0	11
		% del total	5%	20%	0%	25%
	Eficiente	Frecuencia	12	18	0	30
		% del total	27%	41%	0%	68%
Total	Frecuencia	14	27	3	44	
	% del total	32%	61%	7%	100%	

Fuente: Base de datos de la investigación

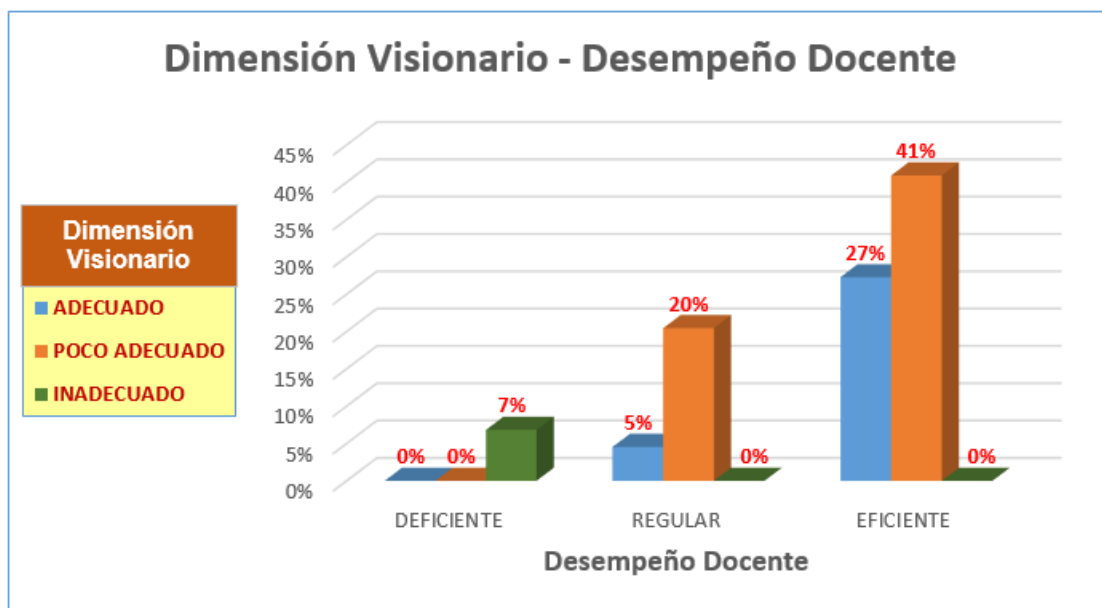


Figura 7: Niveles de la dimensión Visionario y la variable Desempeño docente

Interpretación:

Como se visualiza en la Tabla 17 y Figura 7, el nivel predominante de la dimensión Visionario es el nivel poco adecuado con un 61%; mientras que el desempeño docente presenta una predominancia en el nivel eficiente con un 68%.

Teniendo en cuenta las relaciones entre ambas variables observamos que el 7% del total de docentes presenta un nivel de desempeño deficiente y considera que la dimensión Visionario del liderazgo directivo es inadecuada. Además, también se observa que el 25% de los docentes presenta un nivel de desempeño regular, de los cuales 5% consideran que dimensión Visionario del liderazgo directivo es adecuado y 20% lo considera poco adecuado. Finalmente, el 68% del total de docentes presentan un desempeño eficiente, de estos el 27% considera que la dimensión Visionario del liderazgo directivo es adecuada y 41% lo consideran como poco adecuado.

Tabla 18***Correlación entre la dimensión Visionario y la variable Desempeño Docente***

		Dimensión Visionario	Desempeño Docente
Dimensión Visionario	Correlación de Pearson	1	,553**
	Sig. (bilateral)		.0000
	N	44	44
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,553**	1
	Sig. (bilateral)	,0000	
	N	44	44

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

Interpretación:

En la Tabla 18 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión Visionario y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018 sobre los 44 participantes estudiados.

El valor de la significancia (bilateral) para la prueba de correlación entre las variables es de 0,000 que es menor que el límite esperado: 0,01 ($p < 0,01$), se puede decir entonces que existe correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, para un nivel de confianza del 99%.

Con relación al coeficiente de correlación de Pearson, se puede observar que su valor es de $r = 0,553$, el cual se encuentra incluido en el rango +0,40 a +0,59 considerada como una correlación positiva moderada (Tabla de valoración de r de Pearson, Hernández, Fernández y Batista, 2010, pág. 453).

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_6 , concluyendo que: Existe relación significativa entre la dimensión Visionario del liderazgo directivo y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018.

IV. DISCUSIÓN

Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018.

Después de haber analizado los resultados de la Tabla 5, se deduce que el nivel dominante de la variable Liderazgo directivo es aquel nivel poco apropiado con un 57%; mientras que la variable Desempeño docente presenta una predominancia en el nivel eficiente con un 68%. Además, al analizar las relaciones entre ambas variables, se observa que el 7% del total de docentes presenta un nivel de desempeño deficiente y considera que el liderazgo directivo es inadecuado; mientras que un 25% del total de los docentes presenta un nivel de desempeño regular, de los cuales el 2% considera que el liderazgo directivo es adecuado y 23% considera que el liderazgo directivo es poco adecuado; finalmente, el 68% restante del total de docentes presentan un desempeño eficiente, de los cuales un 34% considera que el liderazgo directivo es adecuado y el otro 34% considera que el liderazgo directivo es poco adecuado.

Se evidencia después de haber observado la tabla 6 y analizado la correlación entre las variables de Liderazgo Directivo y Desempeño docente, de la unidad educativa fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil- Ecuador en el año 2018, que el p-valor es de 0,000 ($p < 0,01$), lo que significa que existe correlación estadísticamente significativa entre dichas variables, para un nivel de confianza del 99%. Además, el coeficiente de correlación de Pearson tiene el valor es de 0,670, lo cual significa que hay una correlación positiva alta entre dichas variables del Liderazgo directivo y el Desempeño docente, es decir a mayor puntaje en el liderazgo directivo, mayor es el puntaje en el desempeño docente.

Los hallazgos encontrados en esta investigación nos permiten refutar la hipótesis general nula H_0 y aprobar la hipótesis general alternativa H_1 , dando en conclusión que si existe relación representativa entre el Liderazgo directivo y el Desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018.

Nuestros resultados a nivel de la variable Liderazgo directivo coinciden con la investigación hecha por Icaza (2012), en su tesis “Gestión académica y liderazgo en los docentes del Centro de Educación General Básica ‘13 de abril’ del Cantón Ventanas, año 2012”, quien

demonstró el poco o casi nulo dominio sobre liderazgo que tienen los directivos académicos fuera y dentro de los salones educativos de su establecimiento, concluyendo que la escasa preparación en liderazgo académico al educador genera pérdida de actitud en el cumplimiento de las normativas de disciplina dentro de los salones educativos, originando ambientes que carecen de calidez, respeto y sana convivencia. Asimismo, nuestros resultados coinciden con la investigación hecha por Salinas (2012) en Ecuador, cuyos resultados demuestran que existe un déficit en la gestión administrativa.

