



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El liderazgo institucional y su influencia en el equipo de trabajo docente
Loma - Alta, 2019.**

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

AUTORA:

Quirumbay Borbor, Rosangela (ORCID: 0000-0001-9226-8722)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios por la fortaleza diaria.

*A mi familia quienes han
sido un apoyo incondicional.*

*A mi madre por haberme dirigido
por el camino correcto.*

A mi recordada suegra....

AGRADECIMIENTO

*Al Dr. Hildegardo Tamariz
por el trabajo realizado
con mucha dedicación y empeño
exponiendo sus conocimientos
impulsando a ser mejores.*

*A la directora de la Unidad Educativa
Loma Alta por facilitar
el permiso para llevar
a cabo esta investigación.*

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1. 2. Trabajos-previos.....	14
1.3. Teorías-relacionadas-al-tema	17
1.3.1. Significado-de-liderazgo	17
1.3.2. Enfoques de los estilos de liderazgo.....	18
1.3.2.1. Formas de liderar.	20
1. 3. 3. Teorías del líder como rasgo de personalidad	22
1.3.4. Definición de equipo de trabajo	22
1.3.5. Dimensiones-de-la-variable-del-equipo de trabajo.....	23
1.3.6. Teoría-del-equipo de trabajo.....	25
1.4. Formulación del problema	26
1.4.1. Problema-Específico.....	26
1.5. /Justificación/.....	26
1.6. Hipótesis.....	28
1.6.1. Hipótesis-General.....	28
1.6.2. Hipótesis-Específicas	28
1.7. /Objetivos/	29
1.7. 1. Objetivo-General	29
1.7.2. Objetivos-Específicos.....	29
II. MÉTODO	29
2.1. Diseño-de-investigación.....	29

2.2. Variables, operacionalización	30
2.2.1. /Operacionalización./	31
2.3. Población-y-muestra	37
2.3.1. Población/	37
2.3.2. Muestra/	37
2.4. Técnicas-e-instrumentos-de-recopilación-de-datos, -validez-y confidencialidad.	38
2.4.1. Técnica.	38
2.4.2. Instrumento	38
2.4.3. Validez	38
2.4.4. Confiabilidad	39
2.5. Métodos-de-resultados de-datos	41
2.6. Aspectos-éticos	42
2.7. Recursos-y-presupuesto	42
2.7.1. Recursos-humanos	42
2.7.2. Recursos-materiales	42
2.7.3. Financiamiento	43
2.8. Cronograma de ejecución	44
III. RESULTADOS	45
3.1. Resultados descriptivos	45
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	55

Resumen

En la presente investigación se analiza los factores más relevantes del proceso de la administración en las instituciones educativas, el Liderazgo institucional, la misma que se enfoca en el conjunto de acciones estratégicas por parte de los directivos y administradores de los centros de enseñanza para crear ambientes educativos óptimos. Ante aquello, la presente investigación tiene como objetivo principal determinar el nivel de influencia en el Equipo de trabajo docente de la Institución Educativa Juan León Mera, Loma Alta, 2019. Para lo se planteó un proceso investigativo explicativo-descriptivo, en la que participó una muestra de 1 directivo y 19 docentes, a quienes se aplicó técnicas e instrumentos para recolección de datos que permitieron establecer el nivel de relación entre las dos variables y sus respectivas dimensiones, concluyendo que existe una correlación positiva considerable, donde ρ ($\rho= 0,954$) y el nivel de significancia p_{valor} (**$\text{Sig}=0,000 \leq 0,005$**), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, que manifiesta que si existe una influencia significativa del Liderazgo Institucional en el Equipo de Trabajo docente, estimando los correctivos necesarios que permitan elevar la calidad de la enseñanza.

Palabras Claves: Liderazgo Institucional, Equipo de trabajo, Influencia.

Abstract

In this research we analyze the most relevant factors of the administration process in educational institutions, the Institutional Leadership, which focuses on the set of strategic actions by managers and administrators of teaching centers to create environments optimal educational. In light of this, the main objective of this research is to determine the level of influence in the Teaching Work Team of the Juan León Mera Educational Institution, Loma Alta, 2019. For this, an explanatory-descriptive research process was proposed, in which a sample of 1 director and 17 teachers participated, to whom techniques and instruments were applied for data collection that allowed to establish the level of relationship between the two variables and their respective dimensions, concluding that there is a considerable positive correlation, where ρ (rho = 0.954) and the level of significance p_value (Sig = 0.000 \leq 0.005), therefore, the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted, which states that there is a significant influence of the Institutional Leadership in the Teaching Work Team, estimating the necessary corrective measures that allow raising the quality of teaching.

Keywords: Institutional Leadership, Work tea, Influence.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente ante un mundo globalizado todo tipo de organización debe adaptarse ante los diversos cambios que se dan en el sistema laboral, por lo que es necesario desarrollar cambios sustanciales en la forma organizacional manteniendo un liderazgo tecnológico y comunicacional, sobre todo en los aspectos educativos, donde deben acoplar ciertas estrategias de servicio a la comunidad que ayuden a conservar una delantera competitiva en el ámbito de formación escolar. (Araujo, 2012)

Es importante describir que las instituciones educativas deben adaptarse a un ambiente de cambios, donde aquellos líderes verdaderos son los que influyen a través de un mecanismo de dinamismo, que aunque suele ser un poco más exigente, pero que va acorde a lo que la sociedad demanda actualmente garantizando instituciones de calidad en el servicio.

La realidad mundial ha demostrado que el liderazgo en los trabajos en equipos no ha tenido la suficiente relevancia de manera organizacional, sobre todo en los aspectos institucionales educativos, por lo cual es importante desarrollar cambios sustanciales e indispensables donde existan líderes que fomenten y orienten al servicio con entusiasmo y de calidad. (Fred, 2003)

Por lo tanto, de manera interna en las instituciones educativas debe permutarse la forma del servicio que conlleve a brindar actividades educativas de calidad donde se denote en las personas un liderazgo con altruismo afectivo y a la vez aquello permita demostrar una buena estructura organizacional cuyo factor es importante para el éxito y la adquisición de logros donde la meta que se tracen se los llegue a evidenciar con prácticas estratégicas innovadoras y motivadoras del equipo de trabajo.

Es importante describir que dentro de las organizaciones no solo es importante tomar en cuenta los aspectos tangibles y palpables, sino que es importante darle valor a aquellas acciones intangibles que se dan en el servicio, los cuales son

momentos de verdad para las personas en las cuales se demuestran los valores organizacionales, la misma que ayudan a fortalecer el sistema organizacional, de esta manera, es necesario reconocer la labor que desempeñan los colaboradores, que es la fuerza laboral de la organización para que a través de sus acciones demuestren habilidades, buena aptitud en el servicio y se sientan motivados y sean competentes, parte de la transformación social. (Jara, 2007).

Tener éxito actualmente ante un mundo de constantes cambios en sus diferentes contextos representa un reto para las instituciones educativas, por lo que se debe tomar en cuenta el tipo de desempeño que demuestran sus colaboradores en cada una de las actividades, sobre todo tomar en cuenta como se está aplicando el liderazgo administrativo, al cual debe ser un compromiso de parte y parte para mejorar de forma eficiente los niveles del servicio.

En América Latina por los cambios en las reformas educativas que se originaron en las últimas décadas han desarrollado cambios sustanciales en el clima organizacional que se enmarca en fortalecer los aspectos relacionados a la eficacia y eficiencia en la ayuda que se brinda, lo cual también implica periodos largos de tiempo para mejorar aquellos aspectos relacionados a este aspecto. (Quizpe, Rodríguez, Arellano, & Ayaviri, 2017).

En las instituciones educativas que se encuentra dentro de la región latinoamericana es muy común observar como implementan políticas o reglas dentro de su sistema organizacional con la finalidad de promover en sus colaboradores un buen servicio a la comunidad, pero es necesario que existan en aquellas políticas cambios que conlleven al trabajo con dinamismos y eficacia garantizando un clima agradable entre el equipo de trabajo, que es el pilar primordial para el logro de estos fines objetivos.

Por su parte, en Ecuador, los cambios de políticas educativas también han repercutido en el servicio educativo que se brinda, que pese a esto, muchas instituciones ha seguido con la tradicional forma de servicio, esto se debe a que aún existen conceptos mentales réprobos que han sido obstáculos para no mirar a

un nuevo horizonte, por lo que debe apuntarse a mejorarse el mecanismo organizacional que permita darle valor al capital humano, pilar fundamental en las organizaciones institucionales educativas.

Ante estos aspectos descriptivos a nivel regional y nacional es importante resaltar el tipo de liderazgo que debe mejorarse y desarrollarse en la Escuela de Educación Básica Juan León Mera Martínez, donde destacan aquellos aspectos necesarios como: la responsabilidad del trabajo en equipo, la capacidad del personal administrativo, el buen desempeño con eficacia y eficiencia, factores necesarios para obtener resultados favorables dentro del clima organizacional.

Por otra parte, es importante tomar en cuenta el liderazgo organizacional que conlleve a la fuerza laboral a tener una mentalidad de cambios cuya ideología esté afianzada en los valores organizacionales que permita asimilar una propuesta de cambios y que sea relevante ante la situación actual dentro del ámbito educativo e institucional que desarrolla la escuela EGB Juan León Mera Martínez.

Es necesario describir que en los actuales momentos dentro de la escuela se denota ambientes de distanciamiento entre colaboradores, no existe un verdadero trabajo en equipo ni apoyo eficiente en el desarrollo de las diferentes actividades organizacionales, además, el personal administrativo no se ve totalmente enrolado en las actividades educativas, lo que hace que dentro de la institución se observe un clima hostil y tenso, por lo cual es importante trazar metas de cambios donde existan trabajos de equipo de forma coordinada.

Además, otro factor que necesita mejorarse es el clima comunicacional entre quienes hacen de la institución educativa, que por la débil situación en este aspecto se observa que necesita fomentar las relaciones humanas para que a través del dialogo entre colaboradores existan mayores ideas que transformen la calidez del servicio en la institución y que permita cumplir los propósitos trazados de forma eficiente y con calidad.

Es importante también describir que con la forma actual del liderazgo que presentan los trabajadores de la escuela, aquello conlleva a tener ciertas desventajas con las demás instituciones educativas, donde con la baja eficacia de servicio que brindan los profesores hacen que los demás compañeros de la comunidad educativa tengan muy poca colaboración en cada una de las acciones que se desarrollan.

