



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

El liderazgo transaccional y la cultura mediadora de los docentes de una unidad
educativa de Guayaquil, Ecuador 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lic. Pacheco Cerezo, Shirley Margarita (ORCID: 0000-0003-2826-9784)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios que me da la vida y el impulso para seguir luchando por mis ideales trazados en su perfecto amor y voluntad.

A mis padres pues su fruto de su amor y entrega.

A mí esposo quien demuestra que me ama al apoyarme constantemente.

Agradecimiento

A las autoridades de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, que promueve constantemente la superación académica de una forma integral.

A mis mentores que facilitaron mi aprendizaje en todo este tiempo de tutorías, en quienes se refleja su amplio conocimiento y amor por transmitirlo.

Somos su legado.

A mis compañeros, algunos de ellos pasaron a ser amigas ejemplares por su generosidad, respeto y tolerancia.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Bach. Pacheco Cerezo Shirley Margarita, estudiante del Programa de Maestría en Educación e idiomas de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 0916023997, con la tesis titulada "El liderazgo transaccional y la cultura mediadora de los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, Ecuador 2018"

Declaro bajo juramento que:

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

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

Perú, abril 2019



Pacheco Cerezo Shirley Margarita

DNI N° 0916023997

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	24
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	24
2.2 Matriz de operacionalización de las variables	26
2.3 Población, muestra	28
2.4 Técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad	28
2.5 Procedimientos	29
2.6 Métodos de análisis de datos.....	29
2.7 Aspectos éticos.....	30
III. RESULTADOS.....	31
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES.....	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS.....	44

Anexo.....	49
Anexo N.º 1: Instrumento de la variable liderazgo transaccional	49
Anexo N.º 2 Ficha Técnica de la variable liderazgo transaccional	50
Anexo N.º 3: Base de datos de la variable liderazgo transaccional	52
Anexo N.º 4: Estadístico de fiabilidad de la variable liderazgo transaccional	53
Anexo N.º 5 Matriz de Validación del experto instrumento de la variable de liderazgo transaccional.....	54
Anexo N.º 6: Instrumento de la variable cultura mediadora	56
Anexo N.º 7 Ficha Técnica de la variable cultura mediadora.....	57
Anexo N.º 8: Base de datos de la cultura mediadora	59
Anexo N.º 9: Estadístico de fiabilidad de la variable cultura mediadora.....	60
Anexo N.º 10 Matriz de Validación del experto del Instrumento de la variable cultura mediadora	61
Anexo N.º 11 Matriz de Consistencia	63
Anexo N.º 12 Solicitud de autorización del estudio.....	64
Anexo N.º 13 Documento de autorización del estudio	65
Anexo N.º 14 Protocolo de consentimiento	66
Anexo N.º 15 Fotografías	67
Anexo N.º 16 Acta de Autorización	68
Anexo N.º 17 Acta Originalidad	69
Anexo N.º 18 Pantallazo de Turnitin.....	70
Anexo N.º 19 Acta de Versión Final	71

Índice de tablas

Tabla 1 Población	28
Tabla 2 Relación de la variable liderazgo transaccional y la variable cultura mediadora.....	31
Tabla 3 Relación de la dimensión de la dirección por excepción pasiva en la formación de una cultura mediadora	32
Tabla 4 Relación de la dimensión de la dirección por excepción activa en la formación de una cultura mediadora	33
Tabla 5 Relación de la dimensión de la Dirección por contingencia en la formación de una cultura mediadora.....	34
Tabla 6 Relación entre liderazgo transaccional y cultura mediadora	35
Tabla 7 Relación entre dimensión dirección por excepción pasiva y cultura mediadora.....	36
Tabla 8 Relación de la dimensión por excepción activa y cultura mediadora	37
Tabla 9 Relación de la dimensión de dirección por contingencia y cultura mediadora	38

RESUMEN

La investigación denominada “El liderazgo transaccional y la cultura mediadora de los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, Ecuador 2018” tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transaccional y la cultura mediadora de los docentes de una unidad educativa de Guayaquil- Ecuador 2018.

La investigación planteó la hipótesis que afirmaba que el liderazgo transaccional no se relaciona significativamente en la cultura mediadora de los docentes de una unidad educativa Guayaquil- Ecuador 2018. La población de estudio corresponde a 28 docentes y no se ha tomado muestra, es de tipo no probabilístico e intencional, ya que se ha escogido de acuerdo a una razón o criterio previamente justificado. El estudio es no experimental, asume un diseño transversal correlacional asociativo. La investigación desarrolló la técnica de la encuesta, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes 0,935 para la variable liderazgo transaccional y 0,804 para la variable cultura mediadora. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos rho y p.

Se observó que los resultados en opinión de los encuestados, las variables liderazgo transaccional y cultura mediadora son consideradas en el nivel alto en un 89.3%. Se contrastó la hipótesis mediante el análisis estadístico de prueba Rho Spearman, lo cual concluyó que no existe relación entre el liderazgo transaccional y la cultura mediadora, la hipótesis fue confirmada con un coeficiente de correlación -0,163 con un nivel de significancia bilateral de 0,408.

Palabras claves: **estrategias, alcanzar objetivos, excepción activa pasiva, acuerdos recompensas.**

ABSTRACT

The research called "The transactional leadership and the mediating culture of the teachers of an educational unit in Guayaquil, Ecuador 2018" had as objective to determine the relationship between the transactional leadership and the mediating culture of the teachers of an educational unit of Guayaquil-Ecuador 2018.

The research proposed the hypothesis that transactional leadership is significantly related in the mediating culture of teachers of a Guayaquil-Ecuador 2018 educational unit. The study population corresponds to 28 teachers and has not been sampled, it is of a non-probabilistic type and intentional, since it has been chosen according to a previously justified reason or criterion. The study is non-experimental, assumes a correlational associative cross-sectional design. The investigation developed the technique of the survey, validated two questionnaires with answers of ordinal scale with the coefficients 0.935 for the transactional leadership variable and 0.804 for the mediating culture variable. SPSS software version 22 was used to process the information. The results were presented through contingency tables and the rho and p statistics.

It was observed that the results in the opinion of the respondents, the variables transactional leadership and mediating culture are considered in the high level in 89.3%. The hypothesis was contrasted by the Rho Spearman test statistical analysis, which concluded that there is no relationship between transactional leadership and the mediating culture, the hypothesis was confirmed with a correlation coefficient of -0.163 with a bilateral significance level of 0.408.

Keywords: **strategies, reaching objectives, passive active exception, rewards agreements.**

I. INTRODUCCIÓN

Conocer si el liderazgo transaccional influye o no el desarrollo de una cultura que sirva de mediador entre educadores en las instituciones, se convierte en carácter prioritario, pues con ello se podrá precisar adecuadamente la labor de directivos y vigilar por el acatamiento de las metas planteadas al punto de identificar la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.

Son muchos los trabajos de investigación que tratan sobre los tipos de liderazgo. Caldela (2017), en la revista venezolana de gerencia trata sobre interés en los estilos de liderazgos y expresa que En el liderazgo transaccional el líder premia o sanciona a sus seguidores en la medida en la que han contribuido al logro de metas establecidas por el líder. Esta revista educativa afirma que, el liderazgo transaccional se fundamenta en la forma de relacionarse positivamente para alcanzar metas, así también usa la retroalimentación positivamente a través de halagos premios o llamada de atención o reprimendas, resultando al final un obstáculo para permitir el crecimiento y conocer otro tipo de liderazgo que traiga crecimiento en la educación.

En el Marco del desempeño del liderazgo transaccional el Mineduc (2016), alude que en la nación y el mundo demandan que el educador propicie transformaciones reveladoras en el ámbito que se desenvuelve y que estas sean necesarias y efectiva para la sociedad que asiste. Igualmente refleja la importancia que tiene la autoridad educativa para generar una institución enfocada en aprendizajes, asimismo en generar nuevos cambios que se presenten en el desarrollo de la labor educativa.

Podemos liderar en todo que ejercemos en nuestros hogares y lugares de trabajo, cuando enseñamos y aprendemos según Lowney (2015), la tarea del directivo es esencial para el cumplimiento de la misión y el logro de la visión dentro de la institución. Las dificultades que se presenten, aunque generen resultados que se asocien a la

dirección de talento humano, lo que se desea lograr es que desarrollen la practica en la superación de las mismas.

Una sociedad que no practica la cultura mediadora como herramienta para solucionar problemas colapsará y aunque se conoce que la primera entidad en forma al niño es la familia, gran parte de ella también le corresponde a las escuelas y colegios. Panza (2015), afirma sobre las situaciones generadoras de violencia que El régimen educativo que asiste actualmente, representa la base de la sociedad es por tal motivo que se debe ejecutar una entrega profesional y consciente en las instituciones educativas. Las unidades educativas y cada funcionario se convierten en gestores de estos cambios que traerán beneficios a su entorno y a la sociedad.

La escuela particular Ancón se ha evidenciado que no cuenta con profesionales en el área administrativa y coordinadores que trabajen con el fin de brindar a sus clientes educación y seguridad, en un ambiente de armonía, por lo que es importante reconocer el tipo de liderazgo ejercido en la misma y, si esto contribuye con sus objetivos principales, que apegados a lo requerido por la máxima autoridad llevan a la educación de mala calidad donde se puede evidenciar estudiantes que no practican el respeto a sus conciudadanos y una cultura de caos e irrespeto.

Por lo que se demuestra en cuanto al liderazgo transaccional es el que se encamina a conseguir el acatamiento de las tareas establecidas y restringiendo la generación de cambios, en efecto el líder no participa activamente en el grupo.

Por ello se realiza la indagación en la escuela Ancón en la ciudad de Guayaquil, para determinar si está o no aportando a la cultura mediadora en sus integrantes.

Collantes (2017), en su trabajo “El Liderazgo transaccional y el clima organizacional según los trabajadores de la Dirección de Estudios Económicos e Información Agraria Lima, 2015”. La cual detallo en su objetivo determinar la relación entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional. Siendo una indagación de tipo básico

descriptivo establecida bajo el diseño no experimental, contando con 50 personas a quienes se les aplicó los instrumentos para recaudar las respuestas y crear la base de datos para medir ambas variables y al establecer la correspondencia arrojó que según el coeficiente Rho de Spearman, $Rho=0,467$, siendo una relación directa y moderada.

Carhuaypiña (2017) en su trabajo de investigación “El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores Huancayo – 2017” con la finalidad de determinar la relación que existe entre el liderazgo y la motivación, empleándose métodos como el científico siendo una indagación aplicada de diseño correlacional descriptiva simple en la cual se mostraron en los resultados la correlación Spearman $rs=0,636$; lo cual significa que, a mayor percepción de liderazgo por lo que se concluye que muestra motivación desfavorable para el personal.

Moreno (2015), Estilo de liderazgo y su percepción de la eficacia en educación superior Juárez del Estado de Durango. México esta indagación aspira determinar la correspondencia entre el estilo de liderazgo y la percepción de la Eficacia. Se discurrió un diseño no experimental transversal. De tipo descriptivo y que los resultados obtenidos reflejan que la eficacia fue el Liderazgo Transformacional, con un coeficiente de Pearson de 0.925 en comparación con el Liderazgo Transaccional, de 0 .646 Se aprecia que activas del liderazgo Transaccional generan una correlación positiva con la misma.

La indagación de Lorente (2015), “La mediación como herramienta para resolver conflictos”. En la que se plantea como objetivo evaluar la ejecución de un programa de mediación apoyado en la igualdad, el cual busca identificar habilidades, mejorar sus recursos y resolver aprietos y como estos contribuyen a sus prácticas. Una vez aplicado se evidenció que el grupo en estudio acrecienta la repetición en las habilidades sociales y de resolución de conflictos. Por ello se llegó a la conclusión de que los estudiantes que son mediadores poseen mejores habilidades sociales y de resolución de conflictos.

Según Quesada (2014), en su tesis titulada: “El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas estudio en el cual se determina la correspondencia entre ambos aspectos considerando una investigación no experimental y correlacional empleo la encuesta como técnica y como instrumento cuestionarios que revelaron los resultados en ambas variables obteniendo un nivel de significancia entre ambas de 0,01 por lo que se concluyó que si existe correlación es decir, el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional.

En la indagación de Cardenaz (2012), titulada: “Gestión, Liderazgo y Valores en la Escuela “Brasil” la cual responde a una indagación de tipo analítico y sintético, aplicando encuestas a los representantes de los estudiantes, entrevistas a la autoridades formado por 26 educadores y 653 estudiantes.

Lizano (2015), en su trabajo de investigación “La mediación familiar y el desarrollo de una cultura de paz en la ciudad de Ambato”. Ecuador, Se analizó que la mediación familiar en la ciudad de Ambato, es considerada más dentro de las connotaciones jurídicas antes que la solución de conflictos mediante el diálogo y con la intervención de un mediador. De acuerdo a los resultados de la encuesta en la población ambateña los problemas se dan especialmente por el poco dinero con que cuentan las familias, alrededor de 47 % de la población analizada consideró que este es una de los principales problemas por la que no se puede mediar en la familia, a esto se suma el decadente asunto comunicacional para que los inconvenientes se desplieguen y el quebrantamiento en mínimo simetría además es una manera de problema familiar que precisa ser remediado.