Igualmente nuestros resultados a nivel de la variable Desempeño docente guardan relación con la investigación hecha por Ortiz (2012), en su 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’, Parroquia San Pablo de Atenas, Cantón San Miguel, provincia Bolívar 2011”, en la que concluye que la mayoritariamente los educadores y alumnos concordaron y aseguraron que es relevante medir y evaluar el desempeño del profesor, esto favorece el hecho de presentar a los involucrados acerca de la labor que se lleva a cabo, debido a ello se considera la elaboración de un propio modelo para evaluar institucionalmente, que contribuya a entender cuáles son los lapsos, y que gracias a los hallazgos se propongan mejores prácticas, para la mejora continua en los estilos de aprendizaje para una enseñanza de calidad, alcanzando los objetivos académicos de los educandos.

Nuestros hallazgos de la relación entre Liderazgo directivo y desempeño docente concuerdan con lo obtenido por Ricra, R. (2017) en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de Chorrillos – 2016”, en la que concluye que hay una relación representativa entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño docente, con un coeficiente de correlación rho Spearman=0,190 y un valor $p=0,020$ menor al nivel $\alpha=0,05$. Del mismo modo nuestra investigación concuerda con la investigación realizada por Canales y Jara (2015), titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 16 de Villa el Salvador UGEL N°01-SJM 2014” quienes dan por concluido que si existe una gran vinculación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

Sin embargo, nuestros resultados contradicen lo encontrado por Reyes (2012), en su investigación sobre “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao”, en las que el autor concluye que no existe una dependencia del liderazgo de los directivos con el desempeño de los educadores. De igual manera Mestanza (2017) en su investigación titulada “Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima metropolitana demostró la inexistencia de correlación del liderazgo directivo con el desempeño docente, lo cual es contrario al resultado obtenido en nuestra investigación.

Que la mayoría de docentes perciban que el nivel de la variable liderazgo directivo es poco adecuado significa que ellos consideran que no se está cumpliendo adecuadamente el rol del líder tal como lo plantean Robbins y Coulter, (2010), quienes afirman que: “El líder es una persona que tiene el poder de influenciar en otros además de mostrar autoridad gerencial. Posee la técnica para ser guía e influyente en los demás con el fin de alcanzar sus metas”. (p. 370). Además, podría considerarse que no se cuenta con las competencias adecuadas para el liderazgo directivo, pues Leithwood y Riehl (2009), consideran que el liderazgo directivo dispone de una movilización de competencias para así poder influenciar en los demás, para gestionar y alcanzar los objetivos divididos de la escuela, pues el trabajo del líder se da en base al contexto y a las metas establecidas.

Que los docentes presenten una predominancia del nivel eficiente en su desempeño docente confirma los referentes teóricos que avizora Tejada (2006) citado por Condori (2016, p. 31), quien afirma: el docente es un individuo capaz, el cual tiene la obligación de conocer varios temas de manera puntual y también general (pedagógicamente), implica también procedimientos en los cuales hay un compromiso, en el accionar decisión de manera autónoma respecto a la temática de contenido, de forma organizada con metodologías, que proporcionen y motiven el aprendizaje que conjunto de actividades destinadas a la enseñanza. Además, el predominio del nivel eficiente en el rendimiento del profesor significa que el profesor cumple idóneamente su rol de educador tal como lo señala el Marco de Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación del Perú (2012).

Los datos obtenidos en las relaciones entre Liderazgo Directivo y Desempeño Docente se explican en base a los referentes teóricos que mencionan que el liderazgo directivo en las instituciones educativa es estimular a los demás de tal manera que superen sus propias expectativas y así obtener variaciones en los equipos de trabajo de las organizaciones, este cambio generaría el aumento en la productividad, la innovación, la calidad en el aprendizaje la competitividad y la funcionalidad organizacional. (Angulo, 2016, p. 18).

Objetivo específico 1: Establecer la relación entre el liderazgo directivo en su dimensión autoritario y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018.

De acuerdo a los resultados de la Tabla 7, el nivel dominante de la variable Liderazgo directivo en su dimensión autoritario es el nivel adecuado con un 48%; mientras que la variable Desempeño docente presenta una predominancia en el nivel eficiente con un 68%. Además, al analizar las relaciones entre ambas variables, se observa que el 7% del total de docentes presenta un nivel de desempeño deficiente y considera que el liderazgo directivo en su dimensión autoritario es inadecuado; mientras que un 25% del total de los docentes presenta un nivel de desempeño regular, de los cuales el 5% considera que la dimensión autoritaria del liderazgo directivo es adecuada, 18% lo consideran como poco adecuado y 2% como inadecuado; finalmente, el 68% restante del total de docentes presentan un desempeño eficiente, de los cuales el 43% considera que la dimensión autoritaria del liderazgo directivo es adecuada y el 25% lo consideran como poco adecuado.

Al observar la Tabla 8 y analizar la correlación entre Liderazgo directivo en su dimensión Autoritario y Desempeño docente, del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, se evidencia que el p-valor es de 0,000 ($p < 0,01$), lo que significa que existe correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, para un nivel de confianza del 99%. Además, el coeficiente de correlación de Pearson tiene el valor es de 0,602, lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre la dimensión autoritario y la variable desempeño docente, es decir a mayor puntaje en la dimensión autoritario, mayor es el puntaje en el desempeño docente.

Según los los hallazgos encontrados en la presente investigación, se refuta la hipótesis específica nula H_{01} y se aprueba la hipótesis específica alternativa H_1 , concluyendo que si hay relación de significancia entre el Liderazgo directivo en su dimensión autoritario y el Desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018.

Cabe señalar que los resultados encontrados discrepan con lo obtenido por Reyes (2012), en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao”, en la que concluye que no hay un vínculo representativo entre la percepción del liderazgo autoritario y el desempeño docente.

Nuestros resultados se ven respaldados por los referentes teóricos que mencionan que el liderazgo autoritario es considerado una de las formas menos resonante, además, no propicia la motivación en los demás. Es coercitivo, lo que significa que anula en lapso corto de tiempo la motivación. (Piqueras, 2016, p. 42).

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre el liderazgo directivo en su dimensión democrático y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018.

En la Tabla 9 se observa que el nivel predominante de la variable Liderazgo directivo en su dimensión democrático es el nivel poco adecuado con un 48%; mientras que la variable Desempeño docente presenta una predominancia en el nivel eficiente con un 68%. Además, al analizar las relaciones entre ambas variables, se observa que el 7% del total de docentes presenta un nivel de desempeño deficiente y considera que el liderazgo directivo en su dimensión democrático es inadecuado; mientras que un 25% del total de los docentes presenta un nivel de desempeño regular, de los cuales el 2% considera que la dimensión democrático del liderazgo directivo es adecuada, 16% lo consideran como poco adecuado y 7% como inadecuado; finalmente, el 68% restante del total de docentes presentan un desempeño eficiente, de los cuales el 32% considera que la dimensión democrático del liderazgo directivo es adecuada, el 32% lo consideran como poco adecuado y 4% como inadecuado.

Al observar la Tabla 10 y analizar la correlación entre Liderazgo directivo en su dimensión Democrático y el Desempeño docente, del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, se evidencia que el p-valor es de 0,000 ($p < 0,01$), lo que significa que existe correlación estadísticamente representativa entre ambas variables, para un nivel de confianza del 99%. Además, el coeficiente de correlación de Pearson tiene el valor es de 0,542, lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión democrático y la variable desempeño docente.