Por lo tanto, con el presente estudio investigativo se evidenciará las deficiencias que presenta la escuela y con ellos se trabajará en afianzar las fortalezas tomando en cuenta ciertas debilidades comunicacionales que ayuden a mejorar el tipo de liderazgo entre el equipo de docentes, los cuales son los factores primordiales y pilares para lograr que la comunidad tenga esa satisfacción en el servicio que se les brinda.

Además, se fortalecerá el trabajo que desempeñan los docentes y el resto de los servidores de la institución educativa, cuyos mecanismos se afianzarán en el liderazgo, que para aquello es necesario implementar actividades de capacitación donde se profundice la participación colaborativa con compromisos de cada uno de los colaboradores cuyo punto de partida es mejorar el clima organizacional y el liderazgo organizacional.

1. 2. Trabajos previos

Los estudios investigativos sobre estilos de liderazgo presentan diversas situaciones organizacionales, por lo que se ha tomado en cuenta aquellos que fomentan el compromiso en el grupo dentro de la presente indagación, para esto la investigación de (Reyes, 2012) dice que, la “Manera de liderar y su acogida en la actuación de los compañeros profesores de la escuela Coronel José Joaquín Inclán de Piura”, la misma que tuvo como objetivo principal “Reconocer el modo de liderar que prevalece en el directivo de la escuela y como aquello tiene impacto para promover la integración de los profesores en cada uno de los métodos”.

El proceso metodológico aplicado se estableció en un estudio correlacional con un modelo experimental donde se indagó ciertas características influyentes del

directivo en los profesores de la escuela, teniendo como resultado que existe una fuerte influencia del liderazgo que ostenta la parte dirigenal en aspecto como el carisma y la inspiración pero que necesita que éste líder profundice aspecto como el valor hacia el trabajo que desempeña los colaboradores y las recompensas que ayuden a que los docentes pueden desempeñarse de una mejor manera en cada una de las áreas asignadas.

En la Universidad de Piura contamos con una tesis de (Flores, 2014) con el nombre “Los estilos de liderar de las autoridades de las instituciones de cada parroquia de Piura”, la misma que tuvo como principal objetivo “Establecer la correlación entre las variables del liderar y el desenvolvimiento que existen entre el directivo con los docentes de dos tipos de instituciones”, donde se aplicó una investigación descriptiva cuya técnica de estudio fue la entrevista y una herramienta para la recolección de datos donde se pudo evaluar qué tipo de liderazgo se estaba desarrollando y que resultados se habían conseguidos, donde las opiniones de los docentes de una de las instituciones en un 73% demostraron que en el directivo de la institución educativa ostenta un Liderazgo Transformacional. Mientras que en un 66% los docentes de la otra institución manifestaron una similar opinión.

En relación con el tipo de liderazgo que poseen los profesores según las opiniones de los directivos indicaron que el desempeño es característico de un líder Institucional, tanto en el colegio A en un 70.4% y en el colegio B en un 56.4%. De esta forma es importante puntualizar que la forma de liderar dirigenal es necesario dentro del desempeño que puedan tener los docentes.

Igualmente se posee el proyecto de (Reyes, 2012) como tema de investigación para alcanzar el grado correcto de docente en Educación Mención en Gestión de la Educación cuya temática presentada fue “Liderar autoridad y desenvolvimiento de los docentes en el modo subsiguiente de una Institución Educativa de Ventanilla - Callao”, que fue presentada en la Universidad San Ignacio De Loyola, cuyo objetivo planteado fue el de determinar la significancia entre la relación del conocimiento del liderazgo de un director y el desempeño de cada docente.

Para esto, se planteó una metodología tipo descriptiva-correlacional, teniendo como conclusión de esta que el desempeño docente tiene un vínculo directo con diversos factores del tipo de liderazgo dirigenal, tanto en el clima organizacional, la cultura escolar y los niveles de la situación económica.

Por otra parte, también se toma en cuenta el estudio desarrollado por (Corrales, 2005) con mención, “Dominio del liderazgo practicado por las autoridades de las escuelas urbanas del Cantón Pujilí, en la toma de decisiones en el año lectivo 2005 – 2006.”, la misma que fue sustentada en la Universidad Técnica de Cotopaxi, y que tuvo un planteamiento principal el “Establecer la incidencia del tipo de liderazgo que realizan las autoridades educativas de cada institución urbana en la toma de disposiciones por parte de los docentes”.

En el estudio de investigación se recopiló información tipo bibliográfica y descriptiva tomando aspectos básicos del tipo de liderazgo, sus características y cualidades que presentan los directivos, que a través del enfoque cualitativo se pudo concluir que los líderes institucionales no tienen definido su liderazgo, lo cual hace que los docentes no puedan orientarse adecuadamente en su desempeño, causando ciertas inconformidades y desmotivándolos en las funciones de las labores desarrolladas, por lo tanto se denota la necesidad de ahondar aspectos relevantes que conlleven a crear motivación y comunicación entre el equipo docente y sus directivos.

En el caso de (Peñarreta, 2014) para la obtención del nivel de maestrante en Desarrollo del Talento Humano titulado “La incidencia en los estilos de liderar en los niveles de complacencia laboral de los trabajadores del GAD Municipal de Loja”, y que fue presentada en la Universidad Andina Simón Bolívar, cuyo objetivo principal planteaba el “determinar cuál era el grado de influencia que tenían los distintos formas de liderar en la satisfacción laboral de los trabajadores del GAD Municipal de Loja”.

La investigación aplicada fue de tipo descriptivo y exploratorio, tomando en cuenta a una población muestral de 134 empleados, cuya finalidad era identificar el estilo

de liderazgo que según ellos tenían la percepción, cuyo instrumento aplicado fue un test del Grid Gerencial, la misma que estaba dirigida a 14 directores y jefes departamentales del GAD Municipal de Loja, cuyos efectos evidenciaron que el estilo de liderazgo predominante en cada uno de los directivos estaba el llamado club social, el tipo de liderazgo empobrecido y el liderazgo equilibrado, lo que permite también describir que muchos de los colaboradores no se sienten satisfechos en el trabajo por estos estilos de liderazgo que promulgan sus dirigentes.

Finalmente, se toma en cuenta el estudio desarrollado por (Meza, 2014). Del proyecto “El líder transformacional en el trabajo de los profesores”, respaldada en la Universidad Estatal de Santa Elena, cuyo planteamiento tuvo como objetivo fortalecer las técnicas de liderazgo en la labor docente del colegio fiscomisional Santa María del Fiat del cantón Santa Elena, periodo lectivo 2015-2016”.

Para este caso se aplicó el tipo de indagación cualitativa exhaustiva y precisa con la finalidad de buscar aportes de cierta información que fuera relevante demostrándose que coexiste una relación muy importante entre los aspectos del ambiente organizacional y del ocupación laboral, donde hay ciertas falencias entre el liderazgo directivo y el personal administrativo lo cual hace que se creen ambientes desfavorables para los docentes y aquello conlleva al incumplimiento de sus funciones y demostrando en los usuarios insatisfacciones.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Significado de liderazgo

Según, (Cienfuegos, 1976) El líder envuelve desempeño y el rol que cumple por aquel que administra, así como los derivaciones obtenidas por efecto de la acción ejecutada, se puede decir también que implica a todos los que integran la institución u organización ya que en algún momento ejercen la dirección o también toman decisiones, entonces el líder tiene que ser creativo e innovador, además de estratégico y político conveniente para la conducción eficaz del compromiso interno y externo.

(Maxwell, 2014) Para este autor el liderar es la capacidad de cambiar una enfoque a contexto, de tal manera que uno como persona se triunfa, el líder se esfuerza en conseguir y conservar a las personas que conforman como a la misma organización moviéndose hacia el enfoque, el liderar está dispuesto a dar lo que es a cambio de todo lo que podría ser y no.

1.3.2. Enfoques de los estilos de liderazgo.

La estructura de todo aquel pensamiento de mejorar un líder en todas las escuelas crea formas que sean importante en los modos de liderar de tal manera que del mentor depende el éxito de las formaciones y el enfoque en tener buenos resultados, hay varias espacios que se hallan: para la resolución a través de la eficiencia y eficacia las dificultades, para operar ordenadamente en la adquisición de los resultados, la búsqueda de perspectivas diversas que permita el apoyo constante todos.

Solucionar con eficiencia las dificultades. - da como efecto primordial ya que asume el recurso de los problemas con relación a los métodos que debe emplear un guía deber discurrir en el instante a la toma de disposiciones, como la colección de averiguación y los estudios. Una de los espacios que se torna complejo al practicarlo, pero no obstante es una de las misiones que deben llevar al progreso del encargo colaborativo.

Para, (Puchol, 2012) Un líder de una escuela debe tener cualidades e ideas esenciales para la solución de conflictos precisos y específicos de cada contexto de la dificultad, asimismo acorde al temperamento justamente de quien debe solucionarlo.

De tal manera para que un consejero que logre proponer el refuerzo a un perito en instrucción en cuanto al valor de cada conflictos que debe de conservar cada técnicas teóricas significativas de paráfrasis y igualmente de intervención hacia los

inconvenientes para que de una nueva u otra forma pueda acomodar, a auxiliar más que todo a optimizar el trabajo en equipo profesional en la educación.

Manejar con una fuerte disposición hacia los efectos. - Nos da como resultado que un guía no solo es comunicativo o desarrollador, sino que tiene un enfoque de trazarse metas, frecuente ser un eje esencial, en la vía hacia obtener los resultados, igual el dirigente posee una secuencia hacia las metas planteadas, destacando la calidad que posee la eficiencia, la producción y prevaleciendo el trabajo de más sobresaliente en la ponderación.

Para, (Peña, 2013) Los favores y el aumento de las instituciones públicas educativas funcionan de la honestidad que tenga el dirigente, de la orientación que posea quien la dirige para obtener los resultados eficientes, consiguiente, es primordial que el guía seleccione el personal apropiado y los oriente en cuanto a estrategias tecnológicas de la indagación, obediencia de normas concretas para perfeccionar cada área de adeudo.

Investigar otros aspectos. – Cada uno de los tutores deben poseer aspectos de creativos porque en las unidades educativas u formaciones viven dificultades y es aquí en donde la práctica se da un instrumento indispensable para hacer percibir a quienes la integran, que las ideas como dirigente puedan beneficiar hacia un mejor ambiente laboral. Aquellos líderes fuertes dentro de esta dimensión tienen sus decisiones en un análisis indiscutiblemente sólido y saben evitar inquietudes a al momento que se tomen disposiciones.