Iza y Maldonado (2015), en su trabajo de investigación “Importancia de la gestión del docente como mediador en la solución pacífica de teniendo como objetivo primordial el examinar la jerarquía de la gestión del docente como intermediario en el procedimiento de problemas entre pares el cual se basa en identificar, diagnosticar, solucionar para que sea válido en la indagación. Investigación de tipo descriptivo no experimental empleando la encuesta y la entrevista como técnica las que permitieron

recolectar la información requerida la misma que revelo que el 50% respondieron que la gestión del docente es adecuada y el 17% que no lo es.

En el estudio de Lema (2017) el cual se basó en el estudio de procesos de liderazgo y de economía popular y solidaria en organizaciones sociales del sur del Ecuador, donde se empleó una metodología de estudio de caso y se analizaron teorías de Liderazgo transformacional, transaccional de no liderazgo; además de la economía popular y solidaria. Donde los resultados denotan que los líderes despliegan las capacidades intelectuales de los socios, originan y forman incitación intelectual, permitiendo ser un referido a seguir; ciertos casos muestran particularidades transaccionales, puesto que los líderes fundan componentes de inspección y precepto para el perfeccionamiento de la organización. Se considero que el liderazgo transformacional influye en los accionistas apreciando la necesidad de laborar por la agrupación permitiendo que cada socio se muestre satisfecho.

Como indica Gallardo (2015), en su tesis “La mediación, como técnica de prevención y gestión de conflictos” donde se planteó el objetivo elaborar un plan de formación en técnicas y habilidades mediadoras. Una investigación de tipo descriptiva en la que se basa en la descripción de particularidades esenciales de los conflictos que se declaran entre los representantes. Los mismos que en su mayoría declaran la existencia de conflictos sin solucionar lo que perturba a las relaciones interpersonales. Se revelo a través de las encuestas en los resultados que el 80% de los conflictos se da por las diferencias interpersonales.

En cuanto a liderazgo podemos decir que se debe evitar limitarlo solo con la gerencia. El liderazgo va más allá de controlar, el liderazgo es un medio de formación humana que, ya que, haciendo uso correcto de los valores, ideales puede generar cambios significativos permitiendo crear entes innovadores, ordenados, amantes de la eficiencia y de los valores. Los líderes facilitan y guían a sus dirigidos a como desenvolverse en sus trabajos y orientan al personal para que revise sus tareas de forma correcta procurando en todo momento el bienestar de las personas y que ellos puedan formar parte de las futuras decisiones.

En los establecimientos, el aspecto liderazgo es disímil y contiene un extenso concepto de las teorías, estimaciones, conceptos entre otros.

Palomo (2014), afirma: El liderazgo de transacción o transaccional discurre que el líder auxilia a sus coadjutores para obtener efectos deseados. Este tipo de líder incipiente pues prefiere sus necesidades a la de sus coagentes, no logra incorporar los bríos de los actores del conjunto para conseguir los términos frecuentes, sino que se agrupa en los beneficios propios, pero de forma solitaria.

Esta investigación aborda algunas disciplinas y a su vez los estudios demuestran que hay diversidad de perspectivas ya que las consecuencias de diversas fuentes se mostraron contrapuestas entre sí.

Según Fleet (2014), el estudio acerca del liderazgo puede traer confusión ya que hay diversos enfoques sobre este tema, cada uno de los investigadores resalta su punto de vista y no se logra integrar con claridad la conceptualización de la palabra como tal, sin embargo los temas relacionados con el liderazgo son desmesurados pero en su definición aún siguen siendo aislados.

House (2002), El liderazgo es un tema bastante extenso y complejo; sus estudios tratan de diferenciar temáticas que pueden estar vinculadas con temas similares. Estas temáticas pueden ser de conocimiento, de acciones o de personalidad. Hay muchos estudios que permiten ver la influencia que existen relacionadas a su conceptualización, de igual manera es necesario conocer lo que rodea este fenómeno y ampliar los conocimientos o estudios comparativos y de diferencias entre los ámbitos relacionados, siendo probable que se practique ciertas conductas y estrategias según la función que desempeña para alcanzar similares resultados.

Como lo afirma Bass (1998), El liderazgo transaccional es la relación que existe entre los actores que trabajan por un mismo objetivo y para alcanzarlo conviene en un pacto.

El líder con estas características se muestra ideocéntrico es independiente, autócrata, traza sus objetivos sin importar, sobreponiendo el capital sobre la humanidad.

El objetivo más importante del líder transaccional es precautelarse sus intereses personales, teniendo poca o nada importancia se convierte en algo contra actual, limitándose en contratos sociales y volviéndose recíproco según el alcance de sus metas será la aceptación que tenga el individuo en la empresa.

Kanungo (2001), Se vuelve una situación de riesgo la situación del líder transaccional, pues, aunque alcanza cierto nivel de integridad también puede justificar sus acciones sea estas negativas o deplorables con tal de alcanzar lo planificado. Las personas que te rodean se vuelven en medio ideal para alcanzar sus fines y será aún mejor en cuanto se maximice sus beneficios.

Cuando se habla de estrategias usadas por un líder transaccional se menciona el altruismo mutuo. Las palabras poder, capacidad de control se vuelven invariables manejadas por acciones que se practican a diario. Se es más leal el que obedece y el cumple sus compromisos para alcanzar las metas propuestas por el líder siendo agente de reconocimientos por la suma de sus méritos.

Los colaboradores se esfuerzan con el fin de alcanzar premios y a la vez por evadir llamadas de atención o sanciones por incumplimiento parcial o total de las instrucciones del líder. En una organización, donde el líder es transaccional alcanzará el éxito siempre y cuando se obedezca y se alcance los objetivos trazados.

Considerablemente se puede alcanzar cierto grado de integridad bajo el liderazgo transaccional si el líder es justo y sus trabajadores o empleados se sientan respetados por él, de esta forma no será considerado como un capitalista preocupado por velar solo por sus intereses. De esta forma el líder transaccional se podrá apreciar el interés real que siente el líder por su personal y que su relación de trabajo será justa basada en un proceso de negociación y respeto.

En la actualidad para que una empresa funcione exitosamente y perdure en el mercado sea esta comercial, productivo o de servicios requerirá un liderazgo diferente al transaccional, pues mientras haya más participación de quienes la conforman permitirá alcanzar lo esperado. Es importante reconocer que los conflictos de intereses hacen más difícil el ámbito donde se aplica un liderazgo. El líder no puede alcanzar la visión planteada si no toma en cuenta las individualidades de sus trabajadores, convirtiéndose en un arte por descubrir por el líder el manejar todas estas temáticas y conjugarlas para hacerlo real.

Si bien este liderazgo muestra bases de enderezas, también se muestra lo que le que falta. Uno de estos aspectos es la concordancia. El líder transaccional es impasible al a sus colaboradores con quien conserva un trato de compromiso, y solo la ve como cualquier otra persona.

Price (2003). Concerniente a este argumento se puede indicar que en las diferentes explicaciones que pretenden probar la honradez del liderazgo transaccional notamos que el individuo se revierte un objeto para conseguir las fines, esto estropea el nivel de entereza.

El énfasis que hace este tipo de líder se basa prácticamente en controlar los procesos y desempeño que sus colaboradores realizan y la estructurada armada. Este tipo de liderazgo presentan riesgos de ser insensibles con el hombre pretendiendo que responda igual que una máquina, pero la realidad es que se trabaja con individuos, que son colaboradores de la organización. Se deja claro que un líder transaccional está limitado a exponer un razonamiento moral por cuanto no ha trascendido su autonomía, liderazgo, responsabilidad, no desarrollaron los valores en sus colaboradores.

El Modelo de Aronson (2001), cataloga el estilo de liderazgo transaccional y lo sitúa intrínsecamente de una zona ética y de una zona no ética, esto debido a que no hay

una clara concepción de sus características y sus resultados dependerán del líder que las aplique y el medio donde lo ejerce.

El liderazgo transaccional presenta ciertos rasgos, características de su comportamiento y de sus colaboradores, resaltando la importancia de sus beneficios de alcanzar los objetivos y minimizar los riesgos. Se fundamenta claramente en las recompensas, sanciones que las acciones de sus docentes hayan alcanzado. De acuerdo con esto se puede definir al liderazgo como un proceso interactivo y balanceado de recompensas por el alcance de las metas mutuamente establecidas.

Es así como a partir de este enfoque se define el liderazgo según Pérez (2011). Un asunto emprendedor, sobre un recuento propicio de compensación de bienes perceptibles, que se ostenta entre un individuo registrada como dirigente y los partidarios y a beneficio de objetivos recíprocamente concretos.

Como lo afirma Bautista (2008), este tipo de liderazgo empieza a estudiarse por la década de los 60, siendo observado desde muchas perspectivas y apoyándose de ramas de las principales ciencias, como la sociología, psicología, economía, etc., cabe resaltar que hay una característica que sobresale, que es mostrar las habilidades y destrezas a fin de sobresalir de entre los demás.

Esta forma de administrar del cual ya se habla desde hace más de 60 años, está fuertemente asociado con premios y sanciones, de acuerdo a los alcances que hayan tenido los colaboradores. A continuación, nombraremos las ventajas y desventajas:

El profesional en el tema de liderazgo y comportamiento de individuos Rafael González, con más de 20 años de especialización, detalló acerca del liderazgo transaccional lo esencial para poderlo aplicar como estrategias.

¿Qué es? El liderazgo transaccional está fundamentado en la ejecución de la negociación realizada entre la empresa y el trabajador, creándose un sistema de

premios y sanciones, relacionados directamente con la calidad de trabajo realizado por el colaborador. En las empresas en donde es aplicable este tipo de liderazgo el líder es quien guía y controla que se cumpla con lo planificado.

Existen varios puntos cuando se plantea el liderazgo transaccional que deben tomarse en cuenta. Primero se debe tener presente las recompensas que los colaboradores alcanza cuando han cumplido sus metas. El líder trabaja y define con su grupo de trabajadores los objetivos medibles y factibles, que deberán ser cumplidos en el tiempo que quede establecido. Según lo que se cumpla y de acuerdo al esfuerzo del trabajador, este tendrá su recompensa en valor monetario, para que esto sea posible el líder debe presentar a su equipo las herramientas con las que cuenta para llegar a su objetivo, así mismo como hay recompensas también se prevé una especie de castigo para quienes no cumplan cuando no se cumple con lo que la empresa espera de sus empleados.

Ventajas del liderazgo transaccional: Las estrategias en las que intervienen las recompensas en las mayorías de los casos pueden tener un efecto esperado en sus colaboradores. Cumplen el objetivo de motivarles y premian de forma justa a quienes se han esforzado, pues le han dedicado de su tiempo y habilidades para lograrlo.

Es categóricamente eficiente si se traza una meta. Lo más destacable en este tipo de liderazgo transaccional es que llegan más rápido a cumplir sus objetivos desestimando todo lo que quite la debida atención y aprovechando los recursos para lograrlo.

Con este tipo de liderazgo se podrá detectar con facilidad a los trabajadores o colaboradores más capaces, las recompensas provocaran la atención requerida para el cumplimiento de las metas, resaltando los más hábiles y talentosos en llegar a los objetivos. La empresa y el líder tomaran en cuenta estos atributos y características de lo que ellos han planteado y exigido.

Se valora el trabajo bien realizado. Con este tipo de liderazgo el líder reconocerá la importancia del trabajo y de quienes ejercen estos cargos, sobre todo el liderazgo transaccional por contingencia permitirá que los empleados que han alcanzado las metas se sientan motivados, productivos en otras palabras retribuido en su trabajo.

Los beneficios son mutuos en otros tipos de administración el beneficiado es en mayor parte el empleador, pero cuando se trabaja bajo acuerdos, metas y otros condicionamientos, si el empleado alcanza sus metas será retribuido con tratos para su mayor provecho.

Desventajas del liderazgo transaccional: Hay limitación en innovaciones. Los trabajadores están orientados a cumplir metas por obtener premios, retribución económica o por mantener su puesto laboral por lo que poco disfrutan de contribuir con ideas para el desarrollo de la empresa en que trabajan.

Los colaboradores pueden tomar las sanciones y premios como algo negativo relacionándolo con la competencia no sana y al final crear un ambiente de rivalidad entre sus pares con esta administración se destacan la corrección y la sanción, pero es más productivo que se trabaje por prevenir los errores durante el proceso ya que así se ahorrara tiempo.

La lealtad de los empleados será inestable dado a la poca interacción entre el líder y el colaborador por los únicos beneficios que los asocian, que una vez alcanzado se da por terminado. Dicho en otras palabras, cada trabajador velara por alcanzar sus objetivos en la empresa.

Su alcance es limitado con este tipo de liderazgo el impacto es de corta expansión, sin traer cambios significativos con el grupo de trabajo. Mucho se ha indicado la efectividad del liderazgo transaccional porque trabaja con metas definidas que deben ser cumplidas en un tiempo sin embargo las empresas hoy en día dedican tiempo a

motivar a su personal permitiendo que este se supere como individuo y proyecte sus alcances en pro de la empresa.