En base a los hallazgos encontrados en la presente investigación, se refuta la hipótesis específica nula H_{02} y se da credibilidad a la hipótesis específica alternativa H_2 , concluyendo que si hay un vínculo significativo entre el Liderazgo directivo en su dimensión democrático y el Desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018.

Este resultado contradice lo obtenido por Reyes (2012), en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao”, en donde concluye que no existe relación significativa entre la percepción del liderazgo consultivo y el desempeño docente, así como entre liderazgo participativo y el desempeño docente. Pues si bien Reyes (2012) no trabajó con el liderazgo democrático directamente, sin embargo, el liderazgo consultivo y participativo se corresponde con nuestra dimensión democrático del liderazgo directivo.

Sobre el liderazgo democrático, Piqueras (2016, p. 42), nos dice que, en esta clase de liderazgo, nunca hace las cosas solo al tomar decisiones, no suele mostrar una participación o un aporte relevante en la institución. Esa manera es aconsejable en algunas condiciones para la cual es prudente determinar decisiones gracias a un acuerdo en general.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre el liderazgo directivo en su dimensión afiliativo y el desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador – en el año 2018.

En la Tabla 11 se observa que el nivel predominante de la variable Liderazgo directivo en su dimensión afiliativo es el nivel poco adecuado con un 66%; mientras que la variable Desempeño docente presenta una predominancia en el nivel eficiente con un 68%. Además,

al analizar las relaciones entre ambas variables, se observa que el 7% del total de docentes presenta un nivel de desempeño deficiente y considera que el liderazgo directivo en su dimensión afiliativo es inadecuado; mientras que un 25% del total de los docentes presenta un nivel de desempeño regular y considera que la dimensión afiliativo del liderazgo directivo es poco adecuada; finalmente, el 68% restante del total de docentes presentan un desempeño eficiente, de los cuales el 23% considera que la dimensión afiliativo del liderazgo directivo es adecuada, el 41% lo consideran como poco adecuado y 4% como inadecuado.

Al observar la Tabla 12 y analizar la correlación entre Liderazgo directivo en su dimensión afiliativo y el Desempeño docente, del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, se evidencia que el p-valor es de 0,000 ($p < 0,01$), lo que significa que existe correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, para un nivel de confianza del 99%. Además, el coeficiente de correlación de Pearson tiene el valor es de 0,589, lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión afiliativo y la variable desempeño docente.

En base a los resultados encontrados en la presente investigación, se rechaza la hipótesis específica nula H_{03} y se acepta la hipótesis específica alternativa H_3 , concluyendo que existe relación significativa entre el Liderazgo directivo en su dimensión afiliativo y el Desempeño docente del Equipo Educativo Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018.

Este resultado contradice lo obtenido por Reyes (2012), en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao”, en donde explica que no hay una relación significativa entre la percepción del liderazgo consultivo y el desempeño docente, así como entre liderazgo y su participación y el rendimiento , es decir desempeño docente.

Los referentes teóricos mencionan que los líderes afiliativos tienen un vínculo extraordinario con sus colaboradores existiendo una adaptación fundamental con el grupo de trabajo. Aunque muchas veces pasan por alto los resultados haciéndolo poco retumbante. (Piqueras, 2016, p. 43).

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre el liderazgo directivo en su dimensión timonel y el desempeño docente del equipo educativo fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, del año 2018

Respecto a la Tabla 13 se detalla el nivel predominante entre la variable Liderazgo directivo en su dimensión timonel es el nivel poco adecuado con un 59%; mientras que la variable Desempeño docente muestra aquella supremacía en el nivel eficiente en un 68%. Además, al analizar las relaciones entre ambas variables, se observa que el 7% del total de docentes presenta un nivel de desempeño deficiente y considera que el liderazgo directivo en su dimensión timonel es inadecuado; mientras que un 25% del total de los docentes presenta un nivel de desempeño regular, de los cuales el 7% considera que la dimensión timonel del liderazgo directivo es adecuada y el 18% restante lo considera como poco adecuado; finalmente, el 68% del total de docentes presentan un desempeño eficiente, de los cuales un 27% considera que la dimensión timonel del liderazgo directivo es adecuada y el 41% restante lo consideran como poco adecuado.

Al observar la Tabla 14 y analizar la correlación entre Liderazgo directivo en su dimensión timonel y el Desempeño docente, del equipo educativo fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, se evidencia que el p-valor es de 0,000 ($p < 0,01$), lo que significa que hay una correlación de significancia estadística de las dos variables, para el nivel de confianza del 99%. Además, el coeficiente de correlación de Pearson tiene el valor es de 0,560, alusiva lo que representa que hay una positiva moderada correlación entre la dimensión timonel y la variable desempeño docente.

En referencia a los hallazgos encontrados en el actual estudio, la hipótesis específica nula H_{04} se rechaza y se acepta la hipótesis específica alternativa H_4 , concluyendo que hay una significancia en relación entrambos, el Liderazgo directivo en su dimensión timonel y el Desempeño docente del equipo educativo fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, del año 2018

Este resultado contradice lo obtenido por Ricra, R. (2017) en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de Chorrillos – 2016”, da como resultado que no hay relación de manera significativa entre el Liderazgo timonel y el Desempeño

docente, con un coeficiente de correlación rho Spearman=0,057 y un valor $p=0,485$ mayor al nivel $\alpha=0,05$.

Los referentes teóricos mencionan que el líder timonel monitoriza similar a un timón de un carro. El líder guía, respecto a lo que se realiza, supervisa y mejora. Este tipo de liderazgo es muy eficiente y utilizado. (Piqueras, 2016, p. 43).

Objetivo específico 5: Establecer la relación entre el liderazgo directivo en su dimensión coaching y el desempeño docente del equipo educativo fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de la ciudad de Guayaquil – Ecuador, 2018.

Conforme a los hallazgos de la Tabla 15, el nivel preponderante en la variable Liderazgo directivo en su dimensión Coaching es el nivel poco adecuado con un 55%; mientras que la variable Desempeño docente presenta una predominancia en el nivel eficiente con un 68%. Además, al analizar las relaciones entre ambas variables, se observa que el 7% del total de docentes presenta un nivel de desempeño deficiente y considera que el liderazgo directivo en su dimensión Coaching es inadecuado; mientras que un 25% del total de los docentes presenta un nivel de desempeño regular, de los cuales el 5% considera que el liderazgo directivo en su dimensión Coaching es adecuado y 20% lo considera poco adecuado; finalmente, el 68% restante del total de docentes presentan un desempeño eficiente, de los cuales un 32% considera que el liderazgo directivo en su dimensión Coaching es adecuado, el 34% considera que es poco adecuado y 2% lo considera inadecuado.

Al observar la Tabla 16 y analizar la correlación entre la dimensión Coaching y el Desempeño docente, del equipo educativo fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, se evidencia que el p-valor es de 0,000 ($p < 0,01$), lo que representa que hay correlación de significancia estadística en las variables, y con un nivel de confianza del 99%. Además, el coeficiente de correlación de Pearson tiene el valor es de 0,563, lo cual simboliza que hay una positiva moderada correlación con respecto a las variables Liderazgo directivo en su dimensión Coaching y el Desempeño docente.