Según el criterio de (Anwandter, 2014) Un guía es infaliblemente ya que tiene varias destrezas, tiene diferentes capacidades, medios de relacionar ideas, entusiasmo y sobre todo aspectos de cambio en la escuela en la cual trabaja. El dialogo, la estimulación se vuelven elementos esenciales para la elaboración de beneficios, así también comprender la emoción de todos, las necesidades de sus colaboradores y los efectos que estos necesitan.

Para, (Vander, 2013) El investigador comparte que el guía debe saber que unas de sus tareas a la última etapa del proceso tienen una consecuencia íntegramente entusiasta en aquella conducta de todos sus trabajadores, consiguientemente, se torna parte transcendental para el avance de la escuela o institución.

Apoyar a todos. - Acople a las peculiaridades que hacen un guía sea cada vez excelente, es concretamente el sostén hacia todos y de instalar en la perspectiva a sus trabajadores. Declara un beneficio franco por quienes se encuentran en su medio, edifica amistad e inspira a exceder cualquier reto, esta clase de líder que brinda el apoyo a los demás siembra eficacia y transcendencia de metas e paraliza que la carácter de quienes las acceden y este se consuma en problemas centrales.

De acuerdo con, (Martha, 2008) Para esta autora una persona que es líder institucional debería fijar metas por cumplir en beneficio de la institución, igualmente se debe establecer la vía a seguir de tal modo que quienes se encuentren en el entorno logren interactuar el mismo enfoque y lograr, por este saber el dirigente es numeroso más que un gerente, posee el suficiente punto de vista estratégico, métodos hacia lograr sus objetivos.

1.3.2.1. Formas de liderar.

Toda escuela pública o privada tiene personales comprometidos que toman el rol como dirigente y que al instante de tomar de decisiones y lo hacen de varias formas creando de que se formen peculiaridades, consiguientemente, es primordial de que se logre reconocer los tipos de liderar que hay y estudiaremos a continuación.

Líderes autocráticos. - Es la persona que en donde es amo absoluto de las providencias dentro de la escuela y aquellas piezas del grupo de trabajo que se limitan a perseguir instrucciones, aquí en este tipo de liderazgo preexiste la libertad de palabra ya que las opiniones no son tomadas en cuenta para el avance a manera de idea principal.

Para, (Luna, 2014) un guía autócrata es aquel que asigna y que anhela que se efectúe lo establecido, es dogmático y seguro, tiene la eficacia y capacidad de estancar y conceder castigos a quienes no realizan la actividad encomendada, este tipo de líder asume la responsabilidad en aquella toma de providencias y empieza trabajos, produce, pero maneja a los subordinados.

Un líder magnánimo. – Es aquel guía que tiene la cabida de ocasionar arrebatos, el cual es elegido por la forma que da exaltación a las demás personas que integran la escuela con este tipo de dirigente se puede obtener buenos resultados del mismo modo cambios porque posee la capacidad de hacer que sus empleadores trabajen a todo su potencial.

De acuerdo con, (Noguera, 2016) El líder bondadoso resalta por la gracia, este ejemplar de dirigente crea entusiasmo en sus trabajadores, de tal manera crea asombro por quienes se hallan trabajando en varios espacios, también el guía alegre tiene un aforo de comunicación conmovedora, sabiendo dar la razón a las características de los dependientes y encantar para que den lo mejor en su trabajo encargado.

Un líder demócrata. - Es aquella persona que inventa la ayuda de todo trabajo en equipo eligiendo que concluyan sobre aquellas funciones encargadas y sobre todo posean la bastante cabida al rato de tomar decisiones, este modo de liderar hace que las opiniones sean consideradas, no existe orden que reciban de parte del guía al contrario es quien anima la colaboración hacia el avance de la escuela.

Según, (Pato, 2017) considera que este modelo de guiar es especializado por el consentimiento en aquella toma de aportes, después de algunas discusiones en las cuales han participado tanto la autoridad como los miembros del equipo de trabajo laboral, además en este espacio el guía democrático y atenúa la intervención de todo el grupo.

El líder transformacional. – Donde aquí el líder se centra fundamentalmente en el recurso humano es decir en el equipo de trabajo de la organización para obtener el cambio

que se intenta alcanzar, como líder sabe que la transformación de la institución depende únicamente de ellos, por el cual los valora e invita a que participen motivándolos en cada momento. Esta cualidad hace que cada participante dentro de la organización se sienta motivado e inspirado en alcanzar el mejoramiento de su organización a la cual labora.

Finalmente (Fischman, 2017) hace referencia que el líder transformacional orienta e inculca a todo el grupo de trabajo para que logren los sus metas trazados en cada ejercicio de labor, incentivándoles e inspirándoles con mucho entusiasmo, siempre comedido a las escaseces de quienes conforman la institución y indagando el dicha de la sociedad.

1. 3. 3. Teorías del líder como rasgo de personalidad

De acuerdo con, (Palomo, 2010) manifiesta que esta hipótesis de Aristóteles menciona que para ejercer un buen liderazgo el líder debe nacer, donde las cualidades del individuo le permiten ser guía para sus discípulos en todo ámbito de la existencia o contexto. Consiguientemente, una persona correspondería ser guía en cualquier conjunto de la sociedad en la cual participa ya sea en la familia, compañeros, o como trabajador, siempre y cuando posea cualidad de talento, que sea reflexivo, confianza en sí, acuerdo y relaciones personales.

1.3.4. Definición de equipo de trabajo

Según (Martínez, 2012) un equipo de trabajo radica y requiere en hacer una labor clara en espacio específicos entre todo un conjunto de dos o más personas, para conseguir cosas primordiales y también significativo que el grupo de trabajo conserve un buen nivel de relación y conformidad, además, en el componente de trabajo todos están enfocados hacia la obtención de los objetivos frecuentes y específicos para evidenciar la eficiencia del sistema organizacional cuya misión es la complacencia en el servicios.

Finalmente (Montaño, 2018) comparte que un equipo de trabajo aparece a ser el aumento de energías en delante de adquirir metas establecidas en conjunto frente al interés personal, al igual que tiene la superioridad tanto para la escuela como para los que conforman y arreglan, esto hace que el giro del particular sea cada vez escasez, existe mayor emoción de pertenecer al establecimiento, brotan ideas de nuevas modelos para encontrarse dificultades.

Un trabajo en equipo es un conjunto de personas totalmente constituidos que laboran fusionados para obtener una fin u objetivo trazado y que intenta conseguir cosas importantes, el equipo de trabajo se transforma en un aspecto primordial para incorporar un método de mandato, ya que permite conseguir compromisos en la colaboración de aquellos que intervienen en las escuelas pública o privada.

1.3.5. Dimensiones de la variable del equipo de trabajo.

Según la ingeniera comercial de la Universidad del pacífico Rene Rivera el equipo de trabajo se da a través de cuatro dimensiones las mismas que son: por una parte se tiene la identificación o paralelismo, la comunicación afectiva, la práctica de la tarea, la regla.

Identificación. - Es un distintivo conforme y real de cada ser que se consigue a crear mediante relaciones personales o colectivas de quienes conforman el trabajo en equipo y de la aptitud de cada uno, igualmente de la alcance y el de responsabilidad en aquella acción que efectua.

Hace referencia,(Vértice, 2008) La identificación del trabajo en equipo se refleja rotundamente en el mecanismo que tienen porque se hallan totalmente estructurado para ejecutar cualquier tarea o acción además se localizan relacionados con todos y como resultado interactúan dentro del mismo equipo de trabajo para alcanzar objetivos que se han establecidos, mostrarse de acuerdo que todos necesitamos .

Comunicación. - Es donde la interpretación que se da entre cada una de las personas que forma parte de un equipo de trabajo cuya finalidad o meta es el generar y compartir toda información, actuando de forma acertada que de paso a un buen funcionamiento de manera óptima para que las escuelas u organizaciones puedan lograr progresos.

De acuerdo con (De La Cruz, 2014) Comunicar es un factor importante dentro del equipo de trabajo es vital, la misma que es todo un sumario muy difícil enmarcado por diferentes factores como la sociedad, proximidad de estados de las emociones entre todos y que a pesar de coexistir discrepancias entre las varias personas del trabajo en equipo que existen extractos habituales que generar un juicio de cambio de opiniones para optimizar la escuela.

Ejecución. - Se refiere a la apuesta de experiencia o encima de una actividad aquellas acciones y estrategias que son asignadas al equipo de trabajo las mismas que han sido planteadas con fines objetivos y que contiguo con los integrantes de la escuela y que con impulso de voluntad, confianza, compromiso se podrán hacer para progresar a todos por iguales.

Para, (Del Pozo Aguila, 2012) Las acciones que realicen los lideres simbolizan la parte primaria y esencial del trabajo en equipo, como se podrá concebir el objetivo trazados y esto hará que se formen competencia a idear nuevos métodos y metas acorde con la intervención de cada persona forjando el desarrollo como persona como para las escuelas u organizaciones a la que simbolizan.

Regulación.- Modo de aquellos conocimientos a los que permiten realizar ciertos ajuste a cierta actividad y que son ejecutadas por el equipo de trabajo donde se desarrollan de forma permanente avanzando en cada una de las acciones y para alcanzar los objetivos planteados, de esta manera se podrá y resolviendo aquellos problemas que surgen en la organización e completando ciertos elementos que ayuden a mejorar e incrementar con eficacia la labor o impulsen su eficiencia a manera que la institución resalte.

Según, (Figuroa, 2016) Es bien claro y preciso que el trabajo en equipo siempre se encontrará inconvenientes de índole absurdo e innecesario, los que se tendrán que abordar para su respectiva solución, en el equipo de trabajo el desarrollo de roles genera un amplio beneficio ya que cada acción necesita ser regularizada y reformada.

1.3.6. Teoría del equipo de trabajo

(Koontz-Weirich 2004) indica que “es inexistente las reglas precisas dentro la formación de los equipos eficaces. Sin embargo, es justificable la utilización de ciertas disposiciones.” Por lo cual propone ciertas recomendaciones a seguir para el logro de metas dentro del equipo de trabajo, entre las cuales menciona las siguientes:

- Por una parte, cada uno de los miembros de un equipo de trabajo deben estar comprometidos tomando en cuenta el valor, la significancia y el propósito que representa para el cumplimiento de su labor;
- A cada uno de los miembros del equipo de trabajo se los debe seleccionar tomando en cuenta ciertas habilidades para los fines objetivos y el cumplimiento del propósito de su labor;
- Un equipo de trabajo debe tener definidas las habilidades funcionales o técnicas de cada uno de sus miembros, de esta forma se podrá dar solución a ciertos problemas que se presenten y donde ellos pueden tomar decisiones que fomenten las relaciones interpersonales;
- Otra de las recomendaciones es que debe existir ciertas normas que conduzcan al equipo de trabajo al cumplimiento en las diferentes asignaciones, además, aquello permite el control eficiente a las reuniones para la toma de decisiones y también permiten tener cierta confidencialidad en la información competente al equipo de trabajo;
- Un equipo de trabajo debe transparentar y definir cuáles son las metas prioritarias y las funciones que tienen cada uno de sus miembros;

- Finalmente, dentro del equipo de trabajo entre los miembros deben transmitirse aliento y confianza sobre todo brindando reconocimientos a quienes se han destacados.