Algunas diferencias entre liderazgo transaccional y transformacional son:

Humano (2015), La contraparte del liderazgo transaccional el cual se basa por acuerdos o negociaciones entre el empleado y la empresa es el liderazgo transformacional que cuyo alcance es transformar a sus colaboradores y la empresa en la que elaboran. Aunque siempre todo liderazgo su fin es llegar a la meta este se interesa en las personas quienes hacen posible los resultados. La diferencia también radica en que el primero es a corto plazo y el transformacional desea ser duradero.

Straker (2009), opina que las personas se incentivan debido a las distinciones que se les den, la teoría ocupa que las personas están motivadas por distinciones y sanciones, y que los regímenes sociales son más efectivos cuando concurre un templado vínculo de superioridad. Cuando las personas aceptan una labor, el acuerdo es que deleguen todo el poder a su jefe. El propósito principal de los dependientes es permitir que el gerente les diga qué hacer

Kreitner & Kinicki (1997), El líder transaccional labora con el propósito de intuir distribuciones, por tal razón es evidente que se soliciten dependientes y las distinciones de los dirigentes, que estipulen perseguir preceptos. Los preceptos no siempre son aludidos, sin embargo, los partícipes están consientes de la presencia de un procedimiento sensato del cual hay en un ambiente laboral.

La etapa inicial del liderazgo transaccional se materializa en la contratación, es decir, en la asignación de salarios y otros beneficios a los subordinados, y la empresa obtiene la autorización de los subordinados mediante la afiliación con los directores.

Cuando la persona a cargo de la transacción asigna trabajo a un subordinado, el subordinado se considera responsable del trabajo independientemente de si el subordinado tiene los recursos para realizar la tarea asignada. Cuando las cosas van mal, se considera que los subordinados son los que personalmente cometieron la falta y son castigados por la falta, al igual que se les recompensa por el éxito de su trabajo. Considerando que los líderes transformacionales tienen un mejor estilo de "venta", una vez que se firma un contrato, los líderes transaccionales adoptan un estilo "poderoso".

Aunque hay muchas encuestas que enfatizan las limitaciones del liderazgo transaccional, todavía es popular entre muchos gerentes. Por supuesto, en el ámbito del liderazgo y la gestión, tiende a ser un modelo rector de la gestión. En el proceso, la gestión está más plegada. Más humano y más fácil de aceptar.

N.M. Tichy y M.A. Devanna (1997), La primordial restricción de este estilo de liderazgo es la suposición de que los seres humanos son "racionales". Esta persona está motivada en gran medida por el dinero y las recompensas simples. Además, su comportamiento es predecible. La base psicológica subyacente es el "conductismo", incluidas las condiciones quirúrgicas clásicas de Pavlov y Skinner. Estas teorías se basan principalmente en experimentos de laboratorio (generalmente experimentos con animales), ignorando factores emocionales complejos y valores sociales.

En la pericia, hay pruebas suficientes de que el conductismo respalda los métodos comerciales. La combinación de oferta y demanda de alto empleo con la influencia de una demanda profundamente arraigada, como la jerarquía de demanda del modelo de Maslow, refuerza este punto. Cuando la demanda de habilidades excede la capacidad de oferta, el liderazgo transaccional suele ser insuficiente y otros métodos son más efectivos.

El método tradicional de liderazgo de transacciones de Holland (1978) se basa en el modelo de "alianza bivalente vertical". La idea básica detrás de este modelo es que el

liderazgo se basa en el intercambio de relaciones entre líderes y subordinados, y viceversa.

Gutiérrez (1994), Los líderes y los subordinados determinan las expectativas de los demás; este conjunto de expectativas conduce a sus comportamientos, y estos comportamientos están sujetos a expectativas, negociación, etc.

Este tipo de transacción depende del buen desempeño y generalmente se considera un líder eficaz. Los líderes de transacciones intercambian recompensas y establecen una atmósfera, estableciendo así una conexión más cercana entre los seguidores y los resultados deseados, lo que influye en la motivación de los seguidores.

De acuerdo con los estándares de este método, un líder eficaz es un diagnóstico psicológico sensible que puede identificar con precisión las necesidades y expectativas de los subordinados y responder en consecuencia.

Burns (1978), La teoría de la transacción se centra en la influencia del comportamiento del líder en el discernimiento, la estimulación y el trabajo de los seguidores. Los líderes transaccionales aparecen a cambio de recompensas constructivas o correctivas, o para evitar que los seguidores obedezcan la disciplina.

Entre el líder y el seguidor, se puede identificar el siguiente comportamiento: "recompensa contingente". Remuneración del contrato de intercambio en función del nivel de trabajo y desempeño. Conducción o conducción excepcional:

Activo: haga arreglos para monitorear el desempeño del seguidor y tome acciones correctivas cuando se observe una desviación entre el rol y el desempeño esperado del seguidor. Se centra en las irregularidades, los errores, las excepciones y las desviaciones de las expectativas de los subordinados y les llama la atención. Concéntrese en no cumplir con las cuotas o las pautas.

Pasivo: intervenir solo si no se cumplen los criterios. Mientras las cosas vayan bien, está feliz de permitir que sus subordinados continúen con su trabajo.

Dirigir una unidad educativa por excepción puede en ocasiones presentar ciertos inconvenientes y no alcanzar los objetivos deseos, es por esto que se debe conocer los diferentes tipos de liderazgo y clasificar las características más sobresalientes y eficaces que sean útiles para el medio en el que se desenvuelven.

López (2005), En esta cualidad de liderazgo, el líder controla y supervisa que no haya desviaciones de lo planificado, siendo su objetivo principal mantener un lineamiento de sus trabajadores. Al igual que la anterior cualidad, este también está basado en la fiscalización y castigos, la diferencia es que éste lo enfoca durante el desarrollo de las funciones o actividades y el otro al final. Las herramientas que usa el líder que ejercer este tipo de liderazgo son la fiscalización y el castigo para conseguir el accionar esperado por parte de sus colaboradores, por lo consiguiente en la mayoría de los casos este tipo de liderazgo traerán como resultado actitudes defensivas que poco ayudarán con el desarrollo de los procesos para alcanzar los objetivos.

Muchos escritores sobre este tipo de liderazgo coinciden en relacionar el termino consecuencias negativas, para aquellos trabajadores que no cumplen los estándares propuestos por quien dirige y establece las metas. Se dice también que el objetivo principal satisface los intereses del líder, estos se anteponen al bien común ya que todo de programa de acuerdo al modelo que el líder estableció, pero sabemos que en nuestro medio es necesario conocer a las personas con las que trabajamos, porque son ellos quienes pueden ayudar en las posibles soluciones que se plantearan según las necesidades.

Como lo indican Mendonca (1996), cuando el líder abusa de la estrategia de control el personal que está siendo dirigido tiene una mala recepción de la utilidad de la misma porque puede sentirse manipulado o sentir la alteración o el respeto a la dignidad, manifestándose un aire de egoísmo de parte de quienes dirigen.

En el liderazgo por excepción activa son trazadas las reglas de forma específica para ser alcanzada, así como quedan claramente estipuladas las sanciones para quienes no alcanzan o quedan fuera de dichas normas. Cuando un colaborador tiene un rendimiento ineficaz se pueden considerar que está en peligro su puesto de trabajo. La tarea de este tipo de líder es netamente supervisar y detectar errores de sus trabajadores y corregir o sancionar de acuerdo como él lo considere.

Riggio (2006), El líder por excepción activa se planifica para supervisar activamente y todos cumplan a cabalidad las normas y minimizar los errores que se pudieran presentar, por lo tanto, tomará tome acciones correctivas cuando sea necesario. Un ejemplo de un proyecto que representa a la administración a través de excepciones activas es que el líder "intenta prestar atención a las irregularidades, errores y desviaciones que violan los estándares requeridos".

a) Dimensión Dirección por excepción pasiva

Riggio (2006), Es cuando líder espera pacientemente las equivocaciones de sus colaboradores para luego tomar medidas de corrección, llamadas de atención y posiblemente hasta sanciones en busca de soluciones para que no se vuelvan a cometer. Un ejemplo sería cuando el líder "trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelvan serios"

En este tipo de liderazgo presenta ciertos rasgos como lo son las medidas con el fin de corregir al final del proceso, asegurando que no se cometan más divergencias con lo que ya ha sido establecido. Además, se caracteriza por tener poco contacto con el personal y está dirigido en cuidar el buen funcionamiento de los mecanismos de control y de que sean sancionados quienes no se esfuerzan por cumplir lo proyectado.

Se cree también que las empresas invierten para que las cadenas de control sean grandes e interminables. A esta ideología se contraponen los líderes que apuestan a

las relaciones de confianza y estrategias enfocadas en una comunicación asertiva con sus empleados siendo más útil y productivo que los controles y sanciones. Esta argumentación no pretende desestimar la importancia, utilidad de los tipos de liderazgos, sino más bien guiar en una correcta aplicación de cada tipo de liderazgo según las necesidades, prioridades que lo requieran.

Según Riggio (2006), recomienda trabajar con la dirección por excepción activa cuando el número de colaboradores es suficientemente grande que se dividen en diferentes grupos y hay supervisores que reportan o dan informes de las tareas asignadas.

Podemos resumir entonces que ese tipo de liderazgo se preocupa por alcanzar sus objetivos desconociendo al personal como ente integro que solo debe ocuparse de lograr lo que las normas le exigen. La utilidad de este liderazgo se resalta para redes de supervisión donde existe gran número de empleados.

Esta compostura benéfica se define para motivar eficazmente a otros a lograr niveles más altos de desarrollo y desempeño, aunque no tantos como cualquier otro componente de transformación.

La palabra acuerdo es la que resalta en este tipo de liderazgo, ya que el líder y el colaborador establecen de forma clara lo que el líder desea obtener en este caso del docente presenta sus responsabilidades de forma específica y el empleado asume su responsabilidad de forma consciente.

Como la firma Antonakis (2003), cuando las recompensas forman parte de la contingencia pueden permitir que el tipo de liderazgo cambie de transaccional a transformacional, ya que en el primero se puede otorgar un bien material, pero en el segundo puede trascender a una recompensa psicológica en la que serán reconocidos sus esfuerzos a través de los elogios.

Burns (1978), Lo que busca el liderazgo por contingencia es alcanzar sus objetivos manteniendo la motivación constante para que el líder sea efectivo en su trabajo. Es necesario indicar que el líder no busca la transcendencia de sus colaboradores o cambio de conducta en la persona, tal como lo hace un mentor en la enseñanza de sus doctrinas ideológicas. Esto no descalifica la honestidad del líder en la comunicación con sus docentes, pero si su visión a corto plazo por mantenerla.

Conger (1998), .Al final el reforzamiento positivo tiene resultados efectivos o en la manipulación es poco o nada perceptible. Es recomendable como verdaderos líderes mostrarse autentico o marcar la diferencia dejando un legado consolidado en valores y éticas que se caracterice por la responsabilidad por lo que le ha sido confiado

Al final el reforzamiento positivo tiene resultados efectivos o en la manipulación es poco o nada perceptible. Es recomendable como verdaderos líderes mostrarse autentico o marcar la diferencia dejando un legado consolidado en valores y éticas que se caracterice por la responsabilidad por lo que le ha sido confiado.

Con todo, esta característica se puede clasificar como una estrategia de manipulación para garantizar resultados organizacionales. No hay un interés real en los valores que afectan positivamente a los empleados y los empleados no tienen interés en crecer.

Valenciana (2018), La mediación cultural ayuda a incrementar los recursos personales y sociales disponibles para el sector educativo para satisfacer las necesidades de conflicto o malestar entre sus miembros debido a diferencias culturales. Para ello, los mediadores culturales deben ayudar a los diferentes departamentos del sector educativo a adquirir un conocimiento más común para promover su participación y obtener los mejores resultados educativos. Asimismo, debe cooperar en la búsqueda de consensos sobre las normas que rigen la convivencia pacífica de los centros educativos.

Bello (2014), expresa “El concepto de mediación originalmente se vinculaba con la cultural de los sujetos, así mismo con las practicas comunicativas específicas de la audiencia como un proceso estructurante involucrando otras variables como socializad y tecnicidad”. Fomentar la participación ciudadana en la toma de decisiones a través de una cultura mediadora, la educación toma parte transcendental para formar como micro sociedad niños y niñas que se ejerciten para la justicia y lo ecuánime, en otras palabras, pequeños ciudadanos que aporten a la sociedad soluciones y no problemas.

La mediación como lo menciona Yáñez (2013), es un método alterno para la resolución de conflictos, buscando la comunicación clara entre las personas que presentan el problema, todo esto dirigido por un tercer participante que presenta las características de la imparcialidad e idóneo, cuyo objetivo es terminar con el conflicto de una forma consensuada.

La mediación como lo afirma Longoria (2006), es una gestión entre personas que necesitan de una tercera que guie la conversación o comunicación para llegar a acuerdos, esta tercera persona debe ser neutral y juntos hallen la solución a la problemática.

Según el investigador Villa (2003), la mediación es un proceso que permite la finalización de un conflicto a través de las personas que conforman el problema y ayudados en especial por una tercera que interviene con el permiso de los disputantes, asistiendo de forma satisfactoria en busca de un resultado que satisfaga a ambas partes.