Mencionando aquellos hallazgos encontrados de esta investigación, referencia el rechazo de la hipótesis específica nula H_{05} y acepta la hipótesis específica alternativa H_5 , concluyendo

que hay una relación significativa entre el Liderazgo directivo en su dimensión Coaching y el Desempeño docente del equipo educativo fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, del año 2018

El resultado encontrado en nuestra investigación es opuesto a lo obtenido por Ricra, R. (2017) en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de Chorrillos – 2016”, detalla que no hay una significancia en su correlación de, el Liderazgo coaching y el Desempeño docente, con un coeficiente de correlación rho Spearman = 0,059 y un valor $p = 0,476$ mayor al nivel $\alpha = 0,05$.

Teóricamente el líder coaching pone en práctica destrezas, técnicas, habilidades y formas de coaching para conseguir lo sobresaliente del grupo. El liderazgo-coach ubica al grupo de trabajo en posición para aprender provocando así el hecho de que los miembros del equipo evalúen su gestión, fomentando el progreso de sus labores. (Piqueras, 2016, p. 44).

Objetivo específico 6: Establecer la relación entre el liderazgo directivo en su dimensión visionario y el desempeño docente del equipo educativo fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, del año 2018

Acorde a los hallazgos de la Tabla 17, existe un nivel sobresaliente en la variable Liderazgo directivo en su dimensión Visionario es el nivel poco adecuado con un 61%; mientras que la variable Desempeño docente muestra una superioridad en el nivel eficiente con un 68%. Además, al analizar las relaciones entre ambas variables, se observa que el 7% del total de docentes presenta un nivel de desempeño deficiente y considera que el liderazgo directivo en su dimensión Visionario es inadecuado; mientras que un 25% del total de los docentes presenta un nivel de desempeño regular, de los cuales el 5% considera que el liderazgo directivo en su dimensión Visionario es adecuado y 20% lo considera poco adecuado; finalmente, el 68% restante del total de docentes presentan un desempeño eficiente, de los cuales un 27% considera que el liderazgo directivo en su dimensión Visionario es adecuado y un 41% considera que es poco adecuado.

Al observar la Tabla 18 y analizar la correlación entre la dimensión Visionario y el Desempeño de la planilla de docencia, del equipo educativo fiscal “Amarilis Fuentes

Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, se evidencia que el p-valor es de 0,000 ($p < 0,01$), lo cual detalla que hay significativa correlación de manera estadística entre las variables mencionadas, para un nivel de confianza del 99%. Además, el coeficiente de correlación de Pearson tiene el valor es de 0,553, el cual manifiesta significa que hay una correlación positiva moderada entre las variables de Liderazgo directivo en su dimensión Visionario y el Desempeño docente.

Respecto a los hallazgos encontrados de esta investigación detallan el rechazo de la hipótesis específica nula H_{06} y aceptar la hipótesis específica alternativa H_6 , concluyendo que hay relación significativa entre el Liderazgo directivo y que en la dimensión Visionario y el Desempeño docente del equipo educativo fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, del año 2018.

El resultado encontrado en nuestra investigación es opuesto a lo obtenido por Ricra, R. (2017) en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de Chorrillos – 2016”, la cual explica que no existe relación significativa entre el Liderazgo visionario y el rendimiento de la plana docente, dando como resultado un coeficiente de correlación rho Spearman = 0,044 y un valor $p = 0,591$ mayor al nivel $\alpha = 0,05$.

Hablar de un líder visionario, es hablar de aquel líder que involucra a sus compañeros de trabajo y transmite su proyección, comparte compromiso para así mantener la lealtad. Este líder visionario es aquella persona que dirige a la multitud. (Piqueras, 2016, p. 44).

V. CONCLUSIONES

Con respecto a la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente del equipo educativo fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, es de $r = 0,670$; por lo que se determina que hay una correlación directa alta: ante un mejor liderazgo directivo se tendrá un mejor desempeño docente y recíprocamente, lo cual se corrobora con la base teórica sobre la temática como lo encontrado por otros estudios de campo previos, y se revalida el liderazgo directivo como primer afectante positivo o negativo del desempeño docente.

La relación entre el liderazgo autoritario y el desempeño docente del equipo educativo fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, es de $r = 0,602$; por lo que se determina que hay una correlación directa alta: ante un mejor liderazgo autoritario se tendrá un mejor desempeño docente y viceversa, con lo que se comprueba tanto los aportes de la teoría sobre el tema como lo encontrado por otros estudios de campo previos.

La relación entre el liderazgo democrático y el desempeño de la planilla docente del equipo educativo fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, es de $r = 0,542$; por lo que se determina que hay una correlación directa moderada: ante un sobresaliente liderazgo democrático obtendremos un destacado desempeño de la plana docente, esta afirmación se contrasta con la teoría presentada de la temática así como también en los hallazgos de otras investigaciones precedentes.

La relación entre el liderazgo afiliativo y el desempeño de la plana docente del equipo educativo fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, es de $r = 0,589$; por lo que se determina que hay una correlación directa moderada: ante un mejor liderazgo afiliativo se tendrá un mejor desempeño docente, esta afirmación se contrasta con la teoría presentada de la temática, así como también en los hallazgos de otras investigaciones antecesoras.

Respecto a la correlación entre el liderazgo timonel y el desempeño del docente del equipo educativo “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, año 2018, es de $r = 0,560$;

por lo que se determina que hay una correlación directa moderada: ante un mejor liderazgo timonel se tendrá un mejor desempeño docente y viceversa, esta afirmación se contrasta con la teoría presentada de la temática, así como también en los hallazgos de otras investigaciones precedentes.

La relación entre el liderazgo coaching y el desempeño docente del equipo educativo fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, es de $r = 0,563$; por lo que se determina que hay una correlación directa moderada: la mejora continua de la acción de liderar coaching, facilitará el progreso en el rendimiento docente, esta afirmación se contrasta con la teoría presentada de la temática, así como también en los hallazgos de otros trabajos.

Respecto a la relación entre el liderazgo visionario y el desempeño docente del equipo unidad educativa fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018, es de $r = 0,553$; por lo que se determina que hay una correlación directa moderada: en afinidad a un mejor liderazgo visionario se llegará a obtener un mejor desempeño docente y recíprocamente, esta afirmación se contrasta con la teoría presentada de la temática así como también en los hallazgos de otras investigaciones.

VI. RECOMENDACIONES

VII. La dirección del equipo educativo fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador deberá tomar en consideración la información de este producto de investigación y mejorar su rol como líder, pues se ha expuesto que la acción del liderazgo por parte de la directiva influye en la práctica de la labor docente.

A los directivos de equipo educativo fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, los cuales tienen el trabajo de realizar un proceso de sensibilización a la plana educativa involucrándolos en el cumplimiento de los propósitos y proyecciones corporativas para así tener una mejora continua en el desarrollo de nivel respecto al desempeño docente. La programación de este proceso para sensibilizar convendrá ampliarse de manera íntegra a los involucrados del grupo educativo. Debido a que un 7% de docentes tienen un nivel de desempeño deficiente y en la cual puede perjudicar a los estudiantes que tiene a cargo el docente.