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son los modos y formas de liderar que repercuten en los equipos de labor de los profesores de la unidad educativa Juan León Mera Martínez, Loma Alta, 2018?

1.4.1. Problema Específico

- ¿De qué manera influye el espacio de resolución de problemas en eficiencia acorde a las formas de liderar por los profesores?
- ¿Cuáles son las dimensiones de manejar con una dinámica orientada hacia los efectos tiene atribución con los estilos de liderar de los profesores?
- ¿De qué manera repercute la superficie de indagar perspectivas con las formas de liderar de los maestros?
- ¿Con qué forma la dimensión de apoyar a los demás intervienen con las formas de liderar de los profesores?

1.5. Justificación

El presente estudio de investigación toma importancia por ser relevante y de interés porque busca fortalecer el liderazgo organizacional y el trabajo en equipo recopilando información relevante adyacente al estilo de liderazgos y llevándolo a la práctica nuestra propuesta en la Escuela de Educación Básica Juan León Mera Martínez.

Asimismo, la indagación permite establecer dentro de la institución educativa un enfoque bajo las formas de liderar donde puedan fortalecer el equipo de trabajo y el sistema comunicacional afianzando las relaciones interpersonales entre

directivos y docentes, la misma que constituye un puntal fundamental en el alcance de metas y objetivos institucional.

En la investigación se toman en cuenta aquellos estilos de liderazgo que son sustancialmente importante en la hora de elegir decisiones dentro del equipo de trabajo que existe en las instituciones educativas, las mismas que ayudan a mejorar las prácticas atencionales, donde los docentes demuestran habilidades y se sienten motivados manteniendo una comunicación afectiva.

Además, es beneficioso porque fortalece el trabajo en equipo donde se describen las fortalezas que existen en los docentes en la Escuela de Educación Básica Juan León Mera Martínez, cuyo enfoque metodológico permite mejorar las herramientas necesarias, técnicas y estrategias para alcanzar los fines objetivos planteados por la organización.

También permite mejorar la práctica en el servicio en los servidores educativos tomando en cuenta el diagnóstico previo de las fortalezas y debilidades que cada uno de ellos poseen y que puedan ser aprovechados dentro de la institución educativa para mejorar el trabajo en equipo entre los docentes y a la vez la parte dirigenal pueda afianzar un adecuado estilo de liderazgo.

A través del presente trabajo investigativo se busca mejorar el liderazgo organizacional que conlleve a que los docentes como parte del equipo de trabajo institucional educativo demuestren sus habilidades en el servicio que brindan a la comunidad educativa de la Escuela de Educación Básica Juan León Mera Martínez, de tal forma se toman en cuenta ciertas dimensiones influyente en la práctica del servicio que denotan ciertas teorías adyacente al tema de investigación conjuntamente con diversos estudios concernientes a la práctica del liderazgo organizacional.

Con los resultados obtenidos en el estudio investigativo permite también tomar en cuenta ciertas acciones que ayudan a mejorar las practicas organizacionales donde el liderazgo y el equipo de trabajo son parte importante y base principal de las

instituciones educativas, por lo tanto, se toman en cuenta aquellas conclusiones del estudio de campo para brindar recomendaciones que ayuden a mejorar el servicio a la comunidad educativa.

Uno de los bienes que apoya la investigación es que genera una línea de trabajo que ayuda a mejorar el clima organizacional entre la parte directiva y el equipo los profesores de la Escuela de Educación Básica Juan León Mera Martínez, que constantemente necesita renovarse y motivarse, por lo cual los datos prescrito, permiten seguir aplicando los instrumentos de recolección de información para tomar en cuenta aquellos aspectos que se necesita cambiar tomando en cuenta el tipo de liderazgo institucional.

Finalmente, a través de la investigación se describe cómo se puede aportar al cambio sustancial en las instituciones educativas teniendo presente las premisas principales del estudio que son por una parte el estilo de liderazgo organizacional e institucional y el equipo de trabajo que se ve influenciado por la primera variable y que con aquello permite la obtención de las ideas y fines expuestos.

1.6. Hipótesis.

1.6.1. Hipótesis General

Los formas de liderar educativo repercuten de toda forma primordial en el trabajo en equipo de los profesores de la unidad educativa Juan León Mera Martínez, Loma Alta, Ecuador, 2018

1.6.2. Hipótesis Específicas

- Los aprendizajes profesores interviene en el trabajo en equipo de la unidad educativa Juan León Mera Martínez.
- Eficacia en la producción interviene en el trabajo grupal de los profesores de la unidad educativa Juan León Mera Martínez.

- La cultura organizacional y estructural del líder influye en el equipo de trabajo docente de la institución educativa Juan León Mera Martínez.

1.7. Objetivos

1.7. 1. Objetivo General

Participar en las formas de liderar en el grupo de trabajo de los profesores de la Escuela de Educación Básica Juan León Mera Martínez, Loma Alta, Ecuador, 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Valorar el papel de un liderar existente de la autoridad de la unidad educativa Juan León Mera Martínez.
- Valorar el grupo de trabajo educativo presente de la unidad educativa Juan León Mera Martínez.
- Trazar estrategias de mejorar el liderazgo educativo que influya en el grupo de trabajo docente de la Escuela de Educación Básica Juan León Mera Martínez.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

En la indagación se toma en cuenta con él tipo representativo y el diseño correlacional con un enfoque cuantitativo en el que se describe ciertas características del estilo de liderar que repercute en la labor que desempeñan los docentes como equipo de trabajo.

La forma correlacional es aquella que se identifica la corre relación entre más hipótesis, en procesos correccionales o en función causa-efecto. (BAPTISTA, 2014)

Al tomar en cuenta en la investigación la orientación cuantitativo y el bosquejo descriptivo correlacional se describe la relación directa entre ambas variables de investigación como son las formas de liderar que existe en la parte directiva y como aquello tiene influencia en el equipo docente.

M

X=V1 \longleftrightarrow **Y=V2**

Denotación:

M. = Muestra.

V1. = Tipos de liderazgo

V2. = Equipo de trabajo docente

2.2. Variables, operacionalización

La siguiente investigación se realizará con dos variables:

Variable independiente: Liderazgo institucional

Variable dependiente: Equipo de trabajo

2.2.1. Operacionalización.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ESCALA/ DE DIMENSIÓN	INSTRUMENTOS
LIDERAZGO INSTITUCIONAL	El liderar implica un rol responsable por las personas que va dirigir, así también los bienes logrados por las acciones efectuadas, se puede decir también que interviene todos los que integran una escuela ya que en algún instante ejecutan la dirección o también arrebatan la iniciativa, entonces el liderar debe ser innovador e trasformador, además de técnico	La obtención de los antecedentes se trabaja a través de la aplicación de las técnicas investigativas como son por un lado la entrevista aplicada al directivo y por otra parte las encuestas aplicada al equipo docente cuyo instrumento es elaborado teniendo como base las premisas de ambas variables que constan en el estudio cuyos ítems están enfocados en la escala de Likert donde las alternativas	<p>Resolver con eficacia los problemas.</p> <p>Para, (De Medrano, 2009) Es por esto por lo que para que un delegado pueda compartir la ayuda a un experto en educación en cuanto a el valor de conflicto debe de tener trabajos determinados de paráfrasis y también de participación hacia las dificultades para que de una u otra manera pueda guiar, aportar en mejorar el trabajo en grupo de los profesores.</p>	Compensación de opiniones de manera secuencial y precisa.	Encuesta	-Cuestionario adaptado a los Formas de liderar.
			<p>Operar con una fuerte orientación hacia los resultados.</p> <p>(Peña, 2013) Los bienes y el aumento de las escuelas</p>	- Responsabilidad declarada en el desenvolvimie		

	<p>y político conveniente para la administración eficientemente del compromiso de todos</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Solucionar con eficiencia los conflictos.</p> <p>Maniobrar mediante una enérgica orientación en la consecución de los resultados.</p> <p>Búsqueda de diferentes perspectivas.</p> <p>Apoyo a la labor de los demás.</p>	<p>son: totalmente en, desacuerdo = 1, en desacuerdo = 2, indeciso = 3, de acuerdo = 4, totalmente de acuerdo = 5, y que a su vez estarán dirigidas a 18 docentes de la escuela de Educación Básica Juan León Mera Martínez, que ayuda a medir el grado de intensidad y sentimientos de los consultados.</p>	<p>dependen de la honradez que tenga el guía, de la disposición que obtengan quienes la integran para lograr los efectos, no obstante, es muy irrelevante que el guía elija las personas adecuadas y los de tecnología de la información, desempeño de las normas establecidas para mejorar cada lugar de trabajo.</p>	<p>nto de las obligaciones.</p>		
			<p>Buscar diferentes perspectivas. Según, (Anwandter, 2014) El dirigente es positivamente alguien que tiene muchas destrezas, que adquiere alguna competencia, bienes de articular pensamientos, críticos y sobre todo perspectivas de cambio en la escuela en la cual se halla. El dialogo es la motivación son elementos principales para conseguir favores y</p>	<p>-Obediencia, gratitud y sostén prometido por la escuela.</p>		

			<p>obtener progresos, así mismo el comprender la emoción y la necesidad de los trabajadores y los compromisos que estos adquieran.</p>			
			<p>Apoyar a los demás. De acuerdo con, (Dungy, 2010) Dice que los dirigentes que descubren el deseo de apoyar a su grupo de trabajo ofrecen incentivo logran cambiar la idea de todos y cuando todos conciben que su función principal es incrementar, proveer, alentar al equipo de trabajo, se torna evidente la necesidad de provocar relaciones por el bien de la escuela haciendo del guía sea alguien solidario y equitativo para obtener el triunfo.</p>	<p>-Expectativa individual efectiva.</p>		

Equipo de trabajo	Según (Martínez, 2012) Hace referenciar que el grupo de trabajo se enfoque en hacer una tarea encomendada para que todo un grupo de personas también es primordial que el grupo de trabajo se conserve en un buen nivel de coordinación y armonía, además, en el equipo de trabajo todos están enfocados hacia la obtención de los objetivos frecuentes y específicos que evidencian la eficiencia del sistema	Se conseguirán los antecedentes de la variable de acuerdo con la diligencia de una encuesta, que es aplicada a los 18 profesores de la escuela de Educación Básica Juan León Mera Martínez, en donde se evalúan el trabajo en equipo de los maestros en la institución, la misma que está conformado de 14 ítems o preguntas, cada una de ellas con 5 alternativas según la escala de Likert, tales como: totalmente en desacuerdo = 1, en desacuerdo = 2, indeciso = 3, de acuerdo = 4,	Identidad Para, (Vértice, 2008) La identidad del equipo de trabajo se nota específicamente en la dispositivo que tienen porque se encuentran completamente estructurados para ejecutar cualquier deber o obligación hacia los además se encuentran involucrados entre sí y como resultado interactúan dentro del mismo equipo de trabajo para lograr metas que se han establecidos, mostrarse de acuerdo que se necesitan de todos.	- Se integra a la institución	Encuesta	-Cuestionario adaptado al equipo de trabajo
			La comunicación Para, (De La Cruz, 2014) La relación centralmente del grupo de trabajo es importante, la misma que es un juicio muy difícil marcado por diferentes factores como las culturas, cercanía etapas	-Sentido de compañerismo en la escuela.		