De igual forma Tamburrino (2009), expresa acerca de la mediación como un proceso con carácter voluntario que desean finalizar un conflicto con el apoyo de un tercero ecuánime que facilitará la negociación que complazca a las dos partes.

La teoría sociocultural de Vygotsky enfatiza que los menores participan activamente en el entorno circundante y el desarrollo cognitivo es el resultado de un proceso cooperativo.

Según la teoría sociocultural de Vygotsky, el papel de los compañeros más adelantados es apoyar, orientar y organizar el aprendizaje de los niños. Este es el paso en el que ha interiorizado la estructura antes de poder dominar estos aspectos. Las habilidades conductuales y cognitivas necesarias para la actividad. Esta teoría Lev Vygotsky tiene un significado de gran alcance para la evaluación de la educación y el desarrollo cognitivo.

En el caso de la mediación según López (2009), en donde focaliza características que permiten ver claramente porque la cultura mediadora termina siendo la forma más práctica solucionar problemas, destacando cada una de ellas.

Cooperatividad y creatividad. Se crea a través de la mediación un ambiente de cooperación entre los afectados todos pueden facilitar con ideas de solución, todos deben ser parte del arreglo, todos a ceden, así mismo se usa la creatividad para ingeniar y solucionar el conflicto, el mediador guía a que de las partes se cree la solución a la problemática.

Rapidez y economía. Esta característica permite el enfrentamiento directo, ahorrando así el tiempo requerido para los procedimientos judiciales, y el costo de la mediación es mucho menor que el costo establecido.

Neutralidad. Este es uno de los puntos más importantes, porque la mediación será un fallo rotundo si el mediador favorece a una de las partes por simple preferencia, la imparcialidad para estudiar la problemática se convierte en algo clave, el objetivo principal del mediador será entonces que ambas partes cedan y salgan satisfechas.

Confidencialidad. Significa que no se declarará ninguna información durante el procedimiento así mismo no debe divulgarse ni utilizarse en ningún otro proceso y no causará consecuencias económicas y sociales.

¿Cómo se relaciona el liderazgo transaccional con la cultura mediadora en los docentes de la unidad educativa Ancón de la ciudad de Guayaquil- Ecuador 2018?

La presente investigación se justifica por conveniente, relevante y novedosa.

Es preciso recordar que los docentes son líderes formadores dentro de las aulas, son ellos quienes pueden aportar para los estudiantes sociales, los creadores del cambio resuelven problemas de manera sosegada, que lleven a sus moradas una sapiencia de paz. Las instituciones en Guayaquil solicitan dirigentes ejerzan un liderazgo diferente al transaccional, que no solo deseen alcanzar objetivos de forma fría y calculadora, sino que permita crear un consorcio más justa y pacificadora; lo que muestra el Mineduc en su representación del perfil del bachiller ecuatoriano.

La importancia de este problema trasciende, porque se desea investigar y determinar si el tipo de liderazgo en la institución educativa “Ancón” de la ciudad de Guayaquil es de tipo transaccional y comprobar si este influye o no en formar educadores y por ende estudiantes con cultura mediadora.

Es significativo porque el problema estudiado es el núcleo de la educación ecuatoriana, las dificultades que genera este problema afectan el plan de convivencia en el aula y tienen un significado estratégico para la formación de las personalidades, disciplinas y cultura de nuestros estudiantes.

Sobre las necesidades sociales como lo expresó (Hernandez, 2014), se necesitan mecanismos que permitan una sociedad activamente participativa con bases morales altas y que disfrute guiar a otros en ese camino, que lleve a la trascendencia social cultural elevando el altruismo y mejorando, proponer establecer una política pública

diseñada para satisfacer las necesidades de sus integrantes, se recomienda mantener la relación entre las personas cuando existe coordinación entre la ciudadanía y el gobierno, así también el respecto a las leyes que impulsen este tipo de iniciativa.

Es peculiar puesto que se desdobra el Mineduc restableció su propuesta de lo que se aspira alcanzar en el ciudadano que se está formando dentro de las aulas, esto requiere que los líderes ejerzan diferentes habilidades de liderazgo, no solo líderes tradicionales, solo son responsables de lograr las metas.

En esta indagación se consideró como hipótesis general: **Hi** Se relaciona significativamente el liderazgo transaccional con la cultura mediadora de los docentes de la unidad educativa Ancón Guayaquil- Ecuador 2018.

Y así sus específicas: **Hi** Se relaciona significativamente la dimensión dirección por excepción pasiva con la cultura mediadora de los docentes de la unidad educativa Ancón de la ciudad de Guayaquil- Ecuador 2018.

Hi Se relaciona significativamente la dimensión dirección por excepción activa con la cultura mediadora de los docentes de la unidad educativa Ancón de la ciudad de Guayaquil- Ecuador 2018.

Hi Se relaciona significativamente la dimensión dirección por contingencia con la cultura mediadora de los docentes de la unidad educativa Ancón de la ciudad de Guayaquil- Ecuador 2018.

Asimismo, se considero como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transaccional con la cultura mediadora de los docentes de la unidad educativa Ancón de la ciudad de Guayaquil- Ecuador 2018 a través de herramientas estadísticas para validar la hipótesis planteada. De igual manera los específicos: Determinar la relación de la dimensión de la Dirección por excepción pasiva con la cultura mediadora en los docentes de la unidad educativa Ancón de la ciudad de Guayaquil- Ecuador 2018.

Determinar relación de la dimensión de la Dirección por excepción activa con la cultura mediadora en los docentes de la unidad educativa Ancón de la ciudad de Guayaquil- Ecuador 2018.

Determinar la relación de la dimensión de la Dirección por contingencia con la cultura mediadora en los docentes de la unidad educativa Ancón de la ciudad de Guayaquil-Ecuador 2018.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio utiliza métodos cuantitativos. Es un método de recopilación y análisis de datos cuantitativos sobre variables y también estudia la asociación o relación entre variables cuantitativas. (Fernández, 2010)

El nivel de investigación es relevante porque intenta establecer la relación o correlación entre las variables culturales del líder transaccional y el mediador, medir las variables y luego estimar la correlación mediante la aplicación de pruebas de hipótesis relacionadas y técnicas estadísticas. Al respecto Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014) señala — El modelo de investigación tiene como objetivo comprender la relación o correlación entre dos o más definiciones, escalas o variables.

De tipo básico porque aporta al conocimiento científico, al respecto, encontramos que en los métodos cuantitativos la calidad de la encuesta está relacionada con el grado de supuestos de diseño. Hernández, Fernández y Baptista (2010).

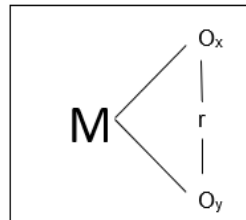
Por tanto, a través del tipo de investigación básica, permite adelantar información descriptiva transversal para reflejar el objeto de investigación, es decir, la relación entre variables.

Como lo presenta Hernández (2014), afirma que el diseño de la investigación está relacionado con la estrategia que permite abarcar todos los datos necesarios y útiles que faciliten formulación de la problemática.

Según lo manifestado, se trata de investigaciones en los que se respetan cada una de las variables, sin que sufran alteraciones para ser observadores de sus reales. Lo que se procede hacer en los trabajos no experimentales es examinar los acontecimientos estudiar su desempeño en el desarrollo natural y luego analizarlos (Hernández et al., 2014).

El diseño, transversal correlacional asociativo, por cuanto se puntualizarán la analogía entre ambas.

De ahí que en este trabajo investigativo se experimentó a los representantes administrativos e instructivos. El diseño correlacional se resume en el siguiente esquema.



Dónde:

M = Docentes de la unidad educativa Ancón Guayaquil- Ecuador

Ox = Variable: Liderazgo transaccional

Oy = Variable: Cultura mediadora

r = Relación entre las variables

Variables,

Liderazgo transaccional: Considera que un líder ayuda a sus colaboradores para que logre resultados esperados. Palomo (2014)

Cultura mediadora: contribuye a potenciar los recursos personales y sociales de que dispone la comunidad educativa, para atender aquellas necesidades que puedan generar conflicto o malestar entre miembros. Valencia (2018)

2.2 Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION DE LAS VARIABLES Y FUNDAMENTACION TEORICA	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
El liderazgo transaccional	El liderazgo de transacción o transaccional considera que el líder ayuda a sus colaboradores para que logre los resultados esperados. Palomo (2014)	El liderazgo transaccional se lo trabajó en un cuestionario hacia los docentes de la unidad educativa Ancón, Guayaquil, Ecuador, para una mejora de las dimensiones	La dirección por excepción pasiva es cuando líder espera pacientemente las equivocaciones de sus colaboradores para luego tomar medidas de corrección, llamadas de atención y posiblemente hasta sanciones en busca de soluciones para que no se vuelvan a cometer. (Riggio, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas correctivas • Aplica controles • Detecta divergencias • Relaciones interpersonales • Interés por el bienestar • Mecanismos de castigos • Generación de confianza • Fines personales 	Ordinal
		dirección por excepción pasiva (16 ítems), Dirección por excepción activa (15 ítems), Dirección por contingencia (9 ítems), a través de la escala ordinal:	El líder por excepción activase se planifica para supervisar activamente y todos cumplan a cabalidad las normas y minimizar los errores que se pudieran presentar, por lo tanto, tomará las medidas correctivas cuando sea necesario. (Riggio, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Desviación de lo estándar • Colaboración en línea • Controles y castigos • Poder coercitivo • Intereses del líder • Consecuencias del poder coercitivo 	
		1=NUNCA, 2=CASI NUNCA 3=A VECES, 4=CASI SIEMPRE 5= SIEMPRE	Este estilo de liderazgo por contingencia está caracterizado, porque entre el líder y el colaborador hay una negociación recíproca de común acuerdo en cuanto a los objetivos a alcanzar. La recompensa contingente es transaccional cuando la recompensa es un bien material como una comisión. (Antonakis, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> • Negociación recíproca • Satisfacción de necesidades • Mecanismos de motivación • Manipulación • Acuerdos pactados 	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION DE LAS VARIABLES Y FUNDAMENTACION TEORICA	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura mediadora	La mediación cultural contribuye a potenciar los recursos, personales y sociales, de que dispone la comunidad educativa, para atender aquellas necesidades que puedan generar conflicto o malestar entre sus miembros. Valenciana (2018).	Se utilizará la encuesta con el apoyo de dos cuestionarios para medir las dimensiones Cooperatividad y creatividad (4 ítems) Rapidez y economía (3 ítems) Neutralidad (3 ítems) Confidencialidad (4 ítems). Con la escala ordinal: 1=NUNCA, 2=CASI NUNCA 3=A VECES, 4=CASI SIEMPRE y 5= SIEMPRE	Cooperatividad y creatividad. Se crea a través de la mediación un ambiente de cooperación entre los afectados todos pueden facilitar con ideas de solución, todos deben ser parte del arreglo, todos a ceden, así mismo se usa la creatividad para ingeniar y solucionar el conflicto, el mediador guía a que de las partes se cree la solución a la problemática.	El proceso en demandas por conflictos es lento El gasto generado en demandas por conflictos es costoso La mediación resuelve conflictos de manera rápida y oportuna	Ordinal
			Rapidez y economía. Esta característica permite una confrontación directa, ahorrando tiempo abismalmente con el proceso judicial y los costos de la mediación son muy inferiores a los establecidos	Para guiar e intervenir en un conflicto se requiere ser imparcial Los docentes deben estar preparados para mediar Situaciones de conflictos	
			Neutralidad. Este es uno de los puntos más importantes, ya que, si el mediador toma partido o se inclina por alguna de las partes, fracasará, la imparcialidad para estudiar la problemática se convierte en algo clave, el objetivo principal del mediador será entonces que ambas partes cedan y salgan satisfechas.	La intervención de un conflicto es indispensable la confidencialidad Las personas muestran más confianza con personas conocidas como confidente	
			Confidencialidad. Significa que no se declarará ninguna información durante el procedimiento así mismo no se podrá divulgar o utilizar en algún otro proceso, y no permitirá consecuencias económico-sociales.	La comunidad educativa necesita aplicar estrategias que ayuden a la resolución de conflictos. Escuchar a sus compañeros. Cedamos para alcanzar el objetivo La creatividad en la resolución de conflicto es necesaria	

2.3 Población, muestra

Es el vinculado mayor de personas u objetos que forman parte del estudio o investigación como lo afirma Beatriz (1994), "El universo puede estar formado por seres humanos, aspectos relevantes, nacimientos, muestras de laboratorio, accidentes de tráfico, etc. "

Esta investigación está conformada por 28 docentes de una unidad educativa entre varones y mujeres.