Los directivos del equipo educativo fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, reconocer públicamente los logros alcanzados por los docentes y así motivarlos para que elaboraren mucho mejor su trabajo laboral. Puesto que los docentes consideran que nivel del liderazgo autoritario es poco adecuado.

La dirección del sector educación de los diversos estamentos, deben tener en cuenta que para lograr que nuestros docentes mejoren sus niveles de desempeño éstos deben tener al frente un líder idóneo, motivo por el cual se hace necesario organizar y promover el incremento de capacitaciones dirigidos a los directivos de las unidades educativas con el objeto de mejorar su liderazgo directivo.

A los docentes investigadores ampliar y profundizar el tema investigado, sobre la predominancia del trabajo de liderazgo de la dirección en correlación con el desempeño docente a fin de seguir contribuyendo con esta línea de investigación. Debido a que se ha evidenciado que hay relación alta, directa y significativa entre dichas variables.

Los docentes deben tener en cuenta que son las guías de los alumnos, para ello deben demostrar responsabilidad y dirección con su labor establecida.

VIII. REFERENCIAS

- Abanto, W. (2015). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de Aprendizaje. UCV. Trujillo.*
- Agüera, R. E. (2004) *Liderazgo y Compromiso Social* Editor BUAP
- Angulo, J. J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional. Tesis para obtener el título de Magister en Ciencias de la Educación. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Sede Esmeraldas. Ecuador.*
- Barreto, C. (2013). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011- 2012. Tesis para optar el grado de Maestría en Pedagogía. Universidad Técnica Particular de Loja. Cuenca - Ecuador.*
- Canales, D. E. y Jara, R. C. (2015). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 16 de Villa el Salvador UGEL N°01-SJM 2014. Tesis para optar el grado académico de: magister en educación con mención en docencia y gestión educativa. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú.*
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación. Primera Edición. Editorial San Marcos. Lima Perú*
- Castro, G. y Pozu, J. (s/f) La teoría sociocultural y su implicancia en la planificación didáctica (mensaje en un blog). Recuperado <http://www.upch.edu.pe/faedu/portal/noticias/785-la-teoria-sociocultural-y-su-implicancia-en-la-planificacion-didactica.html>
- Covey, R. S. (2005). *El 8° hábito. De la efectividad a la grandeza. México: Paidós Empresa.*
- Fernández, H. y Belloch, A. (2002). *Trastornos de la Personalidad. Madrid: Editorial Síntesis.*
- García, E. y Rodríguez, H. (2005). *Los métodos de enseñanza. México DF: Trillas. Pág. 17 (B. Publica de Lima) 371.3 G23 2005.*

- Goleman, D., Boyatzis, R. y McKee, A. (2002) *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Editorial Harvard Business Press
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P (2010) *Metodología de la Investigación*. México. Editorial McGraww-Hill.
- Icaza, K. R. (2012). *Gestión académica y liderazgo en los docentes del Centro de Educación General Básica "13 de abril" del Cantón Ventanas, año 2012. Tesis para optar el grado de magister en Gerencia Educativa*. Universidad de Guayaquil – Ecuador.
- Leithwood, K y Riehl, C. (2009). *¿Cómo liderar escuelas? Educar – Chile*.
- Leithwood, K., y Jantzi, D,(2009). *Efectos del liderazgo transformacional sobre las condiciones organizacionales y el compromiso de los alumnos con la escuela*. En: *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Área de Educación Fundación Chile. Santiago de Chile. Impreso en Salesianos.
- Manuel, A. (2016) *liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A.)". Tesis para optar el grado el título de pedagogo con orientación en administración y evaluación educativas en el grado académico de Licenciado. Universidad Rafael Landivar. Colombia
- Ministerio de Educación del Perú (2015). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*
- Mestanza, S. M. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca", del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima metropolitana. Tesis para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima – Perú.
- Moll, L. (1993) *Vygotsky y la educación* (2 E.) Buenos Aires: Aique.
- Monroy, J. (2013) *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. Tesis para optar el grado académico de Maestra en gerencia avanzada en educación. Universidad de Carabobo. Venezuela.

- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente. Tesis para optar el grado de Maestría en Gerencia Avanzada en Educación. Universidad de Carabobo. Venezuela.*
- Montenegro, I (2003) *Evaluación del Desempeño Docente. Bogota: Magisterio. (Educación San Marcos) LB 1707 M6.*
- Ochoa, C. (2015) *Marketing and Innovation Manager*
- Ortiz, M. P. (2012). *El modelo de evaluación institucional del desempeño docente para mejorar la calidad de educación de los estudiantes del Instituto Tecnológico “San Pablo de Atenas”, Parroquia San Pablo de Atenas, Cantón San Miguel, provincia Bolívar 2011. Tesis para obtener el grado académico de Magister en Gerencia Educativa. Universidad Estatal de Bolívar. Guaranda – Ecuador.*
- Polaino, A. Cabnyes, J. y Del Pozo, A. (2003,). *Fundamentos de la Psicología de la personalidad. Ediciones Rialp*
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Tesis para optar la licenciatura en pedagogía con orientación en administración y evaluación educativas. Universidad Rafael Landívar. Guatemala*
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación, Mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola – Lima.*
- Ricra, R. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de Chorrillos – 2016. Universidad César Vallejo. Lima.*
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración (10ª Ed.). México, D.F.: Pearson Educación.*
- Salazar, J. (2010) *Teoría educativa (mensaje en un blog) recuperado eoriaeducativaugm.blogspot.pe/2010/02/rogers.html.*

- Salinas, S. E. (2012). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011. Trabajo de investigación para optar el grado académico de Magister en Evaluación Educativa. Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.*
- Sierra, R. (1994). *Técnicas de investigación social. Editorial Paraninfo. Madrid – España.*
- Supo, J. (2015). *Como empezar hacer una tesis – Tu proyecto de investigación en un solo día Primera edición: Enero del 2015 Editado e Impreso por BIOESTADISTICO EIRL*
- Tamayo, M. (2005) *El proceso de la investigación científica. Cuarta Edición. Editorial LIMUSA. México.*
- Tejada, A. (2006) *Un currículo centrado en competencias: Bases para su construcción. En* Novedades Educativas. República Argentina. Año 16, N° 191, Noviembre, pp. 17-23
- Vara, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: www.aristidesvara.net 451 pp.*

ANEXOS

ANEXO N° 1

CUESTIONARIO: LIDERAZGO DIRECTIVO

N°

I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente el actual formulario permite descubrir su criterio en base al **liderazgo directivo** en la Unidad Educativa “Canal de Jambelí”, en donde usted labora. Señale con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que considere oportuna para cada interrogante:

II. INFORMACIÓN GENERAL:

A. SEXO: M F

B. EDAD: años

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
DIMENSIÓN: LIDERAZGO AUTORITARIO			
INDICADOR: Ordena			
1. ¿Delega actividades y tareas pero no la autoridad para modificar o ajustar las decisiones ya tomadas?			
2. ¿Le gusta que las cosas se hagan a su manera?			
INDICADOR: Exige y amenaza			
3. ¿Cambia de opinión en función de cuál es su estado de ánimo creando desconcierto en sus seguidores?			
4. ¿Es poco consciente respecto al clima tenso que puede crear a su alrededor?			
INDICADOR: Control apretado			
5. ¿Su comportamiento suele ser excesivo, sea cual sea la actividad a que se dedique?			
6. ¿Es necio en dar retroalimentación pero cuando la ofrece es normalmente para poner de manifiesto lo que no funciona?			
DIMENSIÓN: LIDERAZGO DEMOCRATICO			
INDICADOR: Oyente magnifico			
7. ¿Escucha atentamente las opiniones de los demás antes de decidir?			
8. ¿Acepta la necesidad de escuchar atentamente a las personas expertas y en muchos casos delegarles la decisión final?			
INDICADOR: Alcanza consenso con la participación			
9. ¿Busca que las personas involucradas participen frecuentemente a la hora de proponer planes concretos de acción?			
10. ¿Mantiene una actitud democrática en la gestión de los asuntos de su unidad?			
INDICADOR: Lidera los equipos de trabajo			
11. ¿Comparte con su equipo objetivos con el propósito de lograr un máximo acuerdo sobre los mismos?			

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
12. ¿Actúa de forma razonable como base de un dialogo fructífero con otras personas?			
DIMENSIÓN: LIDERAZGO AFILIATIVO			
INDICADOR: Promueve armonía			
13. ¿Influye en los demás a través de cultivar una sintonía emotiva con sus colaboradores?			
14. ¿Trabaja activamente para conseguir armonía como forma de asegurar una competitividad sostenible en el tiempo?			
INDICADOR: Demuestra empatía			
15. ¿Establece vínculos de confianza con sus colaboradores?			
16. ¿Ofrece su apoyo en los momentos de crisis personales?			
INDICADOR: Comunicación asertiva			
17. ¿Cultiva un clima de trabajo en el que prevalecen la fidelidad a la Misión?			
18. ¿Mantiene una comunicación abierta sobre los objetivos de su unidad?			
DIMENSIÓN: LIDERAZGO TIMONEL			
INDICADOR: Obsesión para realizar el trabajo mejor y más rápido			
19. ¿Propone estrategias agresivas e innovadoras para conseguir sus objetivos?			
20. ¿Cambia sus objetivos sin previo aviso pudiendo generar confusión en sus seguidores?			
INDICADOR: La gente que no puede seguir es sustituida			
21. ¿Cambia continuamente a su equipo para superar los resultados de la competencia?			
22. ¿Supervisa de cerca las operaciones de su equipo para asegurarse que se hacen a su manera?			
INDICADOR: Es estricta			
23. ¿Considera a las personas como recursos organizativos de los que hay que obtener un rendimiento óptimo?			
24. ¿Conseguir resultados visibles es su prioridad?			
DIMENSIÓN: LIDERAZGO COACHING			
INDICADOR: Demuestra empatía			
25. ¿Focaliza sus esfuerzos en conseguir un equipo de colaboradores integrados?			
26. ¿Construye su influencia en sus habilidades de descubrimiento de talentos?			
INDICADOR: Desarrollo de otros			
27. ¿Ofrece retroalimentación tanto positiva como negativa sobre la forma en que sus colaboradores realizan su trabajo?			
28. ¿Identifica los puntos fuertes de sus colaboradores con el propósito de promover su crecimiento personal?			
INDICADOR: Motiva a las personas a comprometerse			
29. ¿Exige superar continuamente las metas conseguidas con el objetivo de poner en acción nuevas mejores competencias?			
30. ¿Delega responsabilidades como mecanismo para dar capacidad de decisión a las personas de su unidad?			
DIMENSIÓN: LIDERAZGO VISIONARIO			
INDICADOR: Moviliza a la gente a través de su visión			
31. ¿Adapta la Visión de la organización a las exigencias de la realidad institucional?			

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
32. ¿Sabe convertir la visión general de organización en visiones más concretas a su equipo de trabajo?			
INDICADOR: Confianza en sí mismo			
33. ¿Transmite confianza para el logro de los objetivos propuestos?			
34. ¿Construye su proyecto sobre el compromiso de sus colaboradores?			
INDICADOR: Explica cómo y porqué de los esfuerzos			
35. ¿Descubre los intereses de sus colaboradores para orientarlos hacia el objetivo común?			
36. ¿Identifica los impedimentos al avance de la organización?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 2

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

N°

I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente el actual formulario permite descubrir su criterio en base al **desempeño docente** en la Unidad Educativa “Canal de Jambelí”, donde usted labora. Señale con una equis (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que considere oportuna para cada interrogante:

II. INFORMACIÓN GENERAL:

- A. SEXO: M F
- B. EDAD: años

	Nunca	A veces	Siempre
DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	1	2	3
DIMENSIÓN: PLANIFICACION DEL TRABAJO PEDAGOGICO			
INDICADOR: Conocimiento a sus estudiantes			
1. ¿Reconoce las destrezas cognitivas de sus alumnos?			
2. ¿Diferencia las formas de aprendizaje de sus alumnos?			
INDICADOR: Dominio de la práctica pedagógica			
3. ¿Comprende los enfoques fundamentales del área curricular que imparte?			
4. ¿Maneja completamente los saberes concernientes a su especialidad?			
5. ¿Los conocimientos que enseña son vinculados oblicuamente con las otras áreas del Diseño Curricular Nacional?			
INDICADOR: Planificación curricular			
6. ¿Utiliza el silabo como guía para desarrollar los conocimientos de su materia?			
7. ¿Toma como base los aprendizajes que pretende desarrollar para diseñar las unidades didácticas?			
INDICADOR: Manejo técnicos de procesos didácticos y pedagógicos			
8. ¿Selecciona estrategias metodológicas en base a la cognición de sus alumnos?			
9. ¿Utiliza los aprendizajes previos para crear técnicas en el modelo de enseñanza aprendizaje?			
INDICADOR: Utilización de instrumentos de evaluación			
10. ¿Inserta en sus instrumentos de evaluación el manejo de las tecnologías de información?			
11. ¿Elabora matrices tomando en cuenta las capacidades a utilizar?			
DIMENSIÓN: GESTION DE LOS PROCESOS ENSEÑANZA APRENDIZAJE			
INDICADOR: Clima adecuado en el aula			
12. ¿En el aula mantiene un vínculo afectivo con sus estudiantes desde la perspectiva intercultural?			
13. ¿Fomenta las relaciones interpersonales en el salón de clases usando el respeto como eje principal?			