	<p>organizacional cuya finalidad es la satisfacción en el servicio.</p> <p>Dimensiones: Identidad Comunicación</p>	<p>totalmente de acuerdo = 5.</p>	<p>de valores entre otros y que a pesar de existir desacuerdos entre los desiguales personales del grupo de trabajo existen elementos comunes que permiten que se genere el proceso de cambio de ideas para realzar la escuela.</p>			
	<p>Ejecución Regulación</p>		<p>La ejecución Para, (Del Pozo Aguila, 2012) Debemos considerar las trabajos que representan la parte esencial del grupo de trabajo, ya que se podrá observar el objetivo trazado y esto hará que intervengan carreteras para idear innovadoras herramientas, nuevas metas con la intervención de cada persona creando el progreso como integrante como para la escuela que se asemeja.</p>	<p>- Responsabilidad y obligación con la institución.</p>		
			<p>La regulación.</p>	<p>-Respeto por la organización</p>		

		<p>Según, (Figuroa, 2016) Es bien claro que en el equipo de trabajo siempre se encontrarán obstáculos de índole ilógico, los que se poseerán encontrarse para su adecuado procedimiento, en el grupo de trabajo que se desenvuelve a través de los series que genera un amplio favor ya que cada trabajo requiere ser regularizada y renovada.</p>	<p>y solución a los problemas mostrados.</p>	
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------	--

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Un grupo dentro de un estudio investigativo la constituyen aquellos individuos que son parte de una problemática en quienes se trabaja de forma concreta tendiendo como finalidad contribuir en mejorar la situación real brindando soluciones viables. (Borda, 2015)

En el estudio que se lleva a efecto sobre el liderazgo institucional y su incidencia en el grupo de trabajo tiene como población a 3 directivos y 47 maestros que conforman la escuela de Educación Básica Juan León Mera Martínez, dentro del periodo 2018-2019.

Tabla 1: Población

POBLACIÓN	CANTIDAD
Directivo	1
Docentes	17
TOTAL	18

Fuente: Escuela de Educación Básica Juan León Mera Martínez

Elaborado por: Rosangela Quirumbay Borbor

2.3.2. Muestra

Una población muestral está definida por una selección de individuos cuyas características se asimilan al objetivo que se prosigue dentro de un estudio, las mismas que poseen características que permite la búsqueda de información acorde a cada una de las variables de la investigación. (Benal, 2010)

En la investigación se toman en cuenta a toda la población como muestra en el trabajo de recopilación de información, donde cada una de ella posee las características adecuadas para brindar los datos acordes a las variables.

La muestra en el estudio es definida como no probabilística porque se selecciona a toda la población para la recopilación de la información, debido a que cada uno de ellos posee las mismas características. (Hernández, 2012)

En base a esto, los 18 elementos o individuos de la población son tomadas en cuenta para la recolección de los datos afines al estudio y que permitirán evidenciar la problemática y proyectar posibles conclusiones y recomendaciones para dar solución a la problemática existente sobre el estilo de liderazgos institucional y su dominio en el equipo de trabajo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos, validez y confidencialidad.

2.4.1. Técnica.

(Ramírez, 2006) La indagación en uno de los métodos investigativos confiables en la recopilación de investigación cuando se trata de muestreo no probabilísticos, la misma que ayuda a medir de forma cualitativa ciertas actitudes que se dan en los individuos que forma parte de la investigación sobre el clima organizacional. Pág. 16

En base a esto, se aplica en el estudio una encuesta direccionada a los docentes, donde el instrumento posee preguntas con una escala de Likert que permite determinar la problemática y evidenciar como una de las variables se ve afectada por la otra, es decir, como el liderazgo institucional influye en el equipo de trabajo y su desempeño en el servicio que se da en la Escuela Juan León Mera Martínez.

2.4.2. Instrumento

Esta herramienta para la recopilación de los antecedentes es un interrogatorio de interrogaciones con escala de Likert, donde se toma en cuenta objeciones referente a ambas variables y como las han percibidos los individuos que son parte de la población muestral.

2.4.3. Validez

Antes y una vez que sea aplicado el instrumento con las preguntas direccionadas a las variables del estudio en cada uno de los individuos que son parte de la población muestral se analiza sus datos tomando en cuenta el nivel de correlación que coexiste entre las variables, la misma que son analizadas por personas inherentes al tema. (Bernal, 2010)

De esta forma, en el estudio de investigación una vez que han sido elaboradas las preguntas inmersas en el cuestionario, son analizadas por expertos en la materia referente a la parte organizacional, quienes a través de un estudio de correlación verifican si existe el proceso adecuado para la recopilación de la información y como aquello permitirá el beneficio de los fines de las metas de indagación. Entre los expertos que verifican la constancia de la correlación entre las variables brindando su propio juicio de valora cada una de las preguntas ya que una vez analizado el instrumento y muestran la fiabilidad de estos para ser aplicados en la Escuela de Loma Alta.

Tabla 4. Peritos que aprobaron las preguntas sobre Liderar en las Escuelas y Grupo de Trabajo

Experto	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1	Doctor	Sí	Es aplicable
Experto 2	Magister	Sí	Es aplicable
Experto 3	Magister	Sí	Es aplicable

2.4.4. Confiabilidad

Se refiere al valor que se le da al instrumento sobre las apreciaciones que tienen cada uno de los individuos en relación a las interrogantes, de la cual depende la información que puede brindar y que pueda tener efecto positivo en el estudio, es decir, es un indicador favorable en los fines objetivos. (Diaz, 2014).

Para lograr que exista confiabilidad en la información que se recopila en el estudio en cada una de las preguntas inmersa en el instrumento se aplica una prueba estadística mediante el método de Alfa de Cronbach, donde se procesan cada uno de los datos que brindaron los 18 individuos de la población muestral a través de la herramienta de Microsoft Excel y el programa SPSS.

Para comprender cada uno de los datos recopilados se aplican ciertos parámetros estadísticos, los mismos que permite tener mayor confiabilidad en la información tales como:

Tabla 5. Escala de confiabilidad

ESCALA	CONFIABILIDAD
-1 a 0	No es confiable
0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad
0,76 a 0,89	Fuertemente confiable
0,90 a 1	Alta confiabilidad

En la misma se analizan los resultados de los datos verificando la confiabilidad y la relación existente entre las variables, es decir, que dentro del estudio los resultados indican que existe una confiabilidad de $\alpha = 0,7$ de la variable dependiente, es decir, del liderazgo educativo mediante el sucesivo análisis:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Obteniendo que:

Tabla 6. Alfa de Cronbach: variable dependiente

VALIDACIÓN				
K	18	1,058823529		0,707
K-1	17			
SV	3,267	0,292791056		
VI	11,16			
Alpha de cronbach				0,7

Además, también dentro del estudio se determina que la confiabilidad que existe con la variable del grupo de profesores es equivalente a $\alpha = 0,8$ tomando en cuenta el sucesivo análisis:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Obteniendo que:

Tabla 7. Alfa de Cronbach: Variable Independiente

VALIDACIÓN					
K	18	1,058823529			0,717
K-1	17				
SV	3,232	0,282625047			
VI	11,44				
Alpha de cronbach					0,8

2.5. Métodos de resultados de datos

Para el respectivo análisis de datos estadísticos tipo cuantitativo se aplican herramientas cuyo programa informático permite el tratamiento y proceso de los datos seleccionados y tabulados, donde se puede llegar a conclusiones reales tomando en cuenta aquella información confiable para validar y comprobar la hipótesis de trabajo. (Bernal, 2010)

En base a este argumento estadístico, dentro del estudio se desarrolla el siguiente procedimiento que conlleva al procesamiento de la información:

- Lo primero que se desarrolla es tener a la mano la suficiente información de cada uno de los individuos que son objetos del estudio y que se los toma en cuenta basado en el muestreo a criterio del investigador.
- Seguidamente se procede a realizar una delimitación tanto de la información recopilada de la técnica de la encuesta como de la entrevista de la inconstante dependiente como de la independiente tabulando los datos.
- Luego, se procede a insertar los datos estadísticos cuantitativos en el programa informático seleccionado, y a la vez son procesados para tener un enfoque más visible de los resultados obtenidos.

- Con los resultados que proyecta el programa informático se procede a realizar el respectivo análisis de cada una de las interrogantes verificando que los resultados sean viables al estudio.
- Finalmente, se procede a tomar en cuenta aquellas conclusiones a que se llega con los resultados obtenidos del análisis brindando ciertas recomendaciones afines a los objetivos trazados.

2.6. Aspectos éticos

Este aspecto toma importancia dentro del estudio de investigación porque conlleva a proyectar datos reales propios, que tienen total injerencia en la búsqueda de soluciones en la problemática descrita, por lo tanto goza de confiabilidad y confidencialidad amparadas en las normas APA.

2.7. Recursos y presupuesto

2.7.1. Recursos humanos

El grupo que conforman la investigación son:

Investigadora: Rosangela Quirumbay Borbor

Email: rosangelaqu82@gmail.com

Asesora: Dr. Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides

2.7.2. Recursos materiales

Tabla 2: Materiales de escritorio

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	TIEMPO
Hojas de papel A4 de 80gr.	25	Mensual.
Esfero azul	4	Parcial.
Esfero negro	6	Parcial.
Corrector para esferos.	1	Parcial.