Tabla 1 Población

DOCENTES	CANTIDAD
VARONES	8
MUJERES	20
TOTAL	28

Fuente: Archivos docentes de la Unidad educativa Ancón

Dado que los 28 educadores que componen la población fueron seleccionados como sujetos de investigación, no se utilizó una muestra, por lo que no es necesario calcular el tamaño de la muestra. La muestra será una parte más pequeña de la población y que debe ser delimitado por cualquiera de las fórmulas ya conocidas o definidas por los criterios de elección determinados. La participación para que este subgrupo sea apreciado como tal, debe personificar a la población Baptista (1994)

2.4 Técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad

Empleándose a la encuesta, Según Váida (2003) Se trata de una técnica analítica que se realiza mediante la realización de cuestionarios y entrevistas verbalmente o por escrito a un grupo de personas, generalmente para un grupo de individuos, pero rara vez para una sola persona, con el objetivo de brindar información mediante la recolección de datos. La investigación y la interpretación dan a las personas una idea de la realidad, se pueden formular hipótesis y pueden guiar la fase de investigación. Se ha manejado para compilar la indagación la encuesta la íntima y de carácter incógnito; es decir, no es forzoso echar de ver el nombre del encuestado, docentes de una unidad educativa Ancón de Guayaquil - Ecuador.

Se emplearán el cuestionario para medir el nivel de cultura mediadora, con las dimensiones cooperatividad y creatividad con 4 ítems, rapidez y economía con 3 ítems, neutralidad con 3 ítems, confidencialidad con 4 ítems; la medición se hizo usando la escala de tipo Likert que es un vinculado de interrogaciones que mide las variables (Hernandez R. , 2014).

Para validar los instrumentos se considero la opinión y aprobación de expertos que certificaron su utilidad.

En cuanto a la confiabilidad el empleo el coeficiente Alfa de Cronbach con un valor de 0.935 y 0,804 resultando confiables para su aplicación.

2.5 Procedimientos

Para esta indagación se empleó un adecuado proceso levantando la información requerida, de forma clara y objetivos definidos. Se realizo una indagación de las variables, se procedió a establecer los instrumentos que fueron validados por peritos y luego obtenidas las opiniones se creo una base de datos con las mismas tras luego ser evaluadas para determinar su correspondencia.

2.6 Métodos de análisis de datos

La exploración se compone como expertamente legítima si se fundamentó en indagación justificable, que permita facilitar respuesta concreta y clara para validar o descartar la hipótesis formulada.

De igual forma, el estudio de antecedentes cuantitativos se transportó, habiendo en deferencia los paralelismos de cálculo de la variable a través de presentaciones descriptivas, para dar una concreta y claramente comprensiva de sus resultados y ubicar las características de las variables recogidas con sus particularidades.

Los investigadores primero describen los datos, luego realizan un análisis estadístico y correlacionan sus variables. Esto significa realizar un análisis estadístico descriptivo sobre todas las variables de la matriz llamadas ítems y luego sobre cada variable de investigación. Por último, se ejecutan cómputos para discrepar sus hipótesis (Hernández, 2010).

2.7 Aspectos éticos

Está estrictamente desarrollado en los principios básicos de la ética científica basada en la autenticidad, autenticidad y honestidad, como se describe a continuación:

Teniendo en cuenta el principio de respeto a las personas, se dialogó con el rector de la unidad educativa informarle sobre el tema de investigación, se le solicitó permitir el uso de sus respectivos instrumentos,

Por el principio de autonomía se les pregunto si el educador puede refutar la herramienta de investigación de manera voluntaria y firme el formulario de consentimiento, bajo el respeto a la dignidad humana, mostrando así el criterio de confidencialidad y anonimato, para salvaguardar la entereza de los colaboradores.

Por lo tanto, la exploración ha obtenido averiguación veraz y confiable, y se admiran los honorarios de autor. Los efectos derivados se pueden verificar correctamente sin ninguna maniobra de datos y la averiguación se mantiene confidencial.

III. RESULTADOS

Objetivo General

Tabla 2 Relación de la variable liderazgo transaccional y la variable cultura mediadora.

		CULTURA MEDIADORA		Total
		REGULAR	ALTO	
LIDERAZGO	REGULAR	Recuento	0	1
TRANSACCIONAL		% del total	0.0%	3.6%
	ALTO	Recuento	2	27
		% del total	7.1%	98.4%
Total		Recuento	2	28
		% del total	7.1%	100.0%

Fuente: Cuestionario a los docentes de la Unidad Educativa "Ancón" de Guayaquil – Ecuador, 2018

Elaboración propia

Análisis e interpretación:

En lo que atañe a la tabla 3 se certifica en los resultados que de los 28 encuestados el 89.3% (25) de los docentes de la unidad educativa "Ancón" de Guayaquil – Ecuador, 2018 coinciden en calificar en el nivel alto a las variables liderazgo transaccional y cultura mediadora.

Objetivo específico 1

Tabla 3 Relación de la dimensión de la dirección por excepción pasiva en la formación de una cultura mediadora

		CULTURA MEDIADORA			
		REGULAR	ALTO	Total	
DIMENSIÓN	REGULAR	Recuento	0	17	17
DIRECCIÓN		% del total	0.0%	80.7%	80.7%
EXCEPCIÓN	ALTO	Recuento	2	9	11
PASIVA		% del total	7.1%	32.1%	39.3%
Total		Recuento	2	28	28
		% del total	7.1%	92.9%	100.0%

Fuente: Cuestionario a los docentes de la Unidad Educativa "Ancón" de Guayaquil – Ecuador, 2018

Elaboración propia

Análisis e interpretación:

En lo que respecta a la tabla 3 se evidencia en los resultados que de los 28 encuestados el 60.7% (17) de los docentes de la unidad educativa "Ancón" de Guayaquil – Ecuador, 2018 califican en el nivel regular a la dimensión dirección por excepción pasiva y en el nivel alto a la variable cultura mediadora.

Objetivos específicos 2

Tabla 4 Relación de la dimensión de la dirección por excepción activa en la formación de una cultura mediadora

		CULTURA MEDIADORA			
		REGULAR	ALTO	Total	
DIMENSIÓN	REGULAR	Recuento	0	10	10
DIRECCIÓN		% del total	0.0%	35.7%	35.7%
POR	ALTO	Recuento	2	16	18
EXCEPCIÓN		% del total	7.1%	57.1%	64.3%
ACTIVA					
Total		Recuento	2	26	28
		% del total	7.1%	92.9%	100.0%

Fuente: Cuestionario a los docentes de la Unidad Educativa "Ancón" de Guayaquil – Ecuador, 2018
Elaboración propia

Análisis e interpretación:

En lo que respecta a la tabla 4 se evidencia en los resultados que de los 28 encuestados el 57.1% (16) de los docentes de la unidad educativa "Ancón" de Guayaquil – Ecuador, 2018 coinciden en calificar en el nivel alto a la dimensión dirección por excepción activa y la variable cultura mediadora.

Objetivos específicos 3

Tabla 5 Relación de la dimensión de la Dirección por contingencia en la formación de una cultura mediadora

		CULTURA MEDIADORA		Total
		REGULAR	ALTO	
DIMENSIÓN	REGULAR	Recuento	0	5
DIRECCIÓN POR		% del total	0.0%	17.9%
CONTINGENCIA	ALTO	Recuento	2	23
		% del total	7.1%	82.1%
Total		Recuento	2	28
		% del total	7.1%	100.0%

Fuente: Cuestionario a los docentes de la Unidad Educativa "Ancón" de Guayaquil – Ecuador, 2018
Elaboración propia

Análisis e interpretación:

En lo que respecta a la tabla 5 se evidencia en los resultados que de los 28 encuestados el 75% (21) de los docentes de la unidad educativa "Ancón" de Guayaquil – Ecuador, 2018 coinciden en calificar en el nivel alto a la dimensión dirección por contingencia y la variable cultura mediadora.

Contrastación de Hipótesis

Tabla 6 Relación entre liderazgo transaccional y cultura mediadora

		V. CULTURA MEDIADORA	
Rho de Spearman	V. LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	-.163
		Sig. (bilateral)	.408
		N	28

Fuente: Cuestionarios para evaluar el liderazgo transaccional y cultura mediadora

Elaboración propia

Análisis toma de decisión:

La tabla 6 muestra que no hay relación significativa ($p: 0,408$) entre la variable liderazgo transaccional y cultura mediadora, por lo tanto, se descarta la hipótesis de la investigación y se aprueba la hipótesis nula ya que el resultado.

Hipótesis Específica 1

Tabla 7 Relación entre dimensión dirección por excepción pasiva y cultura mediadora

		D. DIRECCIÓN POR EXCEPCIÓN PASIVA	
Rho de Spearman	V. CULTURA MEDIADORA	Coefficiente de correlación	-.200
		Sig. (bilateral)	.309
		N	28

Fuente: Cuestionarios para evaluar el liderazgo transaccional y cultura mediadora

Elaboración propia

Análisis toma de decisión:

La tabla 7 muestra que no hay relación significativa ($p: 0,309$) entre la dimensión dirección por excepción pasiva y la cultura mediadora, por lo tanto, se descarta la hipótesis de la investigación y se aprueba la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 2

Tabla 8 Relación de la dimensión por excepción activa y cultura mediadora

		D. DIRECCION. ACTIVA	
Rho de Spearman	V. CULTURA MEDIADORA	Coefficiente de correlación	-.088
		Sig. (bilateral)	.655
		N	28

Fuente: Cuestionarios para evaluar el liderazgo transaccional y cultura mediadora

Elaboración propia

Análisis toma de decisión:

La tabla 8 muestra que no hay relación significativa ($p: 0,655$) entre la dimensión dirección por excepción activa y la cultura mediadora, por lo tanto, se descarta la hipótesis de la investigación y se aprueba la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 3

Tabla 9 Relación de la dimensión de dirección por contingencia y cultura mediadora

		D. DIMENSIÓN CONTINGENCIA	
Rho de Spearman	V. CULTURA MEDIADORA	Coefficiente de correlación	-.251
		Sig. (bilateral)	.197
		N	28

Fuente: Cuestionarios para evaluar el liderazgo transaccional y cultura mediadora

Elaboración propia

Análisis toma de decisión:

La tabla 9 muestra que no hay relación significativa ($p: 0,197$) entre la dimensión dirección por contingencia y la cultura mediadora, por lo tanto, se descarta la hipótesis de la investigación y se aprueba la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transaccional y la cultura mediadora de los docentes del sector educativo en Guayaquil, Ecuador en 2018. En la Tabla 2, los resultados descriptivos de las variables confirman que el 89,3% de los profesores de inglés en la Unión Europea son del "Ancón" de Guayaquil-Ecuador, lo que sucedió en 2018 cuando el nivel de las variables de liderazgo transaccional y la cultura intermedia era alto. Es consistente con la prueba de correlación estadística de Spearman (0.408) en la Tabla 6, lo que indica que no existe una relación significativa entre las dos variables.

Este resultado es inconsistente con los resultados de Collantes (2017) ($p < 0.001$), y existe una relación moderadamente directa entre las dos variables. Asimismo, es inconsistente con el estudio de Ccarhuaypiña (2017), el cual muestra una correlación significativa. De igual manera, la investigación de Moreno (2015) no es consistente y existe una asociación entre sus dos variables. Quesada (2014) también sucedió en su investigación, y los resultados mostraron si existe una correlación entre variables.

De igual manera, para explicar mejor las dos variables estudiadas, se utiliza como referencia la teoría de Holland, que se basa en el intercambio de relaciones entre líderes y subordinados, y viceversa. Según Palomo (2014), los líderes transaccionales creen que el líder puede ayudar a sus colaboradores a lograr los resultados deseados.

En cuanto a las variables culturales intermedias, adoptó la teoría de Levi Vygotsky. Dijo que el papel de los adultos o pares es apoyar, orientar y organizar el aprendizaje para que dominen todos los aspectos de la internalización de la conducta y las estructuras cognitivas. . necesitar. En el aporte de Valencana (2018) señaló que ayuda a incrementar los recursos disponibles para la comunidad educativa para atender aquellas necesidades que entran en conflicto por diferencias culturales.

El primer objetivo específico de la indagación es determinar la relación de dirección y tamaño a través de excepciones pasivas cuando se forma una cultura intermedia entre los profesores estadounidenses. "Ancón" de Guayaquil-Ecuador, 2018. En la Tabla 3, los resultados descriptivos de las variables confirman que hay 60,7% (17) profesores de EAU. "Ancón" de Guayaquil, Ecuador, utilizó excepciones pasivas y variables culturales altamente intermedias para limitar el alcance de la gestión a nivel convencional en 2018. Los supuestos específicos en la Tabla 7 indican que no existe una relación significativa ($p: 0.309$). Contrasta con el estudio de Quesada (2014) donde sus consecuencias muestran que sus dirigentes desenvuelven casi siempre su liderazgo por desigualdad pasiva, y su relación es significativa. Riggio (2006) Manifieste que el líder espera pacientemente el error del colaborador y luego toma las medidas correctivas.

En el segundo objetivo específico, se trata de determinar la relación de las dimensiones gerenciales formando excepciones activas en la formación de la cultura intermedia entre los docentes estadounidenses. "Ancón" de Guayaquil-Ecuador, 2018. En la Tabla 4, los resultados descriptivos de las variables confirman que hay un 57,1% (16) de profesores de EAU. "Ancón" de Guayaquil, Ecuador, logró calificaciones gerenciales de alto nivel en 2018 debido a una cultura de excepción y mediación positiva. Los supuestos específicos de la Tabla 8 indican que no existe una relación significativa ($p: 0,655$). Riggio (2006) Los líderes con excepciones activas planean supervisar activamente, y todos deben cumplir plenamente con las reglas y minimizar los posibles errores.