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
INDICADOR: Organización de espacios			
14. ¿El aula dispone de recursos accesibles para todos?			
INDICADOR: Desarrollo de la capacidad de los estudiantes			
15. ¿Facilita la comprensión de sus alumnos explicando sus saberes en base a una sucesión lógica?			
16. ¿Durante la sesión de aprendizaje utiliza diversas técnicas pedagógicas?			
17. ¿Promueve la utilización de organizadores visuales para mejorar el proceso de aprendizaje?			
INDICADOR: Desarrollo del pensamiento creativo y crítico			
18. ¿Fomenta actitudes de investigación e indagación en relación al grado cognoscitivo de sus educandos?			
19. ¿Para desarrollar la comprensión lectora usa variadas técnicas?			
INDICADOR: Evaluación de procesos y logros de aprendizaje			
20. ¿Utiliza de manera frecuente las herramientas de evaluación?			
21. ¿Informa a los alumnos los resultados de sus evaluaciones?			
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDADES PROFESIONALES			
INDICADOR: Participación activa en la Institución Educativa			
22. ¿Contribuye en la creación de mecanismos de gestión del establecimiento?			
23. ¿Fomenta la cooperación de los representantes o padres de familia para optimizar el nivel académico de sus representados?			
INDICADOR: Cumplimiento de responsabilidades administrativas y laborales			
24. ¿Entrega los documentos técnico pedagógico a los directivos del establecimiento educativo?			
25. ¿Concurre de manera puntual a su trabajo pedagógico efectivo?			
INDICADOR: Eficacia de la práctica pedagógica			
26. ¿Analiza su desempeño pedagógico, y lo comparte con sus compañeros de trabajo?			
27. ¿Brinda acompañamiento socio-afectivo a los estudiantes que lo requieren?			
INDICADOR: Práctica de valores			
28. ¿En su participación institucional demuestra sus valores democráticos?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO DIRECTIVO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem				Criterios de evaluación								Observaciones		
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
LIDERAZGO DIRECTIVO Reyes (2012) Es la influencia interpersonal ejercida por el director, de manera regular y constante, en las diferentes situaciones del quehacer educativo que se presentan en el recinto escolar, encauzada por medio del proceso de comunicación humana y mantenida para la consecución de las metas y el logro de los objetivos educacionales propuestos. (p. 49)	LIDERAZGO AUTORITARIO	Ordena	1. Delega actividades y tareas pero no la autoridad para modificar o ajustar las decisiones ya tomadas				X				X		X		X		
			2. Le gusta que las cosas se hagan a su manera								X		X		X		
		Exige y amenaza	3. Cambia de opinión en función de cuál es su estado de ánimo creando desconcierto en sus seguidores								X		X		X		
			4. Es poco consciente respecto al clima "tóxico" y tenso que puede crear a su alrededor								X		X		X		
		Control apretado	5. Su comportamiento suele ser excesivo, sea cual sea la actividad a que se dedique								X		X		X		
			6. Es necio en dar retroalimentación y cuando la ofrece es normalmente para poner de manifiesto lo que no funciona								X		X		X		
	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Oyente Magnífico	7. Escucha atentamente las opiniones de los demás antes de decidir				X					X		X		X	
			8. Acepta la necesidad de escuchar atentamente a las personas expertas y en muchos casos delegarles la decisión final									X		X		X	
		Alcance consenso con al participación	9. Busca que las personas involucradas participen frecuentemente a la hora de proponer planes concretos de acción									X		X		X	
			10. Mantiene una actitud democrática en la gestión de los asuntos de su unidad									X		X		X	
		Lidera los equipos de trabajo	11. Comparte con su equipo objetivos con el propósito de lograr un máximo acuerdo sobre los mismos									X		X		X	
			12. Actúa de forma razonable como base de un diálogo fructífero con otras personas									X		X		X	
	LIDERAZGO AFILIATIVO	Promueve armonía	13. Influye en los demás a través de cultivar una sintonía emotiva con sus colaboradores				X					X		X		X	
			14. Trabaja activamente para conseguir armonía como forma de asegurar una competitividad sostenible en el tiempo									X		X		X	
		Demuestra empatía	15. Establece vínculos de confianza con sus colaboradores									X		X		X	
			16. Ofrece su apoyo en los momentos de crisis personales									X		X		X	

	LIDERAZGO TIMONEL	Comunicación asertiva	17. Cultiva un clima de trabajo en el que prevalecen la fidelidad a la Misión							X		X		X				
			18. Mantiene una comunicación abierta sobre los objetivos de su unidad								X		X		X			
		Obsesión para realizar el trabajo mejor y más rápido	19. Propone estrategias agresivas e innovadoras para conseguir sus objetivos									X		X		X		
			20. Cambia sus objetivos sin previo aviso pudiendo generar confusión en sus seguidores									X		X		X		
		La gente que no puede seguir es sustituida	21. Cambia continuamente a su equipo para superar los resultados de la competencia							X		X		X		X		
			22. Supervisa de cerca las operaciones de su equipo para asegurarse que se hacen a su manera									X		X		X		
	Es estricta	23. Considera a las personas como recursos organizativos de los que hay que obtener un rendimiento óptimo									X		X		X			
		24. Conseguir resultados visibles es su prioridad									X		X		X			
	LIDERAZGO COACHING	Demuestra empatía	25. Focaliza sus esfuerzos en conseguir un equipo de colaboradores integrado										X		X		X	
			26. Construye su influencia en sus habilidades de descubrimiento de talentos											X		X		X
		Desarrollo de otros	27. Ofrece retroalimentación tanto positiva como negativa sobre la forma en que sus colaboradores realizan su trabajo											X		X		X
			28. Identifica los puntos fuertes de sus colaboradores con el propósito de promover su crecimiento personal											X		X		X
		Motiva a las personas a comprometerse	29. Exige superar continuamente las metas conseguidas con el objetivo de poner en acción nuevas mejores competencias											X		X		X
			30. Delega responsabilidades como mecanismo para dar capacidad de decisión a las personas de su unidad											X		X		X
	LIDERAZGO VISIONARIO	Moviliza a la gente a través de su visión	31. Adapta la Visión de la organización a las exigencias de la realidad institucional												X		X	
			32. Sabe convertir la visión general de organización en visiones más concretas a su equipo de trabajo													X		X
		Confianza en sí mismo	33. Transmite confianza para el logro de los objetivos propuestos							X						X		X
			34. Construye su proyecto sobre el compromiso de sus colaboradores													X		X
Explica cómo y porqué de los esfuerzos		35. Descubre los intereses de sus colaboradores para orientarlos hacia el objetivo común													X		X	
		36. Identifica los impedimentos al avance de la organización													X		X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Criterios de evaluación										Observaciones y/o recomendaciones	
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si		No
DESEMPEÑO DOCENTE Hunt (2009) Conjunto de características, competencias y conductas de los docentes en todos los niveles educativos que permitan a los estudiantes alcanzar los resultados deseados. (p. 5)	PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO	Conocimientos a sus estudiantes	1. Reconoce las destrezas cognitivas de sus alumnos				X			X		X		X	
			2. Diferencia las formas de aprendizaje de sus alumnos							X		X		X	
		Dominio de la práctica pedagógica	3. Comprende los enfoques fundamentales del área curricular que enseña							X		X		X	
			4. Maneja completamente los saberes concernientes a su especialidad							X		X		X	
			5. Los conocimientos que enseña son vinculados oblicuamente con las otras áreas del Diseño Curricular Nacional							X		X		X	
		Planificación curricular	6. Utiliza el silabo como guía para desarrollar los conocimientos de su materia							X		X		X	
			7. Toma como base los aprendizajes que pretende desarrollar para diseñar las unidades didácticas							X		X		X	
		Manejo técnico de procesos didácticos y pedagógicos	8. Selecciona estrategias metodológicas en base a la cognición de sus alumnos							X		X		X	
			9. Formula técnicas en el proceso de enseñanza aprendizaje, según los conocimientos de aprendizaje previstos							X		X		X	
		Utilización de instrumentos de evaluación	10. Inserta en sus instrumentos de evaluación el manejo de las tecnologías de información							X		X		X	
			11. Elabora matrices considerando las capacidades a utilizar							X		X		X	
	GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE	Clima adecuado en el aula	12. En el aula mantiene un vínculo afectivo con sus estudiantes desde la perspectiva intercultural				X			X		X		X	
			13. Fomenta las relaciones interpersonales en el salón de clases usando el respeto como eje principal							X		X		X	
		Organización de espacios y equipos	14. El aula dispone de recursos accesibles para todos						X		X		X		
		Desarrollo de capacidades de los estudiantes	15. Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica facilitando la comprensión de sus estudiantes				X			X		X		X	
			16. Aplica variadas estrategias didácticas durante la sesión de aprendizaje							X		X		X	
		17. Propicia el uso de organizadores visuales para facilitar la construcción de los aprendizajes						X		X		X			