Elaborado por: Rosangela Quirumbay Borbor.

Tabla 3: Servicios

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	TOTAL
Impresiones	25 hojas	15,00

Esfero azul	4	5,00
Esfero negro	6	5,00
Corrector para esferos.	1	25,00

Elaborado por: Rosangela Quirumbay Borbor

2.7.3. Financiamiento

Los recursos que necesito este proyecto de investigación fueron costeados por medios propios con la finalidad de cumplir nuestro objetivo.

2.8. Cronograma de ejecución

TIEMPO:AÑO MES SEMANA ACTIVIDADES	2020																			
	Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
· Determinación del tema.	◉																			
· Revisión del tema.	◉																			
· Elaboración del proyecto.			◉																	
· Elaboración de instrumentos.			◉																	
· Presentación del proyecto de investigación.				◉																
· Sustentación del proyecto de investigación.				◉																
· Ejecución del proyecto.							◉													
· Análisis de las encuestas.								◉												
· Análisis de los resultados.										◉										
· Contrastación de hipótesis.										◉										
· Consolidación de resultados.											◉									
· Elaboración de informe.												◉								
· Presentación de informe.															◉					
· Sustentación de tesis.																			◉	

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

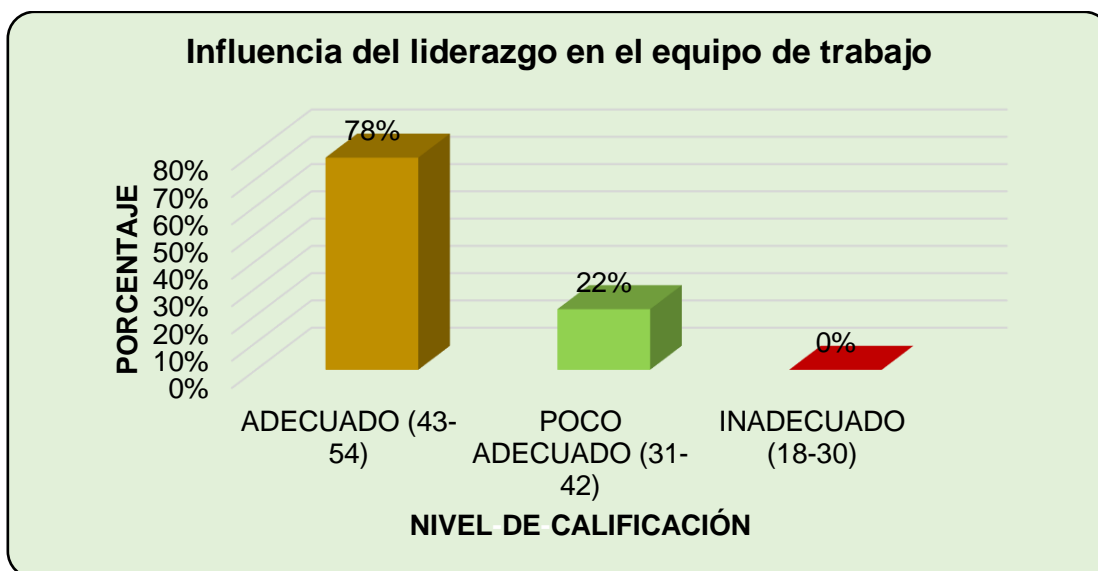
Tabla #4

Objetivo general: Desarrollar formas de liderar en grupo trabajo de los profesores

Liderazgo institucional			
	Positiva	Negativa	Total
Adecuado	21 78%	6 22%	27 100%
Poco adecuado	6 22%	21 78%	27 100%
Inadecuado	0 0%	0 0%	0 100%

Fuente: Cuestionario realizada a los docentes

Gráfico #1



Interpretación:

Dado los resultados que se observan tanto en la tabla #4 y en el gráfico #1, donde un 78% de los docentes describen a través de su percepción que la influencia del liderazgo en el equipo de trabajo se desarrolla de forma positiva, es decir, es adecuada, mientras que existe un 22% de docentes que menciona que la influencia del liderazgo es inadecuada, es decir, negativa.

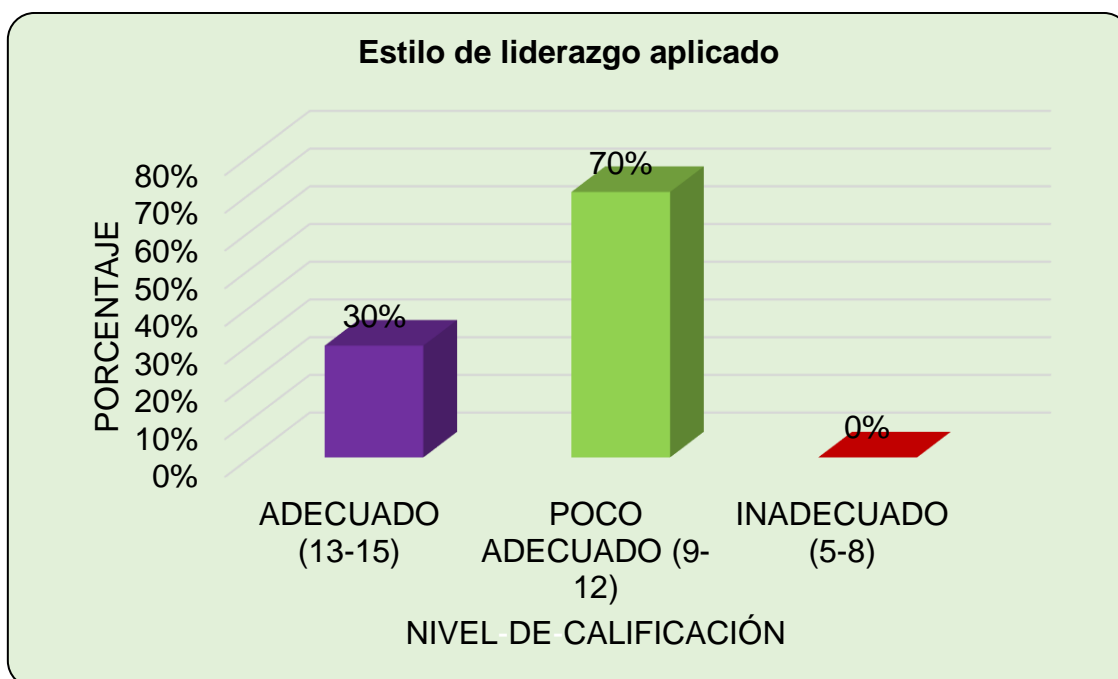
Tabla #5

Objetivo específico 1: Valorar el líder existente del director de la escuela Juan León Mera Martínez.

Formas de liderar	Influencia		
	Positivo.	Negativo.	Total.
Adecuado.	8 30.%	19 70.%	27 100%
Poco Adecuado.	8 30.%	19 70.%	27 100%
Inadecuado.	0 0.%	0 0.%	0 0%

Fuente: Preguntas realizada a los profesores.

Gráfico #2



Interpretación:

A través de los resultados conseguidos se puede visualizar que en la tabla #5 y gráfico #2, hay un 30% de los docentes consultados que perciben que el estilo de liderazgo que aplica el directivo es adecuado o positivo, mientras que un 70% de docentes opinan que el estilo de liderazgo aplicado por su director es poco adecuado o negativa, teniendo así una incidencia del estilo de liderazgo en el equipo docente negativa.

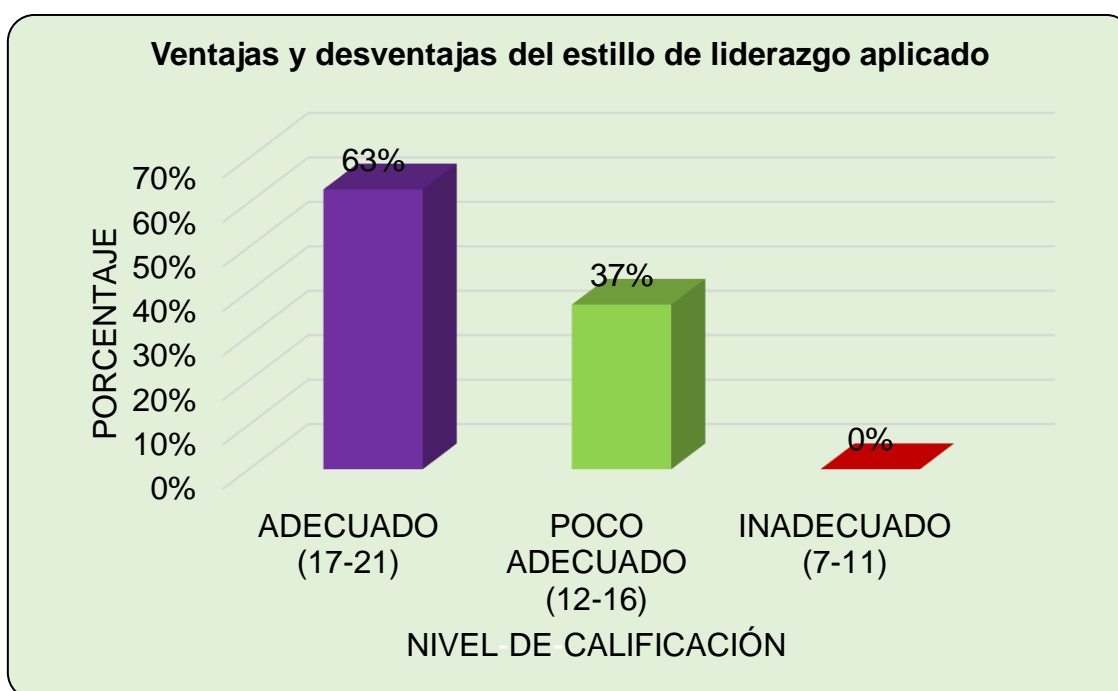
Tabla #6

Objetivo específico 2: Diagnosticar el grupo de trabajo de los profesores actual de la escuela Juan León Mera Martínez.

Equipo de trabajo	Influencia		Total
	Ventajas	Desventajas	
Adecuado.	17 63.0%	10 37.0%	27. 100.0%
Poco Adecuado.	10. 37.0%	17. 63.0%	27. 100.0%
Inadecuado.	0. 0.0%	0. 0.0%	0. 0.0%

Fuente: Cuestionario sobre la Influencia en el grupo de trabajo.

Gráfico #3



Interpretación:

Los resultados indican que tanto en la tabla #6 y el gráfico #3, hay un 63% de los docentes colaboradores que descubre ciertas ventajas en el estilo de liderazgo aplicado por el directivo, es decir es adecuada, mientras que un 37% de ellos opinan diferente describiendo que el estilo de liderazgo tiene cierta desventaja en el equipo docente por lo cual es inadecuado lo que aquello tiene influencia directa dentro de sistema del proceso de enseñanza aplicado por los docentes en la institución.

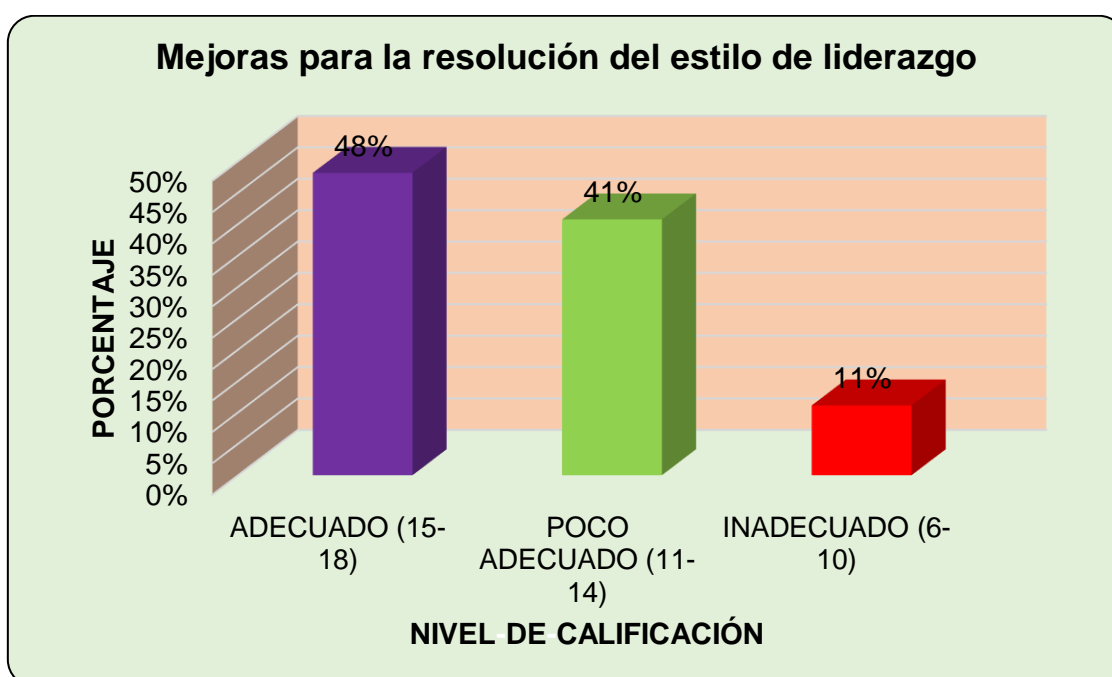
Tabla #7

Objetivo específico 3: Emplear mejoras para el liderazgo de la institución que influya en el equipo de trabajo de los profesores.

Resolución de problemas	Influencia		
	Positivo.	Negativo.	Total.
Adecuado.	18. 67.%	9. 33.%	27. 100.%
Poco Adecuado	14. 52.%	13. 48.%	27. 100.%
Inadecuado.	13. 48.%	14. 52.%	27. 100.%

Fuente: Cuestionario aplicado sobre la Resolución de problemas

Gráfico 4



Interpretación:

Los resultados que se obtuvieron detallan tanto en la tabla #7 y el gráfico #4, que un 67% de los docentes partícipes describe que es importante y adecuada insertar un proceso de mejoras para la aplicación del liderazgo institucional en resolución de problemas, por lo tanto influiría de manera auténtica en el en el equipo de trabajo, mientras que un 33% de ellos opina que es poco apropiada o negativa, esto indica que el diseño de mejoras ayudaría a fortalecer el estilo de liderazgo en la institución.

IV. DISCUSIÓN

Las preguntas ejecutadas sobre como liderar de la institución se consigue que hay un 61% que aseguran que ocasionalmente el líder de parte de la autoridad debe fomentar el progreso de la escuela no obstante es en momentos que se cristianiza en un factor esencial para el avance de la unidad educativa.

De tal manera se refleja el 6% de la población que reconocieron que no hay por parte de la autoridad coexiste el mejoramiento de la escuela y es primordial que esta pérdida emprenda a apreciar seguro que si se está laborando por la riqueza de esta.

Otras preguntas de averiguaciones efectuadas se posee que el 56% consideraron que la autoridad a veces valora su trabajo y reconoce el desenvolvimiento que realizan los compañeros profesores y en ocasiones los incentiva buscando otras alternativas de negocio para el bien educacional, esto hace que el grupo de trabajo de los profesores no desenvuelva en las actividades enmarcadas o con la actitud y sobresaliente en todo un momento para seguir favoreciendo a la escuela.

V. CONCLUSIONES

El diagnostico aplicado con el grupo de preguntas a la autoridad de la escuela manifiesta que no se halla en un 100% muy bien ya que no todos se localizan dichos por la labor o cargo que este ejecuta, lo que crea que exista un dialogo equitativo entre todos en la escuela, de tal manera se realiza mediante una estrategia que hay un 44% se siente inconforme porque no se es considerado las disposiciones u opiniones socializadas por el grupo de trabajo de los profesores.

Sin embargo, se mantiene que el grupo de trabajo de los profesores no esta en un avance para la mejora de la escuela ya que mediante el diagnostico se tiene que solo en varias ocasiones se muestra interés en el grupo de trabajo de los

compañeros, además solo en algunas veces los compañeros aceptan opiniones provechosas, de tal manera, no son atendidas por los demás, la curiosidad, el dialogo son elementos indispensables y significativos.

Se menciona que no se conserva acople buena correlación actualmente cada uno de los que conforman el grupo trabajo de los profesores efectúa sus indagaciones en los recursos innovadores por su adecuada estadística y herramientas esto hace que cause un distanciamiento, creando equipos de trabajos, de tal manera, no se considera total obediencia, ni educación que son valores que los profesores deben ser impartidos y labrados en todo momento.

VI. RECOMENDACIONES

Podemos dar varias recomendaciones a la autoridad de la escuela de educación general básica que creen un dialogo equitativo, considerando las opiniones de cada de todos los profesores en el trabajo docente. Así tal manera se les debe ofrecer formación para optimizar el ser líder que es un componente necesario para el avance en la escuela y el progreso razonable y renombre institucional.

En la escuela de educación básica se debe crear un líder educativo que anime la base del trabajo en equipo entre los profesores para que asimismo se logre desplegar un rol eficiente y constituir estudiantes competitivos con la dirección del recurso personal, por lo tanto el rol que se ejerce, el líder es la figura que debe predominar, es decir, en el director de la escuela, la misma que debe ser evidente, pues sobre su cargo recae la responsabilidad institucional y es quien debe dirigir y orientar al equipo de trabajo docente hacia el cumplimiento de las labores y la realización de las actividades de forma eficaz, acciones que permitan renombrar a la escuela como una institución educativa de calidad en el servicio de la niñez.

Finalmente debemos conservar relaciones importantes ya que así la participación del grupo de trabajo exista y contribuyan con ideas nuevas a las acciones propuestas creando el obediencia, la educación. El liderar en la escuela

tiene relación directa con el desarrollo institucional, que conlleva a mostrar ante la comunidad una imagen que fomenta la calidad del servicio en base al estilo de liderazgo que se percibe.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2013). *Comportamiento organizacional: como lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Ciudad Buenos Aires : Editorial Granica Isbn: 978-950-641-499-4 Pág. .
- Anwandter, P. (2014). *Coaching ejecutivo de líderes*. Sao Paulo: Editorial Chan.
- ARAUJO, J. (2012). *Compromiso y competitividad*. Tarragona: Editorial URV: Tarragona ISBN: 977-84-695-6297-0.
- BAPTISTA, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- BENAL, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Madrid: Pág. 162.
- BERNAL, C. (2010). *Metodología de la Investigación, "Administración, economía, humanidades y ciencias sociales"*. Colombia: Impreso por Prensa moderna Impresores S.A.
- BORDA, M. (2015). *Métodos Cuantitativos*. Colombia: Editorial Uninorte Pág. 87.
- Ciencias, I. I. (1976). *Curso de preparación y evaluación de proyectos agrícolas*. España: Editorial GRAO S.A.
- CORRALES, Q. A. (2005). *INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EJERCIDO POR LOS DIRECTORES*. Cotopaxi - Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica de Cotopaxi.
- DE LA CRUZ, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Madrid: Editorial del Ministerio de Educación. ISBN: 978-84-369-5544-6 Pág. 20.
- DEL POZO Aguila, J. F. (2012). *Diseño y ejecución de acciones comerciales en alojamientos*. Malaga: Editorial IC. ISBN: 978-84-16207-93-0 Pág. 56.
- FIGUEROA, L. C. (2016). *Trabajo en Red y Sistemas de Articulación Colaborativos*. Chile: Editorial Euned ISBN: 978-956-368-350-9 Pág. 81.
- Fischman, D. (2017). *El líder transformador*. México: Editorial planeta ISBN: 978-612-319-008-8 19.
- FLORES, G. E. (2014). *Los estilos de liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de Piura*. Piura- Perú: Editorial de la Universidad de Piura.

- FRED, D. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. Mexico: Editorial Pearson Educación: México ISBN: 970-26-0427-3 Pág 33.
- HERNÁNDEZ, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Perú: Editorial Copyright.
- HERNANDEZ, R., Collado, F. C., & Pilar, B. L. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- JARA, C. J. (2007). *Formación del capital humano para el desarrollo humano*. Madrid: Editorial IICA Pág. 4.
- Luna, A. (2014). *administración Estratégica*. México: Editorial Grupo Ptria Pág. 230 ISBN: 978-607-438-889-3.
- Martha, A. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Editorial Granica Pág. 170.
- Martínez, G. C. (2012). *El trabajo en equipo*. España: Editorial Diaz de Santos. ISBN: 978-84-9969-440-5 Pág. 207.
- Maxwell, J. (2014). *Impulse su liderazgo*. New York: Editorial DÍA.
- MEZA, M. M. (2014). *El liderazgo transformacional en el trabajo docente*. La Libertad - Ecuador: Editorial Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Montaño, M. (2018). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Editorial Innovación y cualificación ISBN: 978-84-9198-164-0 Pág. 67 .
- PALOMO, V. M. (2010). *Liderazgo y motivacion de equipos de trabajo*. Madrid: Editorial Esic ISBN: 978-84-7356-678-0 Pág. 25.
- Pato, S. (2017). *Manual. Habilidades de dirección de equipos (ADGD145PO)*. . Madrid: Editorial CEP S.L Pág. 26.
- Peña, M. L. (2013). *Fundamentos de dirección de operaciones en empresas de servicios*. Madrid: ISBN: 978-84-7356-912-5 Editorial Esic Pág. 182.

- PEÑARRETA, C. D. (2014). *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción*. Simon Bolivar - Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar .
- Puchol, L. (2012). *Nuevos casos en dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid - Buenos Aires ISBN: 078-84-9969-103-9 Pág. 2: Editorial Diaz de Santo.
- RAMÍREZ, A. (2006). *Ecología: métodos de muestreo y análisis de poblaciones y análisis de poblaciones y comunidades*. Colombia: Editorial Javegraf Isbn: 958-683-850-1 Pág. 14.
- REYES, F. N. (2012). *LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VENTANILLA - CALLAO* . Lima-Perú: Editorial de la universidad de Perú.
- Vander, C. (2013). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Madrid ISBN: 978-84-7978-796-7 Pág. 295: Editorial Diaz de Santo S.A.
- VÉRTICE, P. (2008). *Coordinación de trabajos*. España: Editorial Vértice ISBN: 978-84-92533-54-1 Pág 6.

ANEXOS

Anexo Nº. 1: Instrumentos

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL LIDERAZGO DEL DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN

Objetivo: Evaluar el liderazgo actual del directivo de la Escuela Juan León Mera Martínez.

Instrucciones: En el presente cuestionario se presenta diversas preguntas acerca de la labor realizada por el directivo de la institución educativa, por lo tanto, marque con un aspa (X) en el casillero que considere conveniente. Las opciones son: nunca, a veces y siempre.

1. El liderazgo de la institución educativa se interesa en la resolución de problemas para el mejoramiento del equipo de trabajo.

Nunca

A veces

Siempre

2. El director fomenta el mejoramiento de la institución educativa convirtiéndose en factor principal para el progreso de la institución educativa.

Nunca

A veces

Siempre

3. El director valora y reconoce el desempeño de los docentes motivándolos a buscar diferentes perspectivas de cambio para el bien común.

Nunca

A veces

Siempre

4. El directivo de la institución educativa toma decisiones acertadas en base a las opiniones del equipo de trabajo docente.

Nunca

A veces

Siempre

5. El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.

Nunca

A veces

Siempre

6. El director promueve el trabajo en equipo apoyándolos a alcanzar metas para el mejoramiento del aprendizaje hacia los estudiantes.

Nunca

A veces

Siempre

7. El liderazgo de la institución educativa promueve la innovación y capacitación de equipo de trabajo para el mejoramiento del desempeño docente.

Nunca

A veces

Siempre

8. El directivo de la institución educativa crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que el equipo de trabajo se identifiquen con ella.

Nunca

A veces

Siempre

9. El director fomenta y logra la colaboración y participación del equipo de trabajo docente en actividades académicas y administrativas.

Nunca

A veces

Siempre

10. El director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa

Nunca

A veces

Siempre

Gracias por su colaboración

Anexo N°. 2: Validez de los instrumentos

Cuestionario para el equipo de trabajo docente

La presente encuesta tiene como objetivo evaluar el equipo de trabajo docente, por lo que se pide conteste de manera honesta el desempeño en la institución educativa que se encuentra laborando. Marque con un aspa (X) la opción que considere correcta.

1- Muestra interés en el equipo de trabajo docente.

Algunas veces Frecuentemente Siempre

2- El equipo de trabajo docente ofrece y acepta críticas constructivas para el bien del grupo.

Algunas veces Frecuentemente Siempre

3- Cuando el resto del equipo de trabajo docente expresa sus ideas suele escucharlos atentamente.

Algunas veces Frecuentemente Siempre

4- Cuando se encuentra en busca de información en las redes sociales suele hacerlo como equipo de trabajo priorizando la colaboración.

Algunas veces Frecuentemente Siempre

5- Los miembros del equipo de trabajo muestran cortesía y respeto por los demás.

Algunas veces Frecuentemente Siempre

6- Definen los mecanismos para coordinar y comunicarse con equipo de trabajo docente.

Algunas veces Frecuentemente Siempre

7- Se cuentan con mecanismos para supervisar el proceso y control del trabajo
(actas de reuniones, programas de acción, planes de acción)

Algunas veces

Frecuentemente

Siempre

8- Cada miembro del equipo tiene una participación significativa en el trabajo.

Algunas veces

Frecuentemente

Siempre

9- Me relaciono personalmente con cada uno de los miembros del equipo de
trabajo docente.

Algunas veces

Frecuentemente

Siempre

10- Hago que los demás se sientan satisfechos de mis aportes en el momento
de trabajar conmigo.

Algunas veces

Frecuentemente

Siempre

Gracias por su colaboración

Anexo N°. 3: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: El liderazgo institucional y su influencia en el equipo de trabajo docente Loma - Alta, 2019

TÍTULO	MANIFESTACIONES	PROBLEMA	OBJETO	OBJETIVOS	CAMPO	HIPÓTESIS	VARIABLES
Los estilos de liderazgo y su influencia en el equipo de trabajo docente, Loma Alta, 2018.	<p>La comunicación entre los maestros no es la adecuada.</p> <p>Malas relaciones humanas en la institución educativa.</p> <p>El equipo de trabajo no alcanza los objetivos planteados.</p> <p>Los maestros frente a la deficiencia de aprendizaje de los estudiantes no hacen nada por mejorarlo.</p>	¿Cómo contribuir a mejorar con los estilos de liderazgo el equipo de trabajo docentes de la escuela Juan León Mera Martínez periodo lectivo 2018?	Desarrollo de los estilos de liderazgo en el equipo de trabajo de la Escuela de Educación Básica Juan León Mera Martínez.	<p>OBJETIVO GENERAL Desarrollar estilos de liderazgo en el equipo trabajo docente de la escuela de Educación Básica Juan León Mera Martínez periodo lectivo 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Establecer cómo influyen los estilos de liderazgo en los docentes. Determinar la relación en el equipo de trabajo con la institución.</p>	Mejoramiento del equipo de trabajo docente.	Hipótesis general: Los estilos de liderazgo influyen en el equipo de trabajo docente de forma directa.	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE -Los estilos de liderazgo</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE - Equipo de trabajo</p>

Anexo N°. 4: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.



**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"JUAN LEÓN MERA MARTÍNEZ"**
LOMA ALTA - SANTA ELENA - ECUADOR
CELULAR: 0990611191
E-MAIL: jmera_2015@hotmail.es



CONSTANCIA DE LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La que suscribe Msc. Mercy Herlinda De la A Rodríguez Directora de la Escuela de Educación Básica "Juan León Mera Martínez" Santa Elena - Ecuador.

HACE CONSTAR

Que la lic. Rosangela Quirumbay Borbor estudiante del Programa de Maestría en Administración Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo" Filial: Tumbes, ha realizado en esta institución Educativa, la investigación cuantitativa propositiva, titulada.

El liderazgo institucional y su influencia en el equipo de trabajo docente. Loma Alta. 2018.

Así mismo se hace constar, que dicho investigador ha demostrado la práctica de principios éticos de la investigación científica.

Santa Elena, junio 26 del 2018.

Msc. Mercy De la A Rodríguez
DIRECTORA



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

**“CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL LIDERAZGO DEL DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN
”**

OBJETIVO: EVALUAR EL LIDERAZGO ACTUAL DEL DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVO JUAN LEÓN MERA MARTÍNEZ.


DIRIGIDO A: DOCENTES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Inadecuado	Regular	Adecuado ✓
------------	---------	------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA EL EQUIPO DE TRABAJO DOCENTE"

OBJETIVO: EVALUAR EL EQUIPO DE TRABAJO DOCENTE

DIRIGIDO A: DOCENTES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Inadecuado	Regular	Adecuado ✓
------------	---------	------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo institucional y su influencia en el equipo de trabajo docente, Loma Alta, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES						
						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							
LIDERAZGO INSTITUCIONAL el liderazgo es aquella capacidad de traducir una visión a realidad, es decir algo que uno como individuo se gana, el líder se esmera en lograr mantener a las personas que la integran como a la misma organización moviéndose hacia la visión, el líder está dispuesto a dar lo que es a cambio de aquello que podría ser.	Resolver con eficacia los problemas	• Intercambio de ideas en forma fluida y clara.	El liderazgo se interesa en la resolución de problemas para el mejoramiento del equipo de trabajo.																	
			El directivo fomenta el mejoramiento de la institución educativa.																	
	Operar con una fuerte orientación hacia los resultados.	Responsabilidad manifestada en el desempeño de funciones.	Se reconoce el desempeño de los docentes motivándolos.																	
			El directivo toma decisiones acertadas.																	
			El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.																	
	Buscar diferentes perspectivas.	• Respeto hacia las perspectivas expuestas.	El liderazgo educativa promueve la innovación y capacitación																	
			El directivo crea una cultura institucional innovadora.																	
	Apoyar a los demás	Apoyo brindado por la organización	El director promueve el trabajo en equipo apoyándolos a alcanzar metas																	
			El director fomenta la colaboración y participación de los miembros.																	


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo institucional y su influencia en el equipo de trabajo docente, Loma Alta, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
						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						
EQUIPO DE TRABAJO DOCENTE El trabajo en equipo viene a ser la suma de voluntades en pro de alcanzar un objetivo en grupo frente al interés individual, el mismo que tiene la ventaja tanto para la institución como para los miembros que la componen.	Identidad	• Se integra a la institución.	Muestra interés en el equipo de trabajo docente.			✓													
			El equipo de trabajo docente ofrece y acepta críticas constructivas para el bien del grupo.					✓											
	Comunicación	• Sentido de confianza ante la institución	Expresan sus ideas y suele escucharlos atentamente.			✓													
			Definen los mecanismos para coordinar y comunicarse con equipo de trabajo docente.					✓											
			Los miembros del equipo de trabajo muestran cortesía y respeto por los demás.			✓													
	Ejecución	• Sentido de obligación con la institución.	Cada miembro del equipo tiene una participación significativa en el trabajo.			✓													
			El directivo crea una cultura institucional innovadora.					✓											
	Regulación	• Respeto por la organización y solución a los conflictos presentados.	Me relaciono personalmente con cada uno de los miembros del equipo de trabajo docente.			✓													
			Hago que los demás se sientan satisfechos de mis aportes en el momento de trabajar conmigo.					✓											

FIRMA DEL EVALUADOR