El tercer objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre las dimensiones de la gestión de emergencias y la formación de la cultura intermediaria de los docentes estadounidenses. "Ancón" de Guayaquil-Ecuador, 2018. Según los resultados de la tabla, el 75% (21) de los docentes de la EAU "Ancón" en Guayaquil, Ecuador, en 2018 pasó a haber evaluado el alto nivel de gestión a través de la contingencia y la cultura intermedia. Al mismo tiempo, la hipótesis específica de la Tabla 9 ha sido confirmada por la prueba estadística de Spearman (0,197), que muestra que no existe una relación significativa entre la dirección del accidente y el

cultivo intermedio. Antonakis, 2003: La característica de este estilo de liderazgo orientado a la emergencia es que entre el líder y el colaborador se ha llegado a un acuerdo mutuo sobre las metas alcanzadas. Cuando la recompensa es un bien material (como una comisión), la recompensa contingente es transaccional.

V. CONCLUSIONES

1. La variable liderazgo transaccional no se relaciona con la cultura mediadora de los docentes de la U.E. “Ancón” de Guayaquil – Ecuador, 2018, en los análisis inferenciales de la tabla 6 ($p: 0,408$) que indica que no hay relación significativa entre las variables. El estudio deja claro que el liderazgo transaccional no se correlaciona con la cultura mediadora, realidad que se evidencia en la tabla 2 que presenta en los resultados una coincidencia del 89.3% en el nivel alto.
2. La dimensión dirección por excepción pasiva no se relaciona con la cultura mediadora de los docentes de la U.E. “Ancón” de Guayaquil – Ecuador, 2018, en el análisis inferencial de la tabla 7 la comprobación no existe correlación entre la dimensión de dirección pasiva y la variable cultura mediadora. Realidad que se evidencia en la tabla 3 en los resultados 60.7% califican en el nivel regular a la dimensión dirección por excepción pasiva y el nivel alto a la cultura mediadora.
3. La dimensión dirección por excepción activa no se relaciona con la cultura mediadora de los docentes de la U.E. “Ancón” de Guayaquil – Ecuador, 2018, en los análisis inferenciales de la tabla 8 la comprobación no existe correlación entre la dimensión de dirección activa y la variable cultura mediadora. Realidad que se evidencia en la tabla 4 en los resultados 57.1% coinciden en calificar en el nivel alto a la dimensión dirección por excepción activa y a la cultura mediadora.
4. La dimensión dirección por contingencia no se relaciona con la cultura mediadora de los docentes de la U.E. “Ancón” de Guayaquil – Ecuador, 2018, en los análisis inferenciales de la tabla 9 la comprobación que no existe correlación entre la dimensión de dirección por contingencia y la variable cultura mediadora. Realidad que se evidencia en la tabla 5 en los resultados 75% califican en el nivel alto a la dimensión dirección por contingencia y a la cultura mediadora.

VI. RECOMENDACIONES

1. Basándome en los resultados de la tabla 2, es considerada en el nivel alto con el 89.3%. Por lo que se recomienda que las autoridades de la U.E. “Ancón” de Guayaquil continúen laborando con la misma particularidad que se han caracterizado hasta hoy, generen confianza para llegar a la excelencia. Sustentándome en Valenciana (2018) constituye en potencializar los recursos humanos y sociales de la comunidad educativa.
2. En cuanto a los resultados de la tabla 3 los docentes encuestados califican: nivel regular 60.7% a la dimensión dirección pasiva y alto a la variable cultura mediadora. Por lo que se recomienda que las autoridades de la U. E. “Ancón” de Guayaquil, que mantengan integrados a los docentes como lo han estado haciendo hasta ahora para avanzar al nivel de excelencia. Verges (1999) es determinar si los empleados están cumpliendo o no con sus funciones.
3. En cuanto a los resultados de la tabla 4 de la dimensión por excepción activa con la cultura organizacional, los docentes encuestados califican en el nivel alto 57.1% por lo que se recomienda el líder monitoree constantemente si se están cumpliendo los objetivos planteados en la planificación, basándome en López (2005) donde el líder controla y supervisa que no haya desviaciones de lo planificado para poder llegar al objetivo principal.
4. En cuanto al resultado de la tabla 5 de la dimensión dirección por contingencia con la cultura mediadora, los docentes encuestados califican en el nivel alto 75% por lo que se recomienda a las autoridades de la U. E. “Ancón” de Guayaquil, continúe negociando en términos de reciprocidad y con el respeto a los derechos que tienen los colaboradores para la teoría de Antonakis (2003) Reconocer la consideración y la honorabilidad en el trabajador.

VII. REFERENCIAS

- Antonakis, J. A. (2003). Context and leadership: an examination of the mine-factor full-range theory using the Multifactor Leadershi Questionnaire. En J. A. Antonakis, *Context and leadership: an examination of the mine-factor full-range theory using the Multifactor Leadershi Questionnaire* (págs. 261-295).
- Aronson, E. (. (2001). Integrating leadership styles and ethical perspectives. En *Integrating leadership styles and ethical perspectives*. (págs. 244-256.).
- Baptista, H. y. (1994). Metodología de la investigacion. En H. y. Baptista, *Metodología de la investigacion*. Colombia: Panamerica.
- Bass, B. (1998). Transformational leadership: Industry, military and educational impact. *Erlabaum*.
- Beatriz, P. (1994). manual para el desarrollo de person al de salud. En P. Beatriz, *Metodología de la investigación* (pág. 108). Washington.: Panamericana.
- Bello, A. (2014). *Educar desde el conflicto dice acerca de la Resolución de conflictos*. Bogotá: Divini.
- Burns, J. M. (1978). *Harper and Row*.
- Caldela, R. I. (2017). *Estilo de liderazgo predominante en organizaciones sociales dedicadas a la educación ambiental*. Baja California.
- Cárdenas, R. A. (12 de noviembre de 2011). *Gestion, Liderazgo y valores en la Escuela Brasil*. tesis. Cuenca, Azuay, Ecuador: Universidad Particula de Loja.
- Cardenaz, R. A. (2012). *Gestión, Liderazgo y Valores en la Escuela "Brasil", de la Provincia del*. Cuenca: Universidad Tecnica particular de Loja.
- Ccarhuaypiña (2017) "El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017" Perú universidad Peruana los Andes

Collantes (2017) "El Liderazgo transaccional y el clima organizacional según los trabajadores de la Dirección de Estudios Económicos e Información Agraria Lima, 2015" Perú de la universidad Cesar Vallejo. Conger, J. A. (1998). Liderazgo. *Leadership in Organizations*.

(2016). En R. Curricular. Ministerio de Educacion.

David Straker, op. cit., [en línea] Changing Minds, <
http://changingminds.org/disciplines/leadership/styles/transactional_leadership.htm > [Consulta: 03 de octubre de 2009]

Dueñas, R. J. (2016). *ANÁLISIS DEL ESTILO DE LIDERAZGO DE LAS GERENTES DE ZONA DE*. Guayaquil.

Educación, M. d. (2016). *Reforma Curricular*. Ecuador.

Fleet, Y. G. (1992). Handbook of industrial and organizational psychology. *California*.

Fleet, Y. y. (2014). Estudios sobre el liderzgo. En M. L. Perugini, *Estudios sobre el liderzgo* (pág. 111). California: Handbook.

Generalitat Valenciana (2018). La mediación cultural, portal de la educación intercultural Consellería de Cultura, Educación i Sport
http://www.cult.gva.es/dgoiepl/Inmigracion/web2_castellano/

Gutiérrez Valdebenito (Omar) op. cit. [s.f.]. apud posiblemente en la obra de Popper, M. & Zakkai, E.,; "Transactional, Charismatic and Transformational Leadership: Conditions Conducive to their Predominance. An Analysis from an Organizational Psychology Perspective. On: Leadership and Organizational Development Journal, Vol. 15, N° 6, pp.3-7, 1994

Hernandez, P. p. (2014). *MEDIACIÓN COMUNITARIA COMO POLÍTICA PÚBLICA Y SU*. Monterrey: Universidad Autonoma de Nuevo León.

Hernandez, R. (2014). Metodología de la Investigacion. Mexico: Mc Graw Hill Education.

- Hollander, E.P.; "Leadership Dynamics: A Practical Guide to Effective Relationship". New York: Free Press, 1978, cit. pos. Gutiérrez Valdebenito (Omar): La Nueva Tendencia en Liderazgo: Del liderazgo Transaccional al Transformacional. Chile. Armada de Chile, [s.f.].
- House, R. J. (2002). Understanding.
- Humano, C. (2015). ventajas y desventajas del liderazgo transaccional. *Capital humano*.
- Kanungo. (2001). Ethical values of transactional and transformational leadership. En Kanungo, *transformational leadership* (pág. 262).
- Kreitner & Kinicki (1997). Comportamiento de las organizaciones
- Lizano (2015), "La mediación familiar y el desarrollo de una cultura de paz en la ciudad de Ambato". Ecuador, Universidad Técnica de Ambato
- Longoria, M. P. (2006). *introducción al trabajo social aplicado*.
- Lopez, A. R. (2005). Una nueva forma de dirigir. En A. R. Lopez, *Una nueva forma de dirigir* (págs. 157-159). Valencia: UPC.
- López, G. G. (2009). Métodos alternos de solución de controversias. 3.
- Lorente, I. S. (2015). *La mediación como herramienta para resolver conflictos. Impacto sobre las habilidades sociales de los alumnos mediadores en un centro de educación secundaria*. Alcalá.
- Lowney, C. (2015). *El liderazgo al estilo de los Jesuitas*. Buenos Aires: E-Book.
- Macas, K. G. (2015). "La mediación, como técnica de prevención y gestión de conflictos en la escuela de sociología de la facultad de jurisprudencia, universidad de Guayaquil". Guayaquil.
- Masmitja, A. (2014). *Códigos artísticos y desarrollo de la expresión en la copetencia cultural*. Madrid: Amazon.

- Maya, B. M. (2007). *Educación desde el conflicto*. España: Cead.
- Mendonca, K. y. (1996). *Ethical Dimensions of Leadership*. SAGE publication.
- Mendoza, I. A. (2005). *Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una empresa 94 farmacéutica a nivel nacional*. Venezuela: Universidad Autónoma de Tlaxcala.
- Moreno, V. M. (2015). *Estilo de Liderazgo y su percepción de la eficiencia en educación superior*. Juarez.
- N.M. Tichy y M.A. Devanna, *The Transformational Leader*, Nueva York, John Wiley & Sons, 1986 cit. pos., Kreitner & Kinicki, 1997, op. cit., p. 492.
- Palomo, M. T. (2014). *Libro liderazgo y motivación d*. Madrid: sic.
- Panza, G. M. (2015). *Violencia escolar y Mediación escolar*. Buenos aires: Dunken.
- Perez, J. L. (2011). *Estilos de Liderazgo y su eficiencia*. En J. L. Perez, *Estilos de Liderazgo y su eficiencia* (pág. 55). North Carolina : Lulu Enterprise.
- POPPER, M. y ZAKKAI, E. (1994). *Transactional, Charismatic and Transformational Leadership: Conditions Conducive to their predominance. An analysis from an organizational psychology perspective. A Leadership and organizational Development Journal, Vol.15, Nº 6, pp. 3-7*
- Quesada, T. d. (2014). *EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. LIMA: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.
- Riggio, B. B. (2006). *Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates, 56.
- Rios, C. (2015). *Proceso de unidades de información turísticas*. Madrid: Elearning.
- Seijo, J. C. (2014). *Mediación de Conflictos en Instituciones Educativas*. Madrid: Narcea.

Tamburrino, H. C. (2009). *Evolución de la resolución alternativa de controversias constitucionales*. Mexico: 115.

UNESCO. (20 de NOVIEMBRE de 2017). <https://www.organismointernacional.org/cultura-de-paz.php>. Recuperado el 20 de MAYO de 2018, de <https://www.organismointernacional.org/cultura-de-paz.php>: <https://www.organismointernacional.org/cultura-de-paz.php>

Verges, J. M. (1999). Funcion directiva. En J. m. verges, *Funcion directiva* (pág. 73). Barcelona: Serveis de Publications.

Villa, M. V. (2018). *Desarrollo Comunitario*. Madrid: Nobel.

Villa, P. F. (2003). Manual básico del conciliador. 3.

Yáñez, M. Á. (2013). *El proceso de mediación, capacidad y habilidades del mediador*. Madrid: Dykinson.

Yasnitsky, A., van der Veer, R., Aguilar, E. & García, L.N. (Eds.) (2016). *Vygotski revisitado: una historia crítica de su contexto y legado*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.

Anexo

Anexo N.º 1: Instrumento de la variable liderazgo transaccional

A. INTRODUCCIÓN:

ESTIMADO (A) DOCENTE, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca del liderazgo transaccional DE UNA UNIDAD EDUCATIVA GUAYAQUIL-ECUADOR

B. INDICACIONES:

Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responde con sinceridad.

Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cuatro posibles respuestas.

Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro que, según su opinión.

El significado de las letras es: 1=NUNCA, 2=CASI NUNCA 3= A VECES, 4=CASI SIEMPRE y 5= SIEMPRE

DIMENSIONES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dirección por excepción pasiva	1.	El director toma medidas correctivas durante el proceso				
	2.	Toma medidas correctivas al final del proceso educativo				
	3.	Aplica controles en el proceso				
	4.	Aplica controles al finalizar el proceso				
	5.	Detecta divergencias con lo estándar a través de controles				
	6.	Presiona para que se detecten las divergencias en la institución educativa				
	7.	Evita mantener una relación interpersonal con el profesor				
	8.	Muestra interés por el bienestar de los trabajadores				
	9.	A través de la búsqueda de bienestar busca que laboren mejor				
	10.	Se aplican pocos mecanismos de castigo al personal que está en contra del director				
	11.	Los mecanismos de castigo buscan que el docente sea aliado del director				
	12.	Las sanciones influyen en el cambio de actitud de la persona castigada				
	13.	Busca generar la confianza con el personal				
	14.	Busca mayor apoyo de sus colaboradores				
	15.	Considera que al director le interesa lograr lo que él busca				
	16.	Cree que le interesa las personas y los fines que persigue				
Dirección por excepción activa	17.	Previene cualquier desviación de lo estándar en la institución educativa				
	18.	Toma los pasos necesarios para mantener a los colaboradores en línea				
	19.	Usa controles y sanciones durante el proceso				
	20.	Aplica escasos controles y castigos al final del proceso				
	21.	Escasamente muestran poder los castigos por incumplimiento de las metas				
	22.	Muestra su poder para buscar el cambio de actitudes del personal				
	23.	El poder coercitivo que aplica genera una actitud defensiva en el personal				
	24.	Considera que el poder coercitivo tiene consecuencias negativas				
	25.	Quienes son contrarios al director escasamente pagan las consecuencias				
	26.	Considera que esta estrategia es como la analogía amo y esclavo				
	27.	Con esta estrategia los colaboradores serán influidos por los intereses del líder				
	28.	Esto hace que el colaborador piensa y se conduce de la manera en que el líder desea				
	29.	Cree que el abuso de la estrategia de control destruye el concepto de la persona				
	30.	Considera que resulta manipulador, violenta la dignidad humana				
	31.	Cree que esta forma de liderazgo refleja la orientación egoísta del líder				
Dirección por contingencia	32.	Existe negociación entre el líder y algunos colaboradores				
	33.	Considera que la negociación es recíproca de común acuerdo				
	34.	Esta negociación busca objetivos que más le interesan al director				
	35.	El colaborador recibe algo a cambio				
	36.	Al director le interesa satisfacer las necesidades del colaborador de orden elevado				
	37.	Busca cambiar la actitud en el colaborador centrado en la autonomía y la libertad				
	38.	La efectividad del líder está basada en el tiempo que dure el mecanismo de motivación				
	39.	Considera que el uso sistemático de la motivación puede resultar como un soborno				
	40.	Cree que se refuerza una dependencia del colaborador hacia el director.				

Elaborado por Teresa de Jesús Quesada Susanibar

¡Muchas gracias por su colaboración y tiempo!

Anexo N.º 2 Ficha Técnica de la variable liderazgo transaccional

FICHA TÉCNICA DEL LIDERAZGO TRANSACCIONAL

1. **NOMBRE:** Escala para medir el liderazgo de tipo transaccional en una unidad educativa en Guayaquil-Ecuador
2. **AUTORES:** Teresa de Jesús Quesada Susanibar
3. **FECHA:** 2012
4. **ADAPTACIÓN:** Shirley Pacheco
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN:** 2018
6. **OBJETIVO:** Diagnosticar de forma individual del liderazgo transaccional en sus dimensiones Dirección por excepción pasiva, Dirección por excepción activa y Dirección por contingencia.
7. **APLICACIÓN:** Docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil.
8. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
9. **DURACIÓN:** 20 min. aproximadamente
10. **TIPO DE ITEMS:** enunciados
11. **Nº ITEMS:** 40
12. **DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e indicadores
 1. Dirección por excepción pasiva: 16 ítems
 - Medidas correctivas Aplica controles
 - Detecta divergencias
 - Relaciones interpersonales
 - Interés por el bienestar
 - Mecanismos de castigos
 - Generación de confianza
 - Fines personales
 2. Dirección por excepción activa: 15 ítems
 - Desviación de lo estándar
 - Colaboración en línea
 - Controles y castigos
 - Poder coercitivo
 - Intereses del líder
 - Consecuencias del poder coercitivo
 3. Dirección por contingencia: 9 ítems
 - Negociación recíproca
 - Satisfacción de necesidades
 - Mecanismos de motivación
 - Manipulación
 - Acuerdos pactados

Total, de ítems: 40

13. EVALUACIÓN:

Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	4	Casi siempre
2	Casi Nunca	5	Siempre
3	A veces		

Evaluación en niveles por dimensión

Escala Cualitativa			Escala Cuantitativa			
Niveles	Dirección por excepción pasiva		Dirección por excepción activa		Dirección por contingencia	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
NUNCA	0	1	0	0	0	0
CASI NUNCA	0	5	0	6	0	3
A VECES	0	4	0	6	0	4
CASI SIEMPRE	2	9	0	8	1	5
SIEMPRE	2	12	2	15	0	7

Elaboración propia

Evaluación de variable

Niveles	Liderazgo transaccional	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
NUNCA	0	1
CASI NUNCA	0	14
A VECES	0	14
CASI SIEMPRE	3	22
SIEMPRE	4	34

Elaboración propia

14. Validación: la validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema.
15. Confiabilidad: a través de este estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,935.

Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.929 y 0,942

16. Interpretación de los niveles liderazgo:

ALTO: Los líderes y docentes no generan cambios, son poco flexibles para adaptarse a una innovación, la negociación es no es recíproca, y casi nunca están de acuerdo con sus colaboradores. No presentan motivación para alcanzar los objetivos. Muestran poco interés por el bienestar de sus trabajadores.

MEDIO: Los líderes y docentes generan buenos cambios, siendo medianamente flexibles para adaptarse a una innovación, la negociación es recíproca y en común acuerdo con sus colaboradores. Presentan motivación medianamente constante para alcanzar los objetivos. Muestra medianamente interés por el bienestar de sus trabajadores.

BAJO: Los líderes y docentes generan excelentes cambios, siendo muy flexibles para adaptarse a una innovación, la negociación es recíproca y en común acuerdo con sus colaboradores. Presentan motivación constante para alcanzar los objetivos. Muestra interés por el bienestar de sus trabajadores.

Anexo N.º 3: Base de datos de la variable liderazgo transaccional



**BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES
EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL**

ITEMS **Br. Shirley Pacheco**

	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	37	38	39		
ENCUESTADOS																																									
1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4	5		
2	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	
3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	
4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	5		
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
6	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	3	5	2	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
7	4	3	5	5	4	5	5	2	5	3	5	3	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	5	3	4	5	4	5	3	3	5		
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
9	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	
10	2	2	4	2	4	4	5	3	2	4	1	3	3	5	2	3	2	5	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	2	2	4	2	3		

FECHA DE INICIO: DEL 28/05/2018 AL 31/05/2018

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR ANCON

Anexo N.º 4: Estadístico de fiabilidad de la variable liderazgo transaccional

EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.935	40

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	166.8000	332.178	.960	.929
VAR00002	167.1000	337.433	.754	.931
VAR00003	166.8000	361.956	.173	.936
VAR00004	167.0000	345.778	.579	.933
VAR00005	166.8000	360.844	.215	.938
VAR00006	166.8000	360.711	.337	.935
VAR00007	167.2000	382.844	-.429	.942
VAR00008	167.0000	343.778	.566	.933
VAR00009	166.8000	339.511	.745	.931
VAR00010	167.3000	358.011	.344	.935
VAR00011	166.9000	329.433	.732	.931
VAR00012	166.9000	340.544	.831	.931
VAR00013	167.1000	350.100	.470	.934
VAR00014	166.5000	366.056	.055	.938
VAR00015	167.3000	351.344	.371	.935
VAR00016	167.2000	351.289	.553	.933
VAR00017	167.1000	332.322	.896	.930
VAR00018	166.6000	371.378	-.241	.938
VAR00019	166.8000	348.522	.682	.933
VAR00026	167.2000	332.178	.710	.932
VAR00027	167.0000	350.000	.534	.934
VAR00028	167.1000	353.856	.433	.934
VAR00029	167.0000	355.556	.351	.935
VAR00030	166.8000	332.178	.960	.929
VAR00031	167.2000	339.511	.593	.933
VAR00032	167.5000	352.056	.488	.934
VAR00033	167.3000	371.567	-.190	.938
VAR00034	166.8000	356.622	.374	.935
VAR00035	167.3000	342.456	.604	.933
VAR00036	167.2000	340.622	.623	.933
VAR00037	166.9000	351.433	.580	.933
VAR00038	167.5000	335.167	.817	.931
VAR00039	166.6000	350.489	.640	.933
VAR00040	167.3000	354.678	.325	.935

Anexo N.º 5 Matriz de Validación del experto instrumento de la variable de liderazgo transaccional

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo transaccional y la cultura mediadora de los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, Ecuador 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	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						
El liderazgo transaccional en una unidad educativa Guayaquil- Ecuador 2018	La dimensión dirección por excepción pasiva el líder previene cualquier desviación de lo estándar, y toma los pasos necesarios para mantener a los colaboradores en línea.	Medidas correctivas	El director toma medidas correctivas durante el proceso						✓		✓		✓								
			Toma medidas correctivas al final del proceso educativo						✓		✓		✓								
		Aplica controles	Aplica controles al finalizar el proceso							✓		✓		✓							
			Detecta divergencias	Detecta divergencias con lo estándar a través de controles							✓		✓		✓						
		Presiona para que se detecten las divergencias en la institución educativa							✓		✓		✓								
		Relaciones	Evita mantener una relación interpersonal con el profesor							✓		✓		✓							
			Interés por el bienestar	Muestra interés por el bienestar de los trabajadores							✓		✓		✓						
		A través de la búsqueda de bienestar busca que laboren mejor								✓		✓		✓							
		Mecanismos de castigos	Aplica mecanismos de castigo al personal que está en contra del director							✓		✓		✓							
			Los mecanismos de castigo busca que el docente sea aliado del director							✓		✓		✓							
	Las sanciones influyen en el cambio de actitud de la persona castigada								✓		✓		✓								
	Generación de confianza	Busca generar la confianza con el personal							✓		✓		✓								
		Busca mayor apoyo de sus colaboradores							✓		✓		✓								
	Fines personales	Considera que al director le interesa lograr lo que él busca							✓		✓		✓								
		Cree que no le interesan las personas sino los fines que persigue							✓		✓		✓								
	La dimensión dirección por excepción activa implica esperar pasivamente las desviaciones o errores que se produzcan y tomar las medidas	Desviación de lo estándar	Previene cualquier desviación de lo estándar en la institución educativa							✓		✓		✓							
			Toma los pasos necesarios para mantener a los colaboradores en línea							✓		✓		✓							
		Colaboración en línea	Usa controles y sanciones durante el proceso							✓		✓		✓							
			Aplica controles y castigos al final del proceso							✓		✓		✓							
		Controles y castigos	Muestra poder a través de castigos por incumplimiento de las metas							✓		✓		✓							
Muestra su poder para buscar el cambio de actitudes del personal									✓		✓		✓								
Poder coercitivo		Muestra su poder para buscar el cambio de actitudes del personal							✓		✓		✓								

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del Liderazgo Transaccional

OBJETIVO: Conocer el nivel del líder transaccional en una unidad educativa de Guayaquil- Ecuador

DIRIGIDO A: docentes de la Unidad Educativa Ancón

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor
VALORACIÓN:

<input checked="" type="checkbox"/> ADECUADO	<input type="checkbox"/> REGULAR	<input type="checkbox"/> INADECUADO
--	----------------------------------	-------------------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo N.º 6: Instrumento de la variable cultura mediadora

INTRODUCCIÓN:

ESTIMADO (A) DOCENTE, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca la CULTURA MEDIADORA DE UNA UNIDAD EDUCATIVA GUAYAQUIL-ECUADOR

INDICACIONES:

Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responde con sinceridad.

Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cuatro posibles respuestas.

Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro que, según su opinión.

El significado de las letras es: 1=NUNCA, 2=CASI NUNCA 3= A VECES, 4=CASI SIEMPRE y 5= SIEMPRE

DIMENSIONES		ÍTEMS	1	2	3	4	5
Cooperatividad y creatividad	1	LA COMUNIDAD EDUCATIVA NECESITA APLICAR ESTRATEGIAS QUE AYUDEN A LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.					
	2	CUANDO SE PRESENTA UN CONFLICTO ENTRE DOCENTES, USTED SE MUESTRA ABIERTO A ESCUCHAR A SUS COMPAÑEROS.					
	3	AL MOMENTO DE BUSCAR SOLUCION A UN CONFLICTO, ES NECESARIO QUE TODO CEDAMOS PARA ALCANZAR EL OBJETIVO					
	4	LA CREATIVIDAD EN LA RESOLUCION DE CONFLICTO ES NECESARIA					
Rapidez y economía	5	CREE USTED QUE EL PROCESO EN DEMANDAS POR CONFLICTOS ES LENTO					
	6	CREE USTED QUE EL GASTO GENERADO EN DEMANDAS POR CONFLICTOS ES COSTOSO					
	7	LA MEDIACION RESUELVE CONFLICTOS DE MANERA RÁPIDA Y OPORTUNA					
Neutralidad	8	AL AYUDAR EN LA SOLUCION DE UN CONFLICTO, SE INCLINA POR FAVORECER A QUIEN USTED CONOCE MÁS.					
	9	PARA GUIAR E INTERVENIR EN UN CONFLICTO SE REQUIERE SER IMPARCIAL					
	10	LOS DOCENTES DEBEN ESTAR PREPARADOS PARA MEDIAR SITUACIONES DE CONFLICTOS ENTRE ESTUDIANTES.					
Confidencialidad	11	ANTE LA INTERVENCION DE UN CONFLICTO ES INDISPENSABLE LA CONFIDENCIALIDAD					
	12	MUESTRA DISCRECION CUANDO SE HA ENTERADO DE CONFLICTOS ENTRE COMPAÑEROS.					
	13	MUESTRA DISCRECION CUANDO SE HA ENTERADO DE CONFLICTOS ENTRE ESTUDIANTES.					
	14	LAS PERSONAS MUESTRAN MAS CONFIANZA CON PERSONAS CONOCIDAS COMO CONFIDENTENTE					

Elaborado por Pedro Paúl Rivera Hernández- Evelyn Cuenca G.

¡Muchas gracias por su colaboración y tiempo!

Anexo N.º 7 Ficha Técnica de la variable cultura mediadora

FICHA TÉCNICA DE LA CULTURA MEDIADORA

1. **NOMBRE:** Escala para medir la cultura mediadora en una unidad educativa en Guayaquil-Ecuador
2. **AUTORES:** Pedro Paúl Rivera Hernández
3. **FECHA:** 2014
4. **ADAPTACIÓN:** Shirley Pacheco
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN:** 2018
6. **OBJETIVO:** Diagnosticar de forma individual la cultura mediadora en sus dimensiones cooperatividad y creatividad, rapidez y economía, neutralidad y confidencialidad.
7. **APLICACIÓN:** Docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil.
8. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
9. **DURACIÓN:** 20 min. aproximadamente
10. **TIPO DE ITEMS:** enunciados
11. **Nº ITEMS:** 14
12. **DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e indicadores
 1. Cooperatividad y Creatividad: 4 ítems
Aplicación de estrategias de solución de conflictos
La creatividad es necesaria para solucionar conflictos
Los procesos por demandas son lentos
Los procesos por demandas son costoso
La mediación es rápida y oportuna
 2. Rapidez y economía: 4 ítems

Los procesos por demandas son lentos
Los procesos por demandas son costosos
La mediación es rápida y oportuna
 3. Neutralidad: 3 ítems
Uso de la imparcialidad al momento de mediar
Los docentes deben prepararse para mediar
 4. Confidencialidad: 4 ítems

Aplicación de la confiabilidad

Total, de ítems: 14

13. EVALUACIÓN:

Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	4	Casi siempre
2	Casi Nunca	5	Siempre
3	A veces		

Evaluación en niveles por dimensión

Niveles	Cooperatividad y creatividad		Rapidez y Economía		Neutralidad		Confidencialidad	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
NUNCA	0	0	0	0	0	0	0	1
CASI NUNCA	0	1	0	2	0	2	0	1
A VECES	1	2	0	2	0	2	0	2
CASI SIEMPRE	1	3	0	2	0	3	0	2
SIEMPRE	0	2	0	3	0	2	0	2

Elaboración propia

Evaluación de variable

Niveles	Cultura Mediadora	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
NUNCA	0	1
CASI NUNCA	0	6
A VECES	1	8
CASI SIEMPRE	1	10
SIEMPRE	0	9

Elaboración propia

14. Validación: la validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema.
15. Confiabilidad: a través de este estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,804. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0,769 y 0,840
16. Interpretación de los niveles cultura

BAJO: Existe un modo bajo de resolución de conflictos ya que no buscan una comunicación clara entre los docentes, dando lugar a que no exista la confidencialidad, haciendo que el ambiente de cooperación entre todos no permita aportar con buenas ideas para dar solución a los problemas, dando lugar a que la confrontación no sea directa y el costo mediador sean superior y el líder se incline a una de las partes.

REGULAR: Existe un modo bueno de resolución de conflictos ya que se buscan medianamente una comunicación entre los docentes, dando lugar a que ellos puedan ser confidentes en forma insustancial, haciendo que el ambiente de cooperación entre todos permita aportar con ideas para dar solución a los problemas, dando lugar a que la confrontación sea directa y el costo mediador sean moderado haciendo que el líder sea neutral.

ALTO: Existe un modo excelente de resolución de conflictos ya que buscan una comunicación clara entre los docentes, dando lugar a que exista la confidencialidad y confianza, haciendo que el ambiente de cooperación entre todos permita aportar con buenas ideas para dar solución a los problemas, dando lugar a que la confrontación sea directa y el costo mediador sean bajo además el líder sea neutral.

Anexo N.º 8: Base de datos de la cultura mediadora



**BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES
LA CULTURA MEDIADORA DE UNA U.E. DE GUAYAQUIL-ECUADOR**

ITEMS **Br. Shirley Pacheco**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ENCUESTADOS														
1	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4
2	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	3	2	5
3	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5
4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
5	2	3	3	5	3	4	4	3	2	2	4	3	1	4
6	3	3	4	4	5	3	3	4	5	3	5	4	3	4
7	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	5	3	5
8	3	5	5	2	5	5	4	5	3	5	3	5	4	4
9	4	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	2	3	3
10	4	3	3	2	5	5	3	3	2	5	2	4	4	5

FECHA DE INICIO: DEL 28/05/2018 AL 31/05/2018

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR ANCON

Anexo N.º 9: Estadístico de fiabilidad de la variable cultura mediadora

CULTURA MEDIADORA

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.804	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	50,3000	50,456	,263	,803
VAR00002	50,3000	44,233	,625	,774
VAR00003	49,7000	46,456	,674	,777
VAR00004	50,4000	56,044	-,179	,840
VAR00005	49,6000	43,600	,686	,769
VAR00006	49,7000	45,344	,569	,780
VAR00007	50,2000	46,622	,525	,784
VAR00008	50,2000	47,067	,582	,782
VAR00009	50,0000	46,000	,424	,793
VAR00010	49,9000	44,767	,599	,777
VAR00011	50,1000	54,989	-,111	,829
VAR00012	50,2000	48,178	,398	,794
VAR00013	50,6000	44,711	,481	,788
VAR00014	49,5000	47,167	,694	,778

Anexo N.º 10 Matriz de Validación del experto del Instrumento de la variable cultura mediadora

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
La Cultura Mediadora en una unidad educativa Guayaquil- Ecuador 2018	Cooperatividad y creatividad	Aplicación de estrategias de solución de conflictos	La comunidad educativa necesita aplicar estrategias que ayuden a la resolución de conflictos. Cuando se presenta un conflicto entre docentes, usted se muestra abierto a escuchar a sus colegas. Al momento de buscar solución a un conflicto, es necesario que todos cedamos para alcanzar el objetivo.						✓		✓		✓		✓			
		La creatividad es necesaria para solucionar conflictos	La creatividad en la solución de conflicto es necesaria.						✓		✓		✓		✓			
	Rapidez y economía	Los procesos por demandas son lentos	Cree usted que el proceso en demandas por conflictos es lento.							✓		✓		✓		✓		
		Los procesos por demandas son costosos	Cree usted que el gasto generado en demandas por conflictos es costoso.							✓		✓		✓		✓		
	Neutralidad	La mediación es rápida y oportuna	La mediación resuelve conflictos de manera rápida y oportuna.							✓		✓		✓		✓		
		Uso de la imparcialidad al momento de mediar	Al ayudar en la solución de un conflicto, se inclina por favorecer a quien usted conoce más. Para guiar e intervenir en un conflicto se requiere ser imparcial.							✓		✓		✓		✓		
		Los docentes deben prepararse para mediar	Los docentes deben estar preparados para mediar situaciones de conflictos entre estudiantes.							✓		✓		✓		✓		
	Confidencialidad	La Confidencialidad es indispensable	Ante la intervención de un conflicto es indispensable la confidencialidad.							✓		✓		✓		✓		
		Discreción ante conflictos	Muestra discreción cuando se ha enterado de conflictos entre compañeros.							✓		✓		✓		✓		
		Discreción con los conflictos de los estudiantes	Muestra discreción cuando se ha enterado de conflictos entre estudiantes.							✓		✓		✓		✓		
			La confianza es mayor con personas conocidas	Las personas muestran más confianza con personas conocidas como confidente.														

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la Cultura Mediadora

OBJETIVO: Conocer la Cultura Mediadora en una unidad educativa de Guayaquil- Ecuador

DIRIGIDO A: docentes de la Unidad Educativa Ancón

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

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



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE EXPERTO - CONSISTENCIA

El liderazgo transaccional y cultura mediadora de los docentes de una Unidad Educativa.

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES, CATEGORIAS, SUBVARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
¿DE QUE FORMA EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL INFLUYE DE MANERA NEGATIVA EL DESARROLLO DE HABILIDADES EN DOCENTES PARA QUE SE PRACTIQUE UNA CULTURA MEDIADORA EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA GUAYAQUIL-ECUADOR 2018?	DETERMINAR A TRAVES DE INSTRUMENTOS DE VALIDACION QUE LA PRACTICA DEL LIDERAZGO TRANSACCIONAL NO PERMITE QUE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL-ECUADOR DESARROLLEN UNA CULTURA MEDIADORA PARA QUE ASI PUEDAN TRANSMITIR EN LOS EDUCANDOS UNA FORMA FACIL Y EFECTIVA DE RESOLVER CONFLICTOS.	EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL INFLUYE NEGATIVAMENTE EL DESARROLLO DE UNA CULTURA MEDIADORA EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA GUAYAQUIL-ECUADOR 2018	<p>Variable independiente: El liderazgo transaccional</p> <p>Variable dependiente: Cultura mediadora</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección por excepción • pasiva • Dirección por excepción activa • Dirección por contingencia <ul style="list-style-type: none"> • Confidencialidad. • Cooperatividad y creatividad. • Rapidez y economía. Esta característica permite una confrontación directa con el proceso judicial y los costos de la mediación son inferiores. • Neutralidad. 	<p>Medidas correctivas Aplica controles Detecta divergencias Relaciones interpersonales Interés por el bienestar Mecanismos de castigos Generación de confianza Fines personales Desviación de lo estándar Colaboración en línea Controles y castigos Poder coercitivo Intereses del líder Consecuencias del poder coercitivo Negociación recíproca Satisfacción de necesidades Mecanismos de motivación Manipulación Acuerdos pactados</p> <p>Confidencialidad. Significa que ninguna revelación efectuada durante el procedimiento se podrá divulgar o utilizar en algún otro proceso, ni generará consecuencias económico-sociales. Cooperatividad y creatividad. Es necesario generar un ambiente de cooperación entre las partes, al igual que utilizar el intelecto y la imaginación para ser creativos y buscar opciones a fin de solucionar el conflicto. Rapidez y economía. Esta característica permite una confrontación directa con el proceso judicial y los costos de la mediación son inferiores. Neutralidad. Es de capital importancia, ya que si el mediador toma partido se inclina por alguna de las partes, fracasará. Neutralidad. Es de capital importancia, ya que si el mediador toma partido se inclina por alguna de las partes, fracasará.</p>	<p>ENCUESTA</p> <p>ENCUESTA</p>

Anexo N.º 12 Solicitud de autorización del estudio

Guayaquil, 17 mayo del 2018

Lic. Silvia Navarro A.

Presente.-

Lic. Shirley Margarita Pacheco Cerezo, docente de la Unidad Educativa Pedro Vicente Maldonado, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "El liderazgo transaccional y la cultura mediadora de los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, Ecuador 2018".

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



Shirley Margarita Pacheco Cerezo

Firma

17 Mayo 2018



Anexo N.º 13 Documento de autorización del estudio



Guayaquil, 18 de mayo del 2018

Lic. Pacheco Cerezo Shirley Margarita

Presente

Reciba saludos cordiales:

Estimada colega en respuesta a su petición para la autorización de la aplicación de instrumentos de investigación que usted desea realizar en nuestra institución, nos pronunciamos. Confirmándole de manera escrita que nuestro plantel estará con gusto sirviendo y facilitando la información que requiera, siempre en beneficio de la educación.

Att.




Lic. Silvia Navarro Aguirre
Directora
C.I.: 0912840774

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN
EN LA INVESTIGACIÓN**

Título de la investigación: El liderazgo transaccional y la cultura mediadora de los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, Ecuador 2018

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y la cultura mediadora de los docentes de una unidad educativa de Guayaquil- Ecuador 2018

Autor: Shirley Margarita Pacheco Cerezo

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa Ancón

Nombre del participante: *Genesis Bajana Martello*

Yo, *Genesis Bajana Martello*..... identificado con documento de identidad N° *0925347822*..... he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma: *Genesis Bajana Martello*

Guayaquil, 24 de mayo del 2018

Anexo N.º 15 Fotografías