		Desarrollo del pensamiento creativo y crítico	18. Promueve actitudes favorables a la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de sus estudiantes						X		X		X			
			19. Utiliza estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora						X		X		X			
		Evaluación de procesos y logros de aprendizaje.	20. Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente							X		X		X		
			21. Comunica a sus estudiantes los avances de los resultados de sus evaluaciones empleando estrategias de retroalimentación							X		X		X		
	RESPONSABILIDADES PROFESIONALES	Participación activa en la Institución Educativa	22.. Contribuye a la elaboración de los instrumentos de gestión de la IE							X		X		X		
			23. Promueve relaciones de cooperación con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos							X		X		X		
		Cumplimiento de responsabilidades administrativas y laborales	24. Entrega los documentos técnico pedagógico al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido						X		X		X			
			25. Asiste puntualmente a su jornada de trabajo pedagógica efectiva							X		X		X		
		Eficacia de la práctica pedagógica	26. Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas							X		X		X		
			27. Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo							X		X		X		
	Práctica de valores	28. Demuestra valores democráticos en su participación institucional.							X		X		X			

ANEXO N° 4
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO”

OBJETIVO: El cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de liderazgo directivo en la Unidad Educativa Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar”

DIRIGIDO A: Docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros Víctor Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Excelente Bueno Regular Deficiente



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 5

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE”

OBJETIVO: El cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel del desempeño docente en la Unidad Educativa Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador – 2018

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de la ciudad de Guayaquil – Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros Víctor Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Excelente

Bueno

Regular

Deficiente



FIRMA DEL EVALUADO

ANEXO N° 6

CONFIABILIDAD Y BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

		LIDERAZGO DIRECTIVO																																				Suma de Items
		LIDERAZGO AUTORITARIO						LIDERAZGO DEMOCRATICO						LIDERAZGO AFILIATIVO						LIDERAZGO TIMONEL						LIDERAZHO COACHING						LIDERAZGO VISIONARIO						
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
MUESTRA	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	73
	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	83
	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	65
	4	2	2	2	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	87
	5	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	83
	6	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	92
	7	2	2	1	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	92
	8	2	2	3	2	1	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
	9	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	79
	10	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	79

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.833	36

Interpretación: En la tabla adjunta se expone que el alfa de Cronbach fue de 0,833 que de acuerdo a los rangos propuesto por Abanto (2015: 49) corresponde a una muy buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable Liderazgo Directivo.

CONFIABILIDAD Y BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

		DESEMPEÑO DOCENTE																												Suma de Ítems		
		PLANIFICACION DEL TRABAJO PEDAGOGICO											ESTION DE LOS PROCESOS ENSEÑANZA APRENDIZAJ										RESPONSABILIDADES PROFESIONALES									
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
MUESTRA	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	69
	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	68
	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	66	
	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	73	
	5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	70	
	6	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	78	
	7	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	77	
	8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	80	
	9	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	77	
	10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	79	

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.788	28

Interpretación: En la tabla adjunta se presenta que el alfa de Cronbach fue de 0,788 que de acuerdo a los rangos propuesto por Abanto (2015: 49) corresponde a una muy buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable Desempeño Docente.

ANEXO N° 7
OFICIO DE AUTORIZACION



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"AMARILIS FUENTES ALCIVAR"
Cda. COVIEM, Calle Juan Montalván y Jacinto Rodríguez, Telf.: 2498616 - 2498962
E-mail: amarilisfuentesalcivar@gmail.com
Código AMIE 09H02541

AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "AMARILIS FUENTES ALCIVAR" DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS CANTÓN GUAYAQUIL, DISTRITO DE GUAYAQUIL.

AUTORIZA

A la Ingeniera **CERVANTES CAYETANO VERONICA PAMELA**, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados para la elaboración del trabajo de investigación titulado: **Liderazgo directivo y desempeño docente de la Unidad Educativa "Amarilis Fuentes Alcívar" Guayaquil, Ecuador, 2018.**

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




Guayaquil, 27 de Junio del 2018.

OFICIO DE AUTORIZACION DE PRUEBA PILOTO



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"CANAL DE JAMBELÍ"
Dirección: Guasmo Sur Pre-Cooperativa Guayas y Quil No 2 Mz. 2384
E-mail: jambeli2017@outlook.es

AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "CANAL DE JAMBELI" DE LA
PROVINCIA DEL GUAYAS CANTÓN GUAYAQUIL, DISTRITO DE GUAYAQUIL.

AUTORIZA

A la Ingeniera **CERVANTES CAYETANO VERONICA PAMELA**, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados de su **Prueba Piloto** para la elaboración del trabajo de investigación titulado: **Liderazgo directivo y desempeño docente de la Unidad Educativa "Amarilis Fuentes Alcívar"** Guayaquil, Ecuador, 2018.

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


Lida H. Torres O. Msc.



RECTORADO

Guayaquil, 18 de mayo del 2018.

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 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 Mirez, docente de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, revisor de la tesis titulada Programa de Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal "Amariis Fuentes Alcivar", Guayaquil – Ecuador 2018, de la estudiante Cervantes Cayetano Verónica Pamela, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito 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, 28 de noviembre de 2019.



Mg. Karl Friederick Torres Mirez
DNI: 06710220



Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal "Amarilis Fuentes Alcívar". Guayaquil – Ecuador, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD




FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	12%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
3	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	3%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	rephip.unr.edu.ar Fuente de Internet	<1%
7	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

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

Yo **Cervantes Cayetano Verónica Pamela**, identificado con CI N°**0925235855**, egresado del Programa de Maestra en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"Liderazgo directivo y desempeño docente de la unidad educativa fiscal "Amarilis Fuentes Alcívar" Guayaquil - Ecuador, 2018;** en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



Ing. Verónica Pamela Cervantes Cayetano

CI. N° 0925235855

FECHA: PIURA, 11 de Julio del 2019



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 POSTGRADO

A LA REVISIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA
CERVANTES CAYETANO VERONICA PAMELA

"LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
AMARILIS FUENTES ALCIVAR" GUAYAQUIL - ECUADOR, 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

SUSTENTANDO EN FECHA: 11 DE JULIO 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG