



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Liderazgo transformacional y productividad en los  
docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de  
la provincia de Guayas Ecuador**

**TESIS**

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con  
mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la  
Educación

**AUTOR**

Elvira de Lourdes SUAREZ MORA

**ASESOR**

Dr. Edgar Friolán DAMIÁN NÚÑEZ

Lima, Perú

2022



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Suarez, E. (2022). *Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---

### Metadatos complementarios

<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	ELVIRA DE LOURDES SUAREZ MORA.
Tipo de documento de identidad	Cédula de identidad
Número de documento de identidad	EC/0915295000
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-5178-4736">https://orcid.org/0000-0002-5178-4736</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Edgar Froilán Damián Núñez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08056163
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-7499-8449">https://orcid.org/0000-0001-7499-8449</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	Jorge Leoncio Rivera Muñoz
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08742823
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Dante Manuel Macazana Fernández
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40356100
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	Cesar Daniel Escuza Mesías
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40818404
<b>Miembro del jurado 3</b>	
Nombres y apellidos	CARLOS WYLY DEXTRE MENDOZA

Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10389035
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	E.3.5.2. Calidad de la Educación
Grupo de investigación	Educación
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Escuela Antonio José de Sucre País: Ecuador Región: Costa Provincia: Guayas Distrito: 09D01 Calle: Seis de marzo y Cañar Latitud: -2.0710554 Longitud: -, -79.9209342 W3H9+V5V, Guayaquil
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2017 -2018
URL de disciplinas OCDE	Ciencias de la información <a href="http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#1.02.02">http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#1.02.02</a> Ética <a href="http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#6.03.04">http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#6.03.04</a> Educación general <a href="http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>



## ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 40-DUPG-FE-2022-TR

En la ciudad de Lima, a los 30 días del mes de marzo de 2022, siendo las 8:00 a.m., en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA FISCAL ANTONIO JOSÉ DE SUCRE DE LA PROVINCIA DE GUAYAS ECUADOR**, para optar el **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado **BUENO**, con la calificación de **DIECISÉIS (16)**.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación** a la Bach. **ELVIRA DE LOURDES SUAREZ MORA**.

En señal de conformidad, siendo las 8:48 a.m. se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

**Dr. JORGE LEONCIO RIVERA MUÑOZ**  
Presidente

**Dr. EDGAR FRIOLÁN DAMIÁN NÚÑEZ**  
Asesor

**Dr. DANTE MANUEL MACAZANA FERNÁNDEZ**  
Jurado Informante

**Dr. CARLOS WYLY DEXTRE MENDOZA**  
Jurado Informante

**Dr. CÉSAR DANIEL ESCUZA MESÍAS**  
Miembro del Jurado

## **DEDICATORIA:**

A Dios por iluminar mi vida, por ser mi luz, mi esperanza, y guiar mi camino con salud e inteligencia para lograr mis objetivos.

A mi familia y en especial a mi amado esposo Wilmer Pachay, a mis hijos Josue, Jostin y Joel por su amor, comprensión y apoyo en todo momento.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad por permitirme lograr mis estudios y cumplir una meta más en mi trabajo profesional.

A mis docentes que con sus enseñanzas me motivaron en todo este proceso



# ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA:</b> .....	<b>I</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>I</b>
<b>ÍNDICE GENERAL</b> .....	<b>I</b>
<b>LISTA DE CUADROS</b> .....	<b>III</b>
<b>LISTA DE FIGURAS</b> .....	<b>IV</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>I</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>II</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>I</b>
1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	2
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	4
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN O SIGNIFICATIVIDAD .....	5
1.3.1. METODOLÓGICA.....	5
1.3.2. TEÓRICA.....	5
1.3.3. PRACTICA.....	6
1.4. OBJETIVOS.....	6
1.4.1. OBJETIVO GENERAL .....	6
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>8</b>
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA .....	9
2.2. BASES TEÓRICAS.....	12
2.2.1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	12
2.2.2. PRINCIPIOS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL .....	14
2.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	15
2.2.4. EVOLUCIÓN DE LOS ENFOQUES SOBRE LIDERAZGO .....	17
2.2.5. TEORÍAS RELACIONADAS A LA VARIABLE "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL".....	19
2.2.6. DIMENSIONES DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	33
2.2.7. LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EI .....	38
2.2.8. VARIABLE PRODUCTIVIDAD EN LOS DOCENTES.....	39
2.2.9. DIMENSIONES DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL DOCENTE .....	45
2.2.10. INDICADORES DE LA PRODUCTIVIDAD .....	48
2.2.11. EFICIENCIA.....	48
2.2.12. EFECTIVIDAD .....	48
2.2.13. EFICACIA .....	49
2.2.14. IMPORTANCIA DE LA PRODUCTIVIDAD .....	49
2.2.15. PRODUCTIVIDAD EDUCATIVA.....	49
2.2.16. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL .....	53

2.3.	GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	53
2.3.1.	<i>ADECUACIÓN</i> .....	53
2.3.2.	<i>APRENDIZAJE</i> .....	54
2.3.3.	<i>EFICACIA</i> .....	54
2.3.4.	<i>EFFECTIVIDAD</i> .....	54
2.3.5.	<i>GESTIÓN</i> .....	54
2.3.6.	<i>LIDERAZGO</i> .....	55
2.3.7.	<i>PROCESOS PEDAGÓGICOS</i> .....	55
2.3.8.	<i>PRODUCTIVIDAD</i> .....	55
2.3.9.	<i>RECURSOS HUMANOS</i> .....	55
<b>CAPÍTULO III.</b>	<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>56</b>
3.1.	FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS .....	57
3.1.1.	<i>HIPÓTESIS GENERAL</i> .....	57
3.1.2.	<i>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</i> .....	57
3.2.	IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES.....	59
3.3.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	60
3.4.	DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	60
3.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	61
3.5.1.	<i>UNIDAD DE ANÁLISIS</i> .....	61
3.5.2.	<i>POBLACIÓN</i> .....	61
3.5.3.	<i>MUESTRA</i> .....	61
3.5.4.	<i>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</i> .....	61
<b>CAPÍTULO IV.</b>	<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>63</b>
4.1.	ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	64
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	72
4.2.1.	<i>PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL</i> .....	72
4.2.2.	<i>PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA</i> .....	73
4.3.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	78
	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>81</b>
	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>83</b>
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>84</b>
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>87</b>
	<b>APÉNDICE A. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....</b>	<b>88</b>
	<b>MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES.....</b>	<b>90</b>
	<b>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....</b>	<b>91</b>
	<b>BASE DE DATOS.....</b>	<b>94</b>

## LISTA DE CUADROS

Tabla 1	Clasificación de las variables	17
Tabla 2	Niveles de la variable liderazgo transformacional	64
Tabla 3	Niveles de la dimensión compromiso prospectivo	65
Tabla 4	Niveles de la dimensión reconocimiento laboral	66
Tabla 5	Niveles de la dimensión responsabilidad funcional	67
Tabla 6	Niveles de la dimensión motivación intelectual	68
Tabla 7	Niveles de la variable productividad en los docentes	69
Tabla 8	Niveles de la dimensión factores higiénicos	70
Tabla 9	Niveles de la dimensión factores motivacionales	71
Tabla 10	Correlación entre el liderazgo transformacional y la productividad	72
Tabla 11	Correlación entre el compromiso prospectivo y productividad	73
Tabla 12	Correlación entre el reconocimiento laboral y productividad	75
Tabla 13	Correlación entre la responsabilidad funcional y la productividad	76
Tabla 14	Correlación entre la motivación institucional y la productividad	77

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Niveles de la variable liderazgo transformacional	64
Figura 2	Niveles de la dimensión compromiso prospectivo	65
Figura 3	Niveles de la dimensión reconocimiento laboral	66
Figura 4	Niveles de la dimensión responsabilidad funcional	67
Figura 5	Niveles de la dimensión motivación intelectual	68
Figura 6	Niveles de la variable productividad en los docentes	69
Figura 7	Niveles de la dimensión factores higiénicos	70
Figura 8	Niveles de la dimensión factores motivacionales	71

## RESUMEN

A continuación, se presenta el trabajo investigativo que tiene como objetivo general Identificar, establecer, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”. Con la finalidad de cumplir con este objetivo se ha preparado una investigación del tipo pura, de alcance descriptivo correlacional, el corte del trabajo es transversal. Se toma una muestra de 50 docentes. Se elaboró una encuesta y un cuestionario para la variable liderazgo transformacional y productividad respectivamente, para la confiabilidad de dicho instrumento se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach. Los resultados estadísticos muestran que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y productividad en los docentes

***Palabras claves:*** liderazgo transformacional, productividad, docentes y trabajo IE.

## ABSTRACT

Next, we present the research work that has as a general objective Identify, establish, determine the relationship between transformational leadership and productivity in the "teachers of the fiscal school Antonio José de Sucre of the province of Guayas, Ecuador - 2017". In order to fulfill this objective, we have prepared an investigation of the pure type, of correlational descriptive scope, the cutting of the work is transversal. A sample of 50 teachers is taken. A survey and a questionnaire were developed for the transformational leadership variable and productivity respectively, for the reliability of this instrument the reliability of Alpha de Cronbach was performed. The statistical results show that there is a direct and significant relationship between transformational leadership and productivity in the documents.

**Keywords:** transformational leadership, productivity, teachers and work IE.

## **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El liderazgo, “ha sido un tema adoptado por diferentes disciplinas, especialmente por las ciencias administrativas, debido a la necesidad que han tenido los empleados de desarrollarlo, con el fin de gestionar las organizaciones” (Barra , 2017). Los pioneros de la transformación tienen una visión razonable de dónde estará la organización más adelante y qué se debe hacer más adelante. Básicamente, los pioneros se convierten en una visión creativa, identificada con la misión, la correspondencia y la verbalización con los representantes.

Las organizaciones educativas se encuentran inmersas en entornos competitivos donde las fronteras han desaparecido, se ha observado que la información es acumulada fácilmente y puede ser transmitida al mismo tiempo que es producida, entonces; la gestión administrativa Es la administración objetiva de los ejercicios de una asociación, el curso y el control de todas las cosas consideradas. Por lo tanto, la organización es básica para la presencia, la supervivencia y el logro de asociaciones y está observando los confinamientos que no permiten la suficiente eficiencia de los instructores.

Por otro lado, en Venezuela, Machado y Allison, (2006) encontraron que en el tema de la productividad en el docente en América Latina la producción del conocimiento científico no alcanza al 1% del total Mundial, esto resalta que la relación en cuanto que la calidad de la formación académica del docente se relaciona con la productividad en el docente, y esto se ve reflejado en la poca producción de conocimiento en América latina.



En la escuela “fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador”, se puede observar que los resultados de los aprendizajes de los estudiantes no llegan a los niveles adecuados razón por la cual la institución realiza el FODA (fortaleza, oportunidades, debilidades y amenazas) que con el apoyo del directivo servirá como insumo para lograr la misión que como institución se plantean; pero para lograr a desarrollarlo es necesario contar con un líder transformacional que motive a las personas que trabajan en la institución para que asuman como suyos los objetivos estratégicos que se plantean y muchas el directivo de la institución está más pendiente de lo administrativo, lo cual absorbe mucho de su tiempo.

Asimismo es necesario precisar que los docentes de la institución educativa muchas veces tienen dificultad para lograr en sus estudiantes los aprendizajes planteados ya que el desconocimiento de algunas estrategias y capacitaciones no les resulta fácil realizarlo, por ello es necesario que se capaciten que se autoformen para mejorar su desempeño en el trabajo, su productividad como docente lo cual se revertirá en mejores logros de aprendizaje de los estudiantes lo que llevara a lograr ser una escuela de calidad, ante esta situación la presente investigación pretende no solo evaluar el nivel de liderazgo transformacional y productividad que se da en “la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador” por lo cual es importante realizarla para tomar medidas al respecto que permitan realizar mejoras en la institución.

## **1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017”?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

Problema Especifico 1.

¿Cuál es la relación entre el compromiso prospectivo y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre el reconocimiento laboral y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre la responsabilidad funcional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”?

Problema específico 4.

¿Cuál es la relación entre la motivación institucional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”?

### **1.3. JUSTIFICACIÓN O SIGNIFICATIVIDAD**

#### **1.3.1. METODOLÓGICA**

Esta investigación ha realizado un análisis de la realidad problemática para formularse el problema de investigación lo cual guarda relación con los objetivos y las hipótesis planteadas; por ello se recolecto datos mediante dos cuestionaros los cuales pasaron por un proceso de validación y confiabilidad para ser aplicados, los datos recolectados fueron procesados, analizados permitiendo generar conclusiones que servirán para tomar decisiones.

#### **1.3.2. TEÓRICA**

Al ejecutar el presente trabajo investigativo se recolecta nuevos datos los datos los cuales pueden ser transformados en nueva información respecto del liderazgo transformacional y la productividad en los docentes, es necesario precisar que es importante conocer los niveles de liderazgo transformacional que se da en la institución como los niveles de productividad que se dan; los conocimientos teóricos de cada variable son ampliados en la presente investigación, así mismo es necesario precisar que los resultado que se obtengan servirán para que se implementen mejoras

que permitan elevar la calidad educativa brindada por la institución, así como servirán para futuras investigaciones que se den al respecto.

### **1.3.3. PRACTICA**

La investigación brinda aporte a un nivel de educativo social ya que al plantearse la relación entre las variables variables liderazgo transformacional y productividad, se pueden tomar diversas acciones en el ámbito de la gestión que pueden ayudar al desarrollo educativo, estas decisiones permitan a la institución lograr la misión que se plantean, al docente le permitirá mejorar su desempeño, a los estudiantes el lograr los aprendizajes propuestos y a la institución ser una entidad que brinda una educación de calidad.

## **1.4. OBJETIVOS**

### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Identificar, establecer, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”

### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Objetivo Especifico 1.

Identificar la relación entre el compromiso prospectivo y la productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017

Objetivo específico 2.

Establecer la relación entre el reconocimiento laboral y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”

Objetivo específico 3.

Identificar la relación entre la responsabilidad funcional y la productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017

Objetivo específico 4.

Establecer la relación entre la motivación institucional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

## 2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Los autores Olguin, Sepúlveda y Ostoic (2008) en su investigación titulada “Situación de liderazgo educativo en Chile”, Santiago, Chile, enfocaron su propósito en precisar el nexo entre la Jefatura de directivos y los instrumentos de la administración educativa que son aptos para lograr dicho fin, bajo una perspectiva de análisis empírico conceptual y contraste con el aprendizaje estudiantil. “El análisis cuantitativo de las variables personales, institucionales y contextuales, así como la descripción y formulación de un perfil de los directivos, concluyeron” (Olguin , Sepúlveda, & Ostoic, 2008) en que la autoridad en la reorganización es un ente de suma importancia para el éxito de la dirección educativa en las escuelas. Las pautas de Eventos Conductuales y el Test de Estilos de Aprendizaje fueron aplicados a todos los integrantes del equipo directivo, incluyendo al director, llegando a proponer un perfil del director y a concluir que los resultados son buenos cuando se trata de directivos participativos y son malos resultados cuando hay presencia de un equipo directivo centralista.

Gamba (2015) en su investigación titulada “*La motivación y su relación con la productividad laboral*”, tuvo como objetivo identificar la relación entre la motivación y la productividad”. Por confort se decidió por una opción no probable que se llevó a cabo por 30 individuos, a los mismos que se les encuestó en una escala tipo Likert ordinal. Se obtuvo como producto una conexión regular entre las alternativas. La productividad se visualiza cuando se respeta los estándares ya pre establecido en el centro de estudios y en cuanto se realizan las labores a cargo del personal en base a sus destrezas. En cuanto a la motivación se determina que, para optimizar el desarrollo de las labores, el entorno es pieza fundamental, así mismo la retroalimentación llevada a cabo por los directivos

hacia el personal en referencia a su desempeño laboral es positiva. En conclusión, dicha entidad posee una adecuada motivación y rendimiento en referencia a la productividad que presentan.

Ávila y Velásquez (2014) en su tesis sobre *liderazgo transformacional como herramienta de la productividad*, la cual se dio con el fin de precisar los indicadores del Liderazgo Transformacional y con el objeto de implementar y modificar de manera positiva en la productividad de asalariados de la entidad, la investigación de nivel descriptivo, de diseño no experimental; “en la cual el autor concluyo que el liderazgo es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización” (Ávila & Velásquez , 2014). Se llevó a cabo un ofrecimiento una serie de consejos importantes para ser tomados en cuenta por el representante modificador.

Ramírez (2016) realizó la tesis titulada *Calidad de formación académica y productividad en el docente de la escuela académica profesional de marketing y negocios internacionales de la universidad de Huánuco – 2016*, “la misma que se basó en la motivación para determinar la conexión existente entre la calidad de formación académica y la productividad de los docentes”. (Ramirez C., 2016, pág. 23) “Se utilizó el enfoque cuantitativo. Esta tesis tiene tipo correlacional y el nivel de investigación es descriptiva correlacional, el diseño empleado es diseño no experimental Correlacionales/Causales” (Ramirez C., 2016, pág. 60). “Aplicado a una muestra de 95 alumnos y 40 docentes. Como técnicas se utilizó la encuesta, cuyo instrumento para la recolección de datos fue un cuestionario” (Ramirez C., 2016, pág. 65). “Las conclusiones a las que se llegaron en la presente investigación fueron que existe una correlación media entre la calidad de formación académica y productividad en el



docente de la Escuela Académica Profesional de Marketing y Negocios Internacionales de la Universidad de Huánuco” (Ramirez C., 2016, págs. 109-110). “Por la prueba a través del valor del coeficiente de correlación de Pearson que arrojó el 0.602. Así mismo se determinó que la calidad de la formación profesional tiene un alto medio de influencia en la productividad. Donde el 100% de los encuestados contestaron que en un nivel medio se manifiesta esta influencia” (Ramirez C., 2016, págs. 109-110)

Castillo, (2010), en su investigación sobre “*Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E. N° 87 del Callao*”. El objetivo fue establecer y corroborar la presencia del vínculo entre el liderazgo de la directora de la I.E. en referencia a la ejecución de las labores de las maestras. “Por medio de metodología descriptiva correlacional, empleando la encuesta y un cuestionario de autoevaluación docente, en una población de 110 padres de familia y 11 docentes de la I.E” (Castillo V., 2010, págs. 48-49). “Se estableció que la no existencia de relación entre el estilo de liderazgo de la directora con el desempeño de sus docentes” (Castillo V., 2010, pág. 90).

Gallo y Vásquez (2015) en su tesis análisis del liderazgo institucional en la gestión escolar de la unidad educativa “Santa Maria Mazzarello”, ”tuvo como finalidad analizar el liderazgo institucional de una institución educativa particular, dentro de la gestión escolar para determinar la calidad educativa. La investigación se encuentra enmarcada en un diseño descriptivo, no experimental y de campo” (Gallo Tipán & Vásquez Maza , 2015, págs. 50-51).. “Se hace una revisión teórica del liderazgo en el ámbito empresarial para luego enfocarse en el ámbito educativo y así identificar los estilos de liderazgo en las instituciones educativas” (Gallo Tipán & Vásquez Maza , 2015, págs.

50-51). “Posteriormente se da una definición de la gestión escolar desde un enfoque que la separa de la gestión educativa en la que se considera sobre todo lo pedagógico para finalmente concluir que el liderazgo impacta en la gestión escolar en relación a la visión y misión establecida en la comunidad educativa, es decir que el eje rector de las prácticas de liderazgo en la gestión escolar es el PEI de la institución” (Gallo Tipán & Vásquez Maza , 2015, pág. 84)

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

El liderazgo transformacional es considerado un modo de liderazgo que contiene ambición, ya que el objetivo no solo es llegar a la finalidad, sino que intenta ir más allá buscando dejar obsoleto el esquema tradicional de visión mental de los subordinados para llegar al regocijo y por ende al deseo de formación tanto en el ámbito personal e intelectual. El líder transformacional logra generar inspiración en referencia a los valores, metas y objetivos en el conjunto de personas que están a su cargo, la finalidad se cumple cuando estos denotan ingenio, optimización e incluso asumen riesgos.

El liderazgo transformacional explícitamente tiene un enfoque que abarca a sus subordinados, motivándolos, estimulando la visión del grupo y también genera un ambiente de confort para que ese cambio organizacional se realice (Koontz, Weinhrich, & Cannice, 2012).

Ferreiro (2005) hace referencia al concepto de líder como eje de una administración de cualquier índole, ya sea de empresa, comercio, comités, asociaciones, partidos políticos, de entidades públicas o privadas o de una familia. Estos líderes son los encargados de marcar las directrices a seguir, con variantes de acuerdo a cada gestión. Pero, al buscar ejemplificar a un líder, por lo general se recurre a alguien conocido más allá de su actuar como tal, es lo que no permite ver el panorama de manera correcta a las personas, ya que la imagen no lo es todo, lo esencial e importante es el accionar de este líder. Este autor concluye “una persona no es el líder por el solo hecho de ocupar el cargo jerárquicamente más alto de una organización. Si ocupa un cargo de gobierno será directivo, un gobernante o un alto dirigente. Y sólo será un líder auténtico en la medida en que contribuya a la organización” (Ferreiro, 2005, pág. 50)

Gorrochotegui (2010): Este autor resalta que en la actualidad hablar de liderazgo va más allá de un mero acotamiento o de una actitud con influencia para generar apoyo basado en la misión y visión del grupo. Cada líder debe tener claro y definidas las actividades a realizarse ya que también tendrá que delegar funciones y para esto debe ser autocrítico y mantenerse intelectualmente activo. (pág. 25)

Gorrochotegui (2010) asimismo, este escritor brinda un concepto de líder, considerándolo un guía, un orientador que encabeza una organización y que tiene que establecer una comunicación eficiente y clara a sus subordinados, tiene que asumir y manejar con autoridad la conducción que recae en él (pág. 30)

El liderazgo transformacional esta teniendo su mayor boga en las instituciones dirigidas al ámbito de la educación como son las universidades las mismas que tienen el

desafío de estar a la vanguardia en cuanto a reformas sociales. Asimismo, es descrito por Gardner con un concepto como el siguiente, “la persuasión o el ejemplo por el que un individuo o liderazgo induce al grupo a perseguir objetivos sostenidos por el líder o compartidos por sus seguidores. Desempeñan ciertas tareas o funciones que son esenciales para que el grupo logre sus objetivos” (pág. 15)

Lerma, (2007) brinda una definición del liderazgo transformacional como un todo con direcciones que se deben seguir basados en alguien que los motive, los subalternos o seguidores pretenden expectativas, metas, en donde es de relevancia que lo realicen con motivación y entusiasmo.

### **2.2.2. PRINCIPIOS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Ávila y Velásquez (2014) estos autores hacen referencia a los siguientes principios:

A) Innovación: Etimológicamente proviene del latín innovare que a traducción significa: acto o efecto de innovar. Pero como principio del liderazgo transformacional hace referencia a la aptitud positiva al cambio, varear, alterar, mudar, modificar, trasmutar, corregir, rectificar tanto del líder como de sus empleados, la capacidad de llevar a cabo este proceso de innovación se ve reflejado en el cumplimiento de objetivos trazados por la entidad.

- a) Movilización: Este principio alude a movimiento o actividad, en tanto, la movilización del subordinado se basa en dotarlos de seguridad para que ellos puedan realizar un trabajo, para lo cual es necesario que sus destrezas sean

optimizadas con entrenamientos para que su participación sea óptima y eficaz para la organización.

- b) Preparación: Para ser líder, hay ciertas pautas y requerimientos que se tiene que tomar en cuenta, la preparación para asumir los diferentes retos que con lleva liderar una organización. En aras de ser un mejor líder, se tiene que dejar abierta la posibilidad de transformación, asimismo adquirir el compromiso de mantenerse en constante aprendizaje y entrenamiento, solo así serás mejor de lo que eres.
- c) Determinación: Ser líder o llevar el liderazgo no es tarea sencilla, El liderazgo transformacional incluso es más complicado pues las metas trazadas son más altas, es ello que puede generar dudas, temores, incertidumbre, pero es algo que un líder transformacional tiene que superar con mucha determinación.

### **2.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Creatividad. La creatividad es esencial para un líder transformacional, puesto que para que para aportar ideas innovadoras en vital transformar el pensamiento antiguo, ese pensamiento convencional que limita la creatividad, estos líderes transformacionales innovan y buscan soluciones con un objetivo puesto en el futuro, transformando y mejorando cualquier situación.

Interactividad. Este principio presenta a un líder participativo que obtiene muy buenos rendimientos en comparación con un líder sin estas características, el líder transformacional goza de una buena comunicación con sus subordinados y de ese modo puede conocer las carencias y falencias de estos, manteniendo una actitud abierta para prestar soluciones y escuchar sugerencias.

Un líder transformacional eficiente debe contar con las características mencionadas líneas arriba y demostrar sus destrezas, y estar abierto adaptarse a los cambios tanto de su organización como del entorno social.

**Visión.** Un líder efectivo posee una idea clara, la misma que es trasladada a su equipo, asimismo, informa y los hace parte activa de la misma, un líder transformacional tiene que tener ese escenario concreto para poder dirigirse, guiar y motivar a su personal a lograrlo, creando una visión compartida.

**Conocer el Empowerment.** Es usado como una herramienta para lograr desarrollar trabajo en equipo siendo un sistema funcional que usan las organizaciones modernas con el objeto de delegar responsabilidades a los subordinados y generar un compromiso con la misma para fortalecer el desarrollo de la organización.

**Liberar al personal** usualmente las reglas y pautas de una organización están pre establecidas dentro de una organización, Es allí donde los lideres deben fomentar y delegar funciones basadas en estas, liberar al personal permitiéndoles asumir responsabilidades, las mismas que les traerán a ellos beneficios y por supuesto a la organización también, es así que funciona el trabajo y compromiso de equipo.

**Pasión.** El líder transformacional posee este elemento debido a su compromiso adquirido no solo con la organización sino con todo el personal a su cargo, siendo esencial para lograr las metas y objetivos trazados a futuro y no solo momentáneas.

Ética. La ética es primordial para los líderes, debe primar la ética ante cualquier hecho, ya sea ante una meta trazada o al decidirse por alguna opción ; la ética, la moralidad deben de verse reflejado en el trabajo desempeñado y siempre tomando en cuenta la repercusión en su personal subordinado.

Prestigio. Dada la magnitud del cargo a desempeñar como Líder transformacional el prestigio y lo que representa esté para le grupo tiene que ser óptima, ya que será el cimiento para la imagen de guía que ellos tendrán, siendo muy importante para el entusiasmo y confianza que colaboradores depositarán en el líder.

#### **2.2.4. EVOLUCIÓN DE LOS ENFOQUES SOBRE LIDERAZGO**

Pascual, Villa y Auzmendi (citado por Gonzales,2004) en su investigación permite hacer distinción tres tipos de enfoques sobre el liderazgo y su evolución y tiene como base los siguientes enfoques: Enfoques centrados en la personalidad, enfoques centrados en la conducta y enfoques situacionales.

- a) Enfoque centrado en la personalidad. También se le conoció como el enfoque “de los grandes hombres” durante la primera mitad del siglo XX. En ese tiempo se indagaba acerca de las características de los personajes famosos de la historia en todos los ámbitos tanto en lo personal, social y económico y sobre todo en su personalidad que fue lo que les permitió destacar como tal, este grupo de rasgos y virtudes lo hacen ser referencial como líder.

- b) Enfoque centrado en la conducta: Pese a que existen diversas teorías que han servido para analizar la conducta del líder y el alcance en cuanto a lograr el objetivo y la manera de hacerlo, lo que se denota que un líder marca la diferencia dado cierta situación y el cómo se comporta ante la misma, ya que un grupo será más motivado y por ende serás más eficaces si el liderazgo es bien ejercido con una conducta adecuada siendo la acción que desarrolla el líder ante un estímulo recibido de su entorno.
- c) Enfoque de la contingencia y situacional: Este enfoque es considerado como parte de la evolución del liderazgo, hablar de contingencia es referirse a algo incierto, este enfoque propone que todo es relativo y situacional, para el autor Gorrochotegui (2010) “Se trata de una evolución con respecto a la teoría de rasgos, porque, como es lógico, los rasgos no coincidieron en los líderes estudiados ya que éstos se enfrentaban a situaciones disimiles en sus historias personales”, por lo que se puede deducir que el líder tenía que adecuarse y mostrar eficacia ante cualquier situación concreta, mostrando un estilo personal de liderazgo
- d) El Enfoque relacional Cardona: citado por (Gorrochotegui, 2010) y hace mención que este enfoque se desarrolló entre los años 1978 y 1985 y fue el inicio de dejar las antiguas teorías que solo se basaban en los rasgos exclusivamente del líder, para ir más allá y buscar el nexo entre líder y sus subordinados, estos autores se condicen al definir el liderazgo como “el proceso por el cual los líderes inducen y animan a los seguidores a conseguir ciertos objetivos que encarnan los valores, motivaciones, necesidades y



expectativas de ambas partes, líder y seguidores” (pág. 90).SE concluye de ambos autores el elemento importante no solo es el poder, sino que es esa conexión que los une y los vuelve recíprocos ante las necesidades tanto al líder como a los subordinados .

## **2.2.5. TEORÍAS RELACIONADAS A LA VARIABLE “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL”**

### **2.2.5.1. TEORÍA SOBRE RASGO DE PERSONALIDAD**

Para Dellepiane (2004) para el autor la teoría del rasgo de personalidad es cuanto a ser un líder, es un don con el que nace el individuo que lo hace resaltar sobre los demás y que le permite ser tomado como guía ya que posee características específicas que le permiten ser influyente, un líder representado por sus peculiaridades como es el razonamiento, el autocontrol, la ética, el coraje, la honestidad, el conocimiento y la seguridad en su persona.

### **2.2.5.2. TEORÍA DEL LIDERAZGO CARISMÁTICO**

Esta teoría tiene a su máximo representante en Warren (2006) en su investigación él estudió a ciertos líderes americanos que tenían ciertas particularidades como visión, ideas claras del futuro al que pretendían llegar, eran capaces de transmitir dicha idea con toda claridad , eran consistentes, estables , conocedores de sus fortalezas y trabajaban en base a ellas, que es la base del liderazgo carismático ya que poseen postura, conducta carisma, gracia y dádiva como características que son notorias y que son piezas fundamentales a la hora de dirigirse a su personal e influir en el comportamiento de ellos.

Características clave de los líderes carismáticos:

- “Confianza en ellos mismos. Tienen una seguridad completa en su juicio y capacidad” (Conger & Kanungo , 2002, pág. 91).
- “Una visión, esto es una meta idealizada que propone un futuro mejor que el statu quo. Mientras más grande sea la disparidad entre esta meta idealizada y el statu quo, más probable será que los seguidores atribuyan una visión extraordinaria al líder” (Conger & Kanungo , 2002, pág. 91).
- “Capacidad para articular la visión. Son capaces de poner en claro y establecer la visión en términos que sean inteligibles para los demás. Esta articulación demuestra una comprensión de las necesidades de los seguidores y, por tanto, funciona como una fuerza motivadora” (Conger & Kanungo , 2002, pág. 91).
- “Fuertes convicciones acerca de la visión. los líderes carismáticos se ven a ellos mismos como fuertemente comprometidos y dispuestos a asumir un riesgo personal alto, incurrir en altos costos y comprometerse en el auto sacrificio para lograr su visión” (Conger & Kanungo , 2002, pág. 91).
- “Comportamiento que está fuera de lo ordinario. Aquellos con carisma se comprometen en un comportamiento que es percibido como nuevo, no convencional y en contra de las normas. Cuando tienen éxito, estos comportamientos evocan la sorpresa y la admiración en los seguidores” (Conger & Kanungo , 2002, pág. 91).
- “Percibidos como un agente de cambio. los líderes carismáticos son percibidos como agentes del cambio radical en lugar de cuidadores del statu quo” (Conger & Kanungo , 2002, pág. 91).

- “Sensibles al ambiente. Estos líderes son capaces de realizar evaluaciones realistas de las restricciones del ambiente y de los recursos necesarios para producir el cambio” (Conger & Kanungo , 2002, pág. 91).

### **2.2.5.3. TEORÍA DE LOS TRES ESTILOS DE LIDERAZGO:**

- “El primero, llamado liderazgo autocrático: En este liderazgo el eje central es el líder como jefe y autoridad única ya que en cuanto a la decisión él es quién decide de manera arbitraria, restringe el actuar del personal a su mando” (Crhistensen & Walters , 2007)..
- “El segundo es el estilo de liderazgo democrático, En este liderazgo la toma de decisiones y responsabilidades es compartida tanto por el líder como por el personal ya que se delega actividades y se motiva la intervención de ambas partes” (Crhistensen & Walters , 2007).
- “El tercer estilo de liderazgo se llama liberal. En este liderazgo el líder brinda a sus subordinados libre albedrio en cuanto a la toma de decisiones y realizar las actividades de la manera que ellos consideren pertinente” (Crhistensen & Walters , 2007).

#### **2.2.5.4. TEORÍA BIDIMENSIONAL DEL ESTILO DE LIDERAZGO:**

Según Cosío (2005) existen dos dimensiones que un líder muestra en cuanto a su conducta:

- La primera teoría hace referencia a un líder que encamina a sus subordinados, con la oportunidad de generar una mayor producción y complacencia laboral de parte de ellos.
- La segunda teoría hace referencia a un líder enfocado solo a la producción, lo que no permite lograr sus metas y tampoco existe motivación para lograr tal fin de parte de los trabajadores.
- La teoría bidimensional formula la hipótesis que, si se descubre el comportamiento del liderazgo, es posible formar líderes basados en conductas específicas que tienen que poseer, entonces se puede capacitar a las personas para transfórmalas en líderes,

#### **2.2.5.5. TEORÍA DEL MODELO DE PARTICIPACIÓN DEL LÍDER:**

Jason, P. (2005) Determina la situación de la interacción del líder en lo referente a la toma de decisiones, acorde a las necesidades y frente a los integrantes del grupo. El éxito o eficiencia de la dirección dependerá de que el líder se adecúe a la situación. Puede emplear cualquiera de los cinco estilos de liderazgo, con tal de lograr la meta establecida. El líder se atribuye una conducta polifacética.

### **2.2.5.6. TEORÍA DE LAS TRES NECESIDADES**

Expuesta por Hoyle (2004) Dice que hay tres necesidades o requisitos que son indispensables para lograr una vacante en el ámbito laboral. Que enumeradas son las siguientes:

- Necesidad de logro: la persona posee una motivación suficiente e internalizada de grandeza, lo que le permite desempeñarse en cualquier situación entregando siempre lo máximo.
- Necesidad de poder. La persona posee características marcadas de influenciar en los demás, existe el anhelo del poder de la autoridad.
- Necesidad de afiliación: La persona posee el deseo de estrechar lazos de amistad, de aceptación, buscando reciprocidad en cuanto a la interacción personal.

### **2.2.5.7. TEORÍA DEL MODELO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Acosta, Zarate y Garzón (2014) citan a Burns quien fue uno de los pioneros en incluir este concepto de Liderazgo Transformacional, la definición que proporciona es que solamente los que posean una visión clara y gran personalidad podrán ufanarse de haber desarrollado este tipo de liderazgo transformacional, ya que al ser desarrollado pueden generar cambios en las perspectivas de un grupo de personas o dentro de una organización, también deja constancia que su investigación dio como resultado palpable que “cuando los líderes y seguidores trabajan juntos pueden avanzar a un nivel superior de moral y motivación” (pág. 40)

Fernández y Quintero (2016) señalaron que el modelo de Bass tiene su origen en los conceptos fundamentales que Burns (1978), donde distinguió dos tipos de liderazgo opuestos: el Transaccional y el transformacional

Desde la postura de Burns señalado por Acosta, Zarate y Grazon (2014) el liderazgo transaccional desde este punto de vista es el liderazgo que consiste en una permuta que se lleva a cabo entre el líder y sus subordinados, esta permuta se va a dar debido a que los subordinados van a obtener un beneficio a cambio de su labor, es así que Bass (2000) afirmó que se genera una acción de costo-beneficio, en discrepancia con el liderazgo transformacional que lo que busca es internalizar y formar conciencia para asumir un compromiso con la organización interponiendo el mismo por encima de sus beneficio personal para primar los intereses de la organización, el líder transformacional influye de manera directa en las personas a su cargo para demostrar con hechos su compromiso. Bass, señala cuatro componentes o dimensiones que diferencian al Liderazgo transformacional:

- “1.- Compromiso Prospectivo
- 2.- Reconocimiento laboral
- 3.- Responsabilidad funcional
- 4.- Motivación intelectual” (Bass, 2000, pág. 48)

El Compromiso Prospectivo, asociado a la dimensión organizacional de la gestión educativa y equivalente a decir también autoridad ensalzada o personalidad del líder, (Director). Los directores prospectivos irradian carisma, pero también son confiables e

íntegros, proponen objetivos reales plasmando su visión en cada uno de sus subordinados y están presentes ante cualquier contratiempo y disfrutando de los logros con su equipo.

El Reconocimiento Laboral o motivación e inspiración, ligado al pedagógico didáctico de la gestión educativa. Este tipo de líder o director de escuela es el que inspira al personal que está bajo su cargo en este caso a los profesores para optimizar su actuar en el ámbito laboral, reconoce los logros , brinda felicitaciones e incentivos , está abierto a escuchar sugerencias, asimismo, brinda las mismas, tiene el plus de motivarlos para que den lo mejor de sí y estén aptos para las diferentes actividades que tienen que desempeñar y se da de director a profesores y de profesores a los alumnos.

La Responsabilidad Funcional o administrativa, en la que se pone relieve a la consideración individual. En esta área se toma en cuenta la cautela, el sentirse identificado, abastecerse de retos y oportunidades para los que se tiene a cargo. Prevalece el respeto y cumplimiento de las reglas preestablecidas de manera parcial, El director toma en cuenta las opiniones y trasmite las suyas de manera clara y directa.

Y finalmente la Motivación Intelectual (comunitario) considerada paternalista ya que involucra tanto al director como a los docentes para que con un trabajo de equipo bien realizado otorguen poder a terceros para que se involucren en la problemática y a su vez sugieran soluciones.

Al tratar sobre estilo de Liderazgo Transformacional, se señala, “quien al llevarlo al campo educativo manifiesta que los profesores se convierten en auténticos líderes y guías de sus estudiantes cuando son motivados por los logros que consiguen en el camino, cuando

cuentan con los recursos necesarios que les permitan conseguir más de lo que esperaban por ellos mismos; cuando son conscientes de la importancia de los resultados obtenidos en su trabajo, sin escatimar esfuerzos y llegando a subordinar sus propios intereses a los de la institución y por último, creando expectativas altas de su trabajo, con lo cual se eleva el nivel de confianza en ellos mismos” (Vilar , 2006, pág. 26)

Por esto, la importancia del liderazgo para Vilar (2006) radica en que:

- “El líder guía y dirige a través de sus habilidades y capacidades” (Vilar , 2006).
- “La existencia de un líder adecuado en una organización hace posible que ésta llegue a la meta trazada; aún sin tener la planificación ni organización adecuadas” (Vilar , 2006).
- “En cualquier tipo de organización, la presencia de un líder con habilidades y capacidades adecuadas es de vital importancia” (Vilar , 2006).

Según Salazar (2006) señaló que desde la postura de Bryman (1996) el Liderazgo Transformacional se encuentra entre la novedosa perspectiva sobre liderazgo, con un sentido enfocado en la intervención y flexibilidad en la organización, dejando de lado las hipótesis del fantástico ser humano y dominio basado en la influencia para llevar a cabo las actividades. El liderazgo transformacional tiene como dimensiones teóricas la visión, la cultura y el compromiso.

Cuadro de Diferencia de Liderazgo Transformacional y liderazgo Transaccional

“Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transaccional
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Influencia</li> </ul>	Recompensa Contingente



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Estímulo</li> <li>• Consideración</li> </ul>	Gestión Activa Gestión Pasiva” (Vilar , 2006).
---	---

Rojas (2012) menciona que LeithWood considera que a raíz de la problemática que atraviesan las escuelas o colegios y las que aún están por aparecer, el liderazgo “Instructivo” va quedando exiguo, siendo necesario como figura “transformadora”: “Esta teoría es potencialmente más poderosa y sugestiva como descripción de liderazgo eficiente en el contexto de reestructuración de la escuela “, afirma.

El liderazgo Instructivo, según Leithwood, estaba ligado con el movimiento de “eficacia escolar”, el control pedagógico estaba a cargo de las supervisiones para llevar a cabo un chequeo a los profesores, sin embargo, en la actualidad es necesario que se tracen objetivos a lograr y no sólo limitarse como docentes de aula, sino asumir nuevos retos ante los cambios en la estructura y organización. El autor mencionado concluyó en su investigación algunas características que debe tener un líder dentro de una institución educativa, en sus cuatro ámbitos:

- Propósitos (visión compartida, consenso y expectativas)
- Personas (apoyo individual, estímulo intelectual, modelo de ejercicio profesional)
- Estructura (descentralización de responsabilidades y autonomía de los profesores)
- Cultura (promover una cultura propia y colaborativa)

Rensis Likert (1976)(citado por Reyes (2004)Docente y psicólogo de origen norteamericano, hace referencia a cinco comportamientos que permiten establecer el adecuado accionar de un líder eficiente. (Liderazgo Transformacional) que son:

- 1.- Favorecer nexos efectivos.
- 2.- Perseverar el afecto de fidelidad al grupo.
- 3.- Motivación para lograr los índices marcados
- 4.- Poseer la teoría y la práctica de los conocimientos adquiridos
- 5.- Habilidad de organización y planeamiento táctico

Asimismo, Likert propuso los cuatro estilos directivos de la dirección presentes en una organización:

- “Autoritarismo-coercitivo
- Autoritario-benevolente
- Participativo
- Consultivo” (Likert Likert & Likert, 1976)

Liderazgo: El significado de liderazgo proviene se origina de la voz inglesa lead, que significa destreza para guiar a un conjunto de personas, es por ello que es sinónimo de conductor y liderazgo.

Liderazgo tiene que ver con la influencia que ejerce una persona sobre los empleados, integrantes o subordinados para realizar ciertas actividades y según la definición dada por el diccionario de la Herencia Americana American Heritage Dictionary), liderazgo es “el conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para

influir sobre las personas para conseguir la misión deseada.” En conclusión, liderazgo es la acción de incentivar a que los subordinados se comprometan con una misión o visión dentro de una organización.

Stodgill (2001) en el siglo XX este autor realizó una investigación y recojo de datos de 13 organizaciones, de éstas que los líderes que contaban con más éxito gozaban de ciertas peculiaridades en común, para este autor el liderazgo como tal un sistema que permite guiar las labores dentro de una organización, asimismo, influye en su realización, reflejado en cuatro puntos de vista. En el primer punto habla de los miembros que aceptan al líder como tal, al acatar sus mandatos. Concluyendo que si no hubiese subordinados no hubiese líder; el segundo punto de vista hace referencia al poder, que no puede ser dividido de manera equitativa, ya que el líder necesita una cantidad mayor, pero sin dejar de lado a los integrantes ya que con su accionar forman el poder del líder; el tercer punto de vista tiene que ver con la aptitud para ser líder y emplear el poder que le confirió para incidir en el comportamiento de los integrantes y finalmente, el cuarto punto de vista se enfoca en los valores, buscando un liderazgo basado en los mismos, impartiendo la información pertinente a todos y cada unos de los integrantes, para que en caso que se presente una interrogante cada uno de ellos pueda saber que hacer con el suficiente conocimiento para no cometer errores.

Para Chiavenato (2006) la administración es el impacto practicado por el pionero en la reunión para lograr el objetivo establecido en la asociación. Esto será claramente concebible para obtener siempre que el pionero pueda construir un método viable y competente para la intercomunicación con los individuos que se reúnen.

Rojas y Gaspar (2006, pág. 19) expresan que "la iniciativa es el oficio de los directos de las personas".

Bolívar (referido por Reyes, (2004, pág. 103)) señala que "la Iniciativa es un tipo de impacto relativo poco común para incitar a otros a cambiar voluntariamente sus inclinaciones dependiendo de las empresas normales".

García (García , 2006) conceptualiza al liderazgo de una manera que es un "Proceso de influir en las actividades de un individuo o grupo en los esfuerzos por alcanzar una meta en cierta situación".

Para Jones y George (2006) el liderazgo es el "Proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización".

Para Goberna (2001, pág. 108) "Las condiciones para que se dé el liderazgo efectivo (liderazgo transformacional) radican en la alianza de dos características importantes: el poder y la autoridad".

Robbins y Coulter (2010, pág. 170) aseveran que "Líder es alguien que puede influir en los demás y que posee autoridad gerencial. Liderazgo es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar a un grupo e influir en él para que alcance sus metas. Un director o un gerente debieran ser líderes; pero el liderazgo no debe confundirse con la dirección o la gerencia".

Según Morocho, Luz (2010) “El Liderazgo transformacional y el clima organizacional de las instituciones educativas de Santa Rosa del Callao” Se define como el proceso o pantalla de autoridad que aparta los intereses cercanos al hogar para el beneficio de la asociación, para esta situación, la escuela. Con este modelo, no se reconoce que se quede estancado en la condición de las cosas, a pesar de lo que podría esperarse, el esfuerzo energético para transformarlo se descubre, cambiando los deseos, creencias, inspiraciones y cualidades de los partidarios.

Para Salazar, (2006). Unirevista. Vol 1 N° 3. Universidad Viña del Mar, Chile. Es una autoridad encantadora, próxima, visionaria, adaptable, integral, de red y equitativa; en el cual, el impacto se aplica de manera compartida con los individuos de la asociación. A partir de aquí.

Según Mendoza, M. Ortiz, C. Revista de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión. Universidad Militar Nueva Granada. Colombia. La autoridad de transformación es una que persuade a los individuos a lograr más de lo que ellos mismos esperan y, como resultado, ocurren cambios en reuniones, asociaciones y la sociedad. Bass, (1985) que habla, por tanto, de una ventaja para la red.

#### El liderazgo transformacional y la gestión del cambio

Los cambios que se experimentan en el mundo de hoy hacen que se requiera de La producción de otro marco jerárquico y su sistematización a través de nuevos tipos de organización.

.Brown y Eisenhardt (citado por Vilar, (2006)), confirman que se requieren pioneros fructíferos que son:

- “Proveedores de deberes y necesidades claras, en un sistema de correspondencia estable y oportunidad para un acto de espontaneidad. Estos pioneros hacen una estructura sin muchos principios que promueven la inventiva de sus devotos” (Vilar , 2006)),
- “Exploradores de las cosas que vienen por probar diferentes cosas con una variedad de pruebas de facilidad. Esto permite la realización autorizada, que es fundamental para enfrentar un futuro dudoso” (Vilar , 2006)),
- “Los vinculadores del presente con el futuro, a través de las empresas actuales y las estrategias de transición que gradualmente se están acomodando en la asociación y que permiten el cambio cuando se realiza un latido en ella” (Vilar , 2006)),

El pionero transformacional da cambio y avance a la relación; En este sentido, debe tener una visión inequívoca de los destinos que deben cumplirse para controlar el establecimiento de nuevas maneras. Este tipo de pionero subraya los nuevos resultados posibles y sigue adelante para soñar con las cosas que vienen, ya que está guiado por una capacidad sólida para saber de este a oeste. El pionero del cambio cuestiona todo y se impulsa hacia un estilo de pensamiento caprichoso.

Los poderosos pioneros de la transformación pueden cambiar las cualidades esenciales, las convicciones y las mentalidades de sus partidarios, al articular un sueño, lograr su reconocimiento en varias reuniones de la asociación y brindar la ayuda individual que los motive a lograrlo.

Algunas características del pionero de la transformación lo convierten en un experto en liderar cambios específicos. En este sentido, Bass y Riggio (2000) “refuerzan la posibilidad de que la administración transformacional sea mejor para circunstancias no rutinarias”. Leithwood y Steinbach (referidos por Reyes, (2004)) certifican que la creencia del maestro es especialmente crítica para los pioneros, ya que les proporciona la adaptabilidad subjetiva que requieren para su configuración en evolución. Este tipo de razonamiento hace una afinidad para la actividad transformadora.

El pionero debe encasillar el procedimiento de progreso en el requisito de superación personal de los adeptos, quienes exactamente en ese punto pueden verlo atractivo. El procedimiento también puede fomentarse en caso de que indique un pensamiento singular y ofrezca ayuda y dirección a la fuerza laboral incluida. En este sentido, el pionero de la transformación será un facilitador extraordinario del procedimiento en caso de que avance una cultura que beneficie la elección colectiva.

#### **2.2.6. DIMENSIONES DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

El Compromiso Prospectivo, asociado a la dimensión organizacional de la gestión educativa y equivalente a decir también El impacto romántico o el atractivo del pionero, que para esta situación sería el jefe de la escuela, ya que tiene un sentido de dirección. Los jefes planeados son atractivos, con un alto nivel de calidad ética, confianza y respetabilidad. Tienen un sueño compartido por todos, asumen que todos cumplirán, establecerán objetivos factibles y se encontrarán ante el líder de la emergencia, alabando los logros de sus familiares.

Barra (2017) En esta medida se alude a las prácticas que se utilizaron para exhibir el cariño y la preocupación por la superación personal de los partidarios. El pionero debe sentirse como otro individuo de la reunión para tener ese pensamiento para sus partidarios pensando en sus capacidades, aptitudes y ayudarlo a comprender sus anhelos reforzando sus capacidades.

Pioneros de este tipo son retratados como atractivos y los partidarios consideran que tienen un alto nivel de calidad profunda, confianza y respetabilidad. Se colocan a la cabeza de las emergencias y elogian los logros con sus familiares. (Mendoza y Ortiz 2016)<sup>7</sup>

En qué medida el pionero se ocupa de los requisitos de cada adherente, actúa como guía o mentor para el devoto, y sintoniza con las preocupaciones de los partidarios y sus necesidades. El pionero da simpatía y respaldo, mantiene la correspondencia abierta y transmite dificultades a los devotos. (Acosta Prado , Zárate Torres, & Garzón Castrillón, 2014)

El Reconocimiento Laboral o motivación e inspiración, ligado al pedagógico didáctico de la gestión educativa. Este tipo de líder o director de escuela es el que se despierta a los individuos, tiene la intención de que los instructores logren una exposición sin igual, ya que es una gran idea realizar esfuerzos adicionales y persuadir a los devotos de sus capacidades. Haga un cambio para el cambio, complemente la red instructiva cuando se cumplan los objetivos, otorgue premios, beneficios, reconocimientos por los resultados logrados. Es material del jefe para los instructores y, además, de los educadores para los suplentes.



Barra (2017) La inspiración “que debe existir para llevar a cabo el trabajo que muestra confianza en los logros” (Barra , 2017) alcanzados al comunicar una visión vigorizante de lo que vendrá para lograr los objetivos ideales, descubrió las ventajas de cada parte para lograr objetivos autorizados que todos deben centrarse en la visión de la Asociación

Este tipo de pionero puede animar a los individuos a lograr la ejecución prevaleciente, ya que es una gran idea realizar esfuerzos adicionales y persuadir a los partidarios con respecto a sus capacidades. Él hace el aire para el cambio y da poder a una amplia gama de intereses. La expresión delegada es: "Confío en tu mejor esfuerzo ..."(Mendoza y Ortiz 2016)

Cuánto expresa el pionero un sueño que seduce y anima a los seguidores. Los partidarios ven una prueba de excitación con un estado anormal de inspiración, transmiten buena fe sobre los objetivos futuros, (Acosta Prado , Zárate Torres, & Garzón Castrillón, 2014)

La Responsabilidad Funcional o administrativa, en la que se pone relieve a la consideración individual. Esta medida incorpora atención, compasión, dando dificultades y oportunidades a otras personas, la satisfacción de la obligación, el respeto por las pautas, la sencillez en sus actividades. El ejecutivo es una persona atenta y comunicadora sólida.

Esto además incorpora respeto y elogia el compromiso individual que cada adherente como alguien que puede agregar al grupo. Los devotos tienen la voluntad y los

deseos de ser conscientes de sí mismos y tienen la inspiración innata para sus tareas.  
(Acosta Prado , Zárate Torres, & Garzón Castrillón, 2014)

Motivación Intelectual (comunitario) es paternalista, por lo que el jefe, la asociación y los educadores lideran para que otros puedan pensar y desarrollar sus propias aptitudes.

Barra (2017)Se ha ido para animar el examen de problemas y buscar arreglos enfáticos, evaluar la capacidad para resolver problemas, supervisar los choques de una manera inesperada, tener la capacidad de ser inventivos en las nuevas recomendaciones de trabajo, estar siempre preparado para enfrentar el sangrado. Borde de los nuevos cambios.

Lleva al líder a empoderar a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades (Mendoza y Ortiz 2016)

Anima la superación personal y persuade al razonamiento autónomo. Para un pionero como él, el aprendizaje es una estima y las circunstancias sorprendentes son vistas como oportunidades para aprender. Los devotos se inspiran para preguntar, reflexionar sobre las cosas y encontrar mejores enfoques para cumplir sus compromisos Acosta, Zarate y Garzón (2014)

El liderazgo transformacional en las instituciones educativasLa importancia y los efectos de la orden de administración ejecutada en la escuela financiada por el estado se han demostrado a través de una variedad de exámenes, la escuela financiada por el gobierno da energía y adquiere dimensiones de valor en la instrucción dentro de sus entornos

financieros restringidos en el individuo del jefe que construye un imposible faltar a la iniciativa, vigorizar, coordinar esfuerzos y acentuar el logro de objetivos claros y compartidos.

Las cualidades acreditadas a los jefes poderosos son unívocas, como Bernard Bass (referido por Rojas, (2006)) llama "iniciativa transformadora", ya que permite un trabajo estable para adquirir los resultados destinados a destinos de larga distancia; Fortalecer ciertas cualidades integradas al centrado en la recolección. cambia, en lugar de abandonarse a los estados de su condición, las estructuras financieras de su condición diaria; y utilizan la inspiración característica de los colegas que trabajan enfocados en el avance y la mejora de expertos que se benefician del establecimiento de un lugar. El jefe debe ejemplificar las creencias del establecimiento instructivo y ejercerlo con rectitud. Esta última perspectiva, la rectitud, anima a los educadores de las instituciones educativas a superar sus propios problemas para ayudar a la asociación de la cual se sienten individuos esenciales. La iniciativa de transformación se identifica con el trabajo de muestra, ya que satisfacen sus propias necesidades como trabajadores en su trabajo diario.

El jefe debe ejemplificar los objetivos del fundamento instructivo y ejercerlo con rectitud. Este último punto de vista, la rectitud, impulsa a los educadores de las instituciones educativas a superar sus propios problemas para ayudar a la asociación de la que se sienten individuos críticos. La administración transformacional se identifica con el trabajo de muestra, ya que satisfacen sus propias necesidades como especialistas en su trabajo diario.

### **2.2.7. LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EI**

La iniciativa de transformación es adecuada teniendo en cuenta las interrelaciones entre el jefe ejecutivo y el devoto educador. Estas conexiones relacionales esperan que las condiciones comiencen, se desarrollen y se mantengan a tiempo, en general, la reunión humana no está unida. Es decir, como una dinámica de conexión asociada entre los instructores y el jefe en el que se necesitan los logros del educador, la resistencia a la incertidumbre en las solicitudes y la imprevisibilidad psicológica de realizar tareas diferentes y sincrónicas para garantizar una alianza entre todos los artistas intérpretes o ejecutantes. de la asociación instructiva.

El desarrollo de la autoridad de transformación por parte del ejecutivo de la IE pública debe basarse, en el ejemplo principal, "en completar sus capacidades gerenciales intrínsecas a su cargo, por ejemplo, coordinación, supervisión de clases, supervisión del Plan de trabajo anual (PAT)" (Crhistensen & Walters , 2007), preparándose para sus instructores, la formación de asociaciones vitales con sustancias abiertas de la red, etc., para pensar en la cooperación de sus educadores.

La iniciativa de transformación crea límites de desarrollo centrados en la instrucción y el aprendizaje de ensayos que fortalecen la visión institucional (Hallinger 2003: 330-331) en los cuales el individuo del jefe principal es repetitivo en sus actividades de coordinación con sus educadores asociados en ventaja individual y experto de cada uno de ellos.

Pensamos en guiar a los instructores como una cualidad fundamental en el jefe para actualizar el trabajo en el I.E. Abierto La guía significa que las actividades del jefe para ampliar los límites de sus educadores y crear confianza en sus propias capacidades. De esta manera, las actividades de la iniciativa de transformación practicada por el ejecutivo de I. E. Pública se fortalecen al fomentar la confianza entre los instructores que trabajan juntos, reproduciendo su punto de vista de la vida y reconsiderando sus propias opciones para la mejora individual persistente. El jefe hace un consejo individualizado que fomenta una colaboración superior y la cultura autoritaria

El ejecutivo aplica su administración transformacional mediante los procedimientos sociales y subjetivos, combinando la confianza en sus instructores que han percibido sus capacidades en la administración de la organización instructiva. Dicho ejecutivo acentuará la incitación al esfuerzo de instrucción para expandir su autoridad en ellos. El tipo de arreglo de administración de posibilidades expertas apoya la incitación académica de los instructores para que su capacidad de innovación se convierta en un desarrollo institucional.

#### **2.2.8. VARIABLE PRODUCTIVIDAD EN LOS DOCENTES**

Crespo (2007) manifestó que la producción manifiesta la óptima o negativa utilización de elementos de utilidad económica real, lo que en concepto indica la inteligencia de competencia ser eficaz en el comercio. Por tanto, estudia el número de recursos que elabora una compañía con la cantidad de trabajadores que laboran herramientas y bienes importantes para desarrollar esos recursos.

Asimismo, Robbins y Coulter (2010) señalaron que la productividad se refiere a la cantidad de bienes o servicios producidos dividida entre los insumos necesarios para generar ese resultado. Entonces, es una combinación de variables entre personal y operaciones y debe ponerse atención a las mismas.

Para Ramírez (2016) indicó:

“Medir la productividad es medir el desempeño del docente en relación al proceso de la enseñanza. Siendo parte desde una evaluación inicial sobre los conocimientos previos del alumno, se seleccionan y secuencian los contenidos a trabajar, con la finalidad de promover el desarrollo de las capacidades del alumno para su futura adaptación a la vida profesional, tanto en la vertiente personal como laboral. Formando la personalidad del alumno en todo momento. Los contenidos conceptuales y procedimientos sobre los que se rige. Son necesarios para que el alumno progrese a nivel personal obteniendo siempre información programada y actualizada. Permitiendo influir en su conducta y amoldando su ética profesional”. (2016, pág. 46)

Según lo caracterizado por Fuentes (2012) La rentabilidad en el instructor es una disposición de la psique, que trata de mejorar persistentemente todo lo que existe. “Depende de la convicción de que las cosas deberían ser posibles hoy preferibles hoy que ayer y preferidas mañana hoy, también requiere esfuerzos ilimitados para ajustar los ejercicios financieros a las condiciones cambiantes y aplicar nuevas especulaciones y técnicas; Es una firme confianza en el avance humano” (2012, pág. 9)

Según lo indicado por Uribe (2011), dijo que la eficiencia es uno de los componentes que la asistencia decide la dimensión de la agresividad de una organización:

la micro rentabilidad. La rentabilidad es una proporción interna de la asociación que se convierte en la ayuda para el avance de la intensidad que, como se ha expresado, es un reconocimiento externo (del mercado) a la organización. 32 aunque la rentabilidad en última instancia se convierte en un indicador para estimar la ejecución autoritaria, en un nivel básico es una idea y una manera de lidiar con el pensamiento y el trabajo.

#### **2.2.8.1. TEORÍA DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL DOCENTE**

Coll (citado por Ramírez, (2016)) estableció:

“El Constructivismo define también a la productividad en el aula que es gestionar con eficacia los bienes requeridos para tener respuestas optimas, las etapas de esos contextos, en tanto se inicia por los factores globales y sencillos para introducir escalonadamente los más sencillos y difíciles, da facilidad en manejar una óptima administración de la utilidad en el salón, sino que su utilidad se transforma como la enseñanza es importante”. (2016, pág. 56)

Fuentes (2012) señaló:

Que el límite de generación se ve desde la utilización y el abuso de cada una de las “variables de creación o mediante la combinación de unas pocas, lo que da como resultado un registro llamado rentabilidad” (Fuentes , 2012). Caracteriza la rentabilidad como la expansión o disminución de los rendimientos, por la variedad de cualquiera de los elementos asociados con la generación.

“La expansión en la rentabilidad se debe a la utilización efectiva de los activos, con el objetivo de que las organizaciones recurran a algunas formas diferentes de lograrlo,

entre ellas; Fomente la innovación y el avance, aumente la inspiración e inversión representativas, capacite y capacite al componente humano en la utilización de la innovación para alentar el trabajo, esforzarse y producir más para mejorar las estrategias de trabajo y hacerlas cada vez más competentes” (2012, pág. 8)

### **2.2.8.2. MODELOS DE PRODUCTIVIDAD**

Adam, Hershauer y Ruch (2001) muestra cuatro modelos de eficiencia de tipo ilustrativo y dos de tipo prescriptivo.

Modelo de desagregación de eficiencia jerárquica: Demuestra una gran cantidad de estimaciones de generación que le intrigan por la mejora de la creación que la organización necesita. Tiende a estar separado en varios tipos de ciencia y activos del cambio.

Información del modelo de rendimiento de la organización: la productividad es un componente de la totalidad de las diferentes contribuciones con el trabajo de creación. El objetivo de este modelo es concentrar la consideración en todas las fuentes de información y, en consecuencia, animar la visión de la asociación de la asociación en relación con la rentabilidad.

Según Hernández permite decidir los niveles de generación que las áreas o empresas distintivas alcanzarán para cumplir con los cambios exógenos en el último interés; En este sentido, podemos comprobar que este modelo es excepcionalmente útil para organizar la creación, los negocios y asegurar las estructuras interrelacionadas del procedimiento provechoso denominado segmentos clave.



Presentación de Sutermeister sobre eficiencia de especialistas: permite aclarar las interrelaciones de las variables que impactan la rentabilidad del trabajador. Está hecho de una progresión de círculos concéntricos que abarcan la eficiencia y los más cercanos tienen un impacto más notable. Ofrece una visión mundial de diversas variables que median en la mejora de la eficiencia.

Modelo innovador de comportamiento de los elementos que influyen en la rentabilidad: El principal problema de este modelo es que pocos factores especializados y de comportamiento afectan sistemáticamente la naturaleza de la ejecución; los componentes se recogen por la asociación con la asociación y la naturaleza del ítem. El procedimiento seguido en este modelo comienza con la naturaleza de la ejecución y en el giro, a través del énfasis progresivo, construyendo cadenas de relaciones de impacto entre los componentes.

Factores internos: “Algunos componentes internos son impotentes de ser cambiados más fácilmente que otros, la motivación detrás de por qué se ordena en dos reuniones, duras y delicadas. Los factores difíciles incorporan elementos, innovación, hardware y materiales crudos; mientras que los componentes delicados incorporan fuerza de trabajo, marcos y metodología autoritarios, estilos de administración y técnicas de trabajo” (Chiavenato , 2006).

Factores externos: “generalmente decide los ingresos genuinos, la hinchazón, la agresividad y la prosperidad de la población, que es la razón por la que las asociaciones se

esfuerzan por encontrar los verdaderos propósitos detrás del desarrollo o la disminución de la eficiencia” (Chiavenato , 2006).

#### Factor humano como elemento clave en la productividad

Quiroa (2014) señaló que sobre la posibilidad de que una asociación necesita para realizar el trabajo con elevadas cantidades de valor y aumentar la eficiencia fundamental, es vital que la cabeza tomó en los activos que tienen, para llevar a cabo lo vital que cada uno de los representantes tiene un conocimiento entusiasta, ya que de que impacta enormemente a la organización construida, incluyendo los de bienestar y bienestar, el personal debe estar inspirado para mostrarles cómo hacer las cosas de una manera ideal, de lo contrario es difícil para construir la rentabilidad del personal.

Singh (2008) manifestó que los activos son supervisados por los individuos, que ponen cada uno de sus esfuerzos para entregar mercancías y empresas de una manera eficaz, aumentando el crecimiento en un cada vez mayor medida, ya que toda la mediación para mejorar la eficiencia en la asociación tiene su comienzo en los individuos.

Cequea, Rodríguez y Núñez (2011) definen que la población general en la asociación tiene prácticas individuales y de recolección, por lo que se entiende que los resultados individuales y como una reunión. Trabajando por separado, las personas obtienen un resultado de eficiencia individual, que total no será realmente el mismo que el adquirido por la reunión. En el resultado, la rentabilidad de una asociación está influenciada por las cualidades y prácticas de la persona, lo que demuestra que en su reconocimiento son los segmentos de las formas mentales y psicosociales, que se muestran en todas las instantáneas de la ocasión beneficiosa.

### **2.2.9. DIMENSIONES DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL DOCENTE**

En estas condiciones hay seguros, y posteriormente ayudantes, todos identificados con la sustancia de la obra. Incorpora el logro, el reconocimiento, el trabajo de pruebas, los avances y el desarrollo en el trabajo; su realidad producirá sentimientos de cumplimiento o falta de cumplimiento

Fuentes (2012) propuso dos dimensiones: factores higiénicos y factores motivacionales para la productividad en e (Koontz, Weinhrich, & Cannice, 2012)l docente.

#### **Dimensión 1: Factores higiénicos y factores motivacionales**

Frederick Herzberg (2013) para este autor existen dos factores para determinar la conducta de los seres humanos en cuanto a su trabajo, los factores higiénicos o extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos ya que son parte del ambiente laboral.

Los factores higiénicos o extrínsecos son aquellos que tiene que ver con el entorno que rodea al trabajador y que no tiene control sobre él, como son los “factores higiénicos; salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, etc” (Herzberg, 2013, pág. 2.2)., Herzberg, resalta que estos factores higiénicos son los encargados de generar complacencia.

factores motivacionales o intrínsecos son los que factores que dependen de los integrantes ya que se basa el hacer y actuar, está relacionado a los sentimientos de deseo

de superación personal, metas, objetivos en cuanto a su trabajo la motivación adecuada que el sujeto puede aportar, Condiciones que abarcan a la persona cuando trabaja

Herzberg propone el “enriquecimiento de tareas”, también llamado “enriquecimiento del cargo”, “el cual consiste en la sustitución de las tareas más simples y elementales del cargo por tareas más complejas, que ofrezcan condiciones de desafío y satisfacción personal, para así con el empleado continúe con su crecimiento personal” (Herzberg, 2013).

<b>“FACTORES HIGIÉNICOS</b>	<b>FACTORES MOTIVACIONALES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De Satisfacción, sentimientos basados en el cargo que desempeña.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De Insatisfacción, sentimiento basado en el cargo que desempeña.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajo real</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones del trabajo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Progreso profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación con el superior</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beneficios y Servicios Sociales” (Herzberg, 2013).</li> </ul>

**Fuente: (Herzberg, 2013)**

Lo factores de Herzberg (2013) hacen mención a las necesidades de primer grado de Maslow, llamadas necesidades fisiológicas o de seguridad con un toque social ( factores higiénicos), y las necesidades secundarias de estima y realización (factores

motivacionales), lo que genera efectos deseables y efectos indeseables en referencia al cargo.

EFECTOS DESEABLES	EFECTOS INDESEABLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor motivación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor ansiedad</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor productividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor conflicto</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enriquecimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de explotación</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia del cargo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción de trato personal</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción de cambio de personal</li> </ul>	

**Fuente: Maslow** (Higher and lower needs, 1948)

Los factores motivacionales tienen el contenido de la carga útil, las asignaciones y los compromisos relacionados con el flete en sí, transmiten una satisfacción duradera y una extensión del beneficio a las dimensiones de la eminencia, es decir, muy por encima de las dimensiones normales.

Las variables inspiradoras tienen “que ver con el fondo de la situación, con las asignaciones y obligaciones identificadas con la posición en sí, producen un impacto de cumplimiento duradero y una expansión en la rentabilidad, mucho mejor que las dimensiones promedio” (Barra , 2017).

### **2.2.10. INDICADORES DE LA PRODUCTIVIDAD**

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) Llamaron la atención sobre la presencia de tres criterios utilizados regularmente en la evaluación de la ejecución de un marco, que se identifican con la rentabilidad.

### **2.2.11. EFICIENCIA**

La eficiencia está relacionada con la rentabilidad; sin embargo, en el caso de que este indicador se utiliza sólo como la medida de la rentabilidad, la eficiencia está relacionada con la utilización de los activos, sólo la cantidad y no la naturaleza del elemento se consideran, el líder se hace hincapié en el punto focal de toda la asociación la deriva sea más productiva y adquiera un estilo competente para toda la asociación que emerge en un examen minucioso y control de la satisfacción de los planes financieros de costos, la utilización de las horas accesibles y otras.

### **2.2.12. EFECTIVIDAD**

Es la conexión entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permitiendo cuantificar el nivel de satisfacción de los destinos arreglados. La cantidad se considera como un paradigma solitario, donde se come son críticos, independientemente de cuál sea el costo. La viabilidad está conectada a la eficiencia a través de la realización de artículos más notables y mejores.

### **2.2.13. EFICACIA**

“Valoriza el efecto de lo que se hace, el artículo o la administración que se da. Es insuficiente con el artículo 100% de la viabilidad la administración es el artículo que se asienta, tanto en la cantidad y calidad, sin embargo, es fundamental que un océano similar el suficiente; uno que realmente puede cumplir con el cliente o el efecto disponible” (Hoyle , 2004).

### **2.2.14. IMPORTANCIA DE LA PRODUCTIVIDAD**

De acuerdo con Casa y Ganchala (2016), a importancia radica en la gestión de los recursos que posee la institución para lograr que todas las actividades se cumplan en el menor tiempo y con el menor uso de los materiales, pues la productividad está asociada con la eficiencia y el tiempo, esto quiere decir que mientras menor sea el tiempo invertido en lograr un resultado mayor será el carácter productivo en la organización.

Miller (2016), expresó que los ajustes en el impacto social y las maravillas monetarias, por ejemplo, el rápido desarrollo financiero, las expectativas crecientes para las comodidades cotidianas, las mejoras en el ajuste del país de cuotas, el control de la hinchazón e incluso el volumen y la naturaleza de los ejercicios recreativos.

### **2.2.15. PRODUCTIVIDAD EDUCATIVA.**

La productividad educativa, es medible a través de la percepción del alumno respecto de la metodología y criterios incluidos en una norma de medición.

En cuanto a la productividad de los docentes, se tiene la teoría de Coll (citado por Fuentes, (2012) denominada el constructivismo en el aula el cual define también la productividad en el aula que es supervisar productiva y exitosamente todos los activos accesibles para obtener resultados notables, la agrupación de esas sustancias, mientras que comienza con los componentes más amplios y directos que se presentarán, de manera dinámica, los más definidos y complejos, y no solo alienta una gran administración en la administración de la eficiencia en el aula, en cualquier caso, que la rentabilidad, también, avanza hacia convertirse, como aprendizaje, crítica.

La hipótesis, la capacitación y el aula - taller, que la capacitación, dentro de un dominio que es el más cercano al mundo real, deben lograrse, no solo, utilizando como instrumento lo que el modelo presenta bajo la aula - idea del taller. El aula - taller es el componente hipotético útil inigualable para visualizar, supervisar, supervisar e incrementar la rentabilidad en el aula.

La metodología del taller depende de un origen constructivista del aprendizaje. Los métodos para caracterizar el aula - taller, contrastan en varias sutilezas, a pesar del hecho de que podemos decir que parecen coincidir en dos perspectivas focales: la información como el desarrollo de la recopilación y el sometimiento de hipótesis a la praxis. Desde la perspectiva completamente constructivista, el compromiso notable que se puede encontrar como un componente constante de la eficiencia en el aula, particularmente en el aula - taller, es que planea proponer el aprendizaje como un procedimiento de elaboración dependiente de los problemas, en lugar de como transmisión. de información. Las dimensiones ideales de rentabilidad se presentan en el aula:



metodología del taller cuando la acción se une con el aprendizaje. Precedente: diga el suplente; Examinemos, deberíamos intentar o practicar, impulsar más que dar órdenes básicas y unilaterales. En el caso de que el movimiento, el entrenamiento o la solicitud inciten a la alegría, lo que es superior a cualquier cosa, el aprendizaje se realiza como actividad, ejercicios, encuentros novedosos, inquisitivos, atractivos, intrigantes y básicos.

En fin; La hipótesis constructivista se acerca al educador, para su tarea, una variedad de dispositivos lo suficientemente ricos como para no ser explotados. Comúnmente, este desperdicio se origina en el olvido del efecto de su uso, en lugar del método "convencional" para lidiar con el proceso de instrucción. De esta manera, el constructivismo concluye una hipótesis más del marco instructivo. Probarlo en el aula, aun así, para algunos, es una prueba increíble. Romper con planes "viejos", escapar de lo habitual; Para decirlo claramente, el cambio tranquilizador, cuando se dice todo, hace que sea difícil imaginar ciertos activos que lo permitan, aumente la eficiencia en el aula, pero, además, permite construir el trabajo y la vocación de ser un educador.

#### **2.2.15.1. TIPOS DE PRODUCTIVIDAD**

Sumanth (1990, referido en Alonso, (2015)) percibió tres tipos de eficiencia: rentabilidad incompleta, eficiencia de factor completa y eficiencia total.

#### **2.2.15.2. PRODUCTIVIDAD PARCIAL.**

Es la proporción entre la cantidad creada y un tipo solitario de información. Dentro de este arreglo se encuentra la rentabilidad del trabajo (el resto de la generación entre el trabajo), la eficiencia del capital (el resto de la creación entre la contribución del capital) y, por último, la rentabilidad de los materiales (el resto). de la generación entre el aporte de materias primas).

Volpentesta (referido en Alonso (2015)) hizo referencia a que la utilización de estimaciones a mitad de camino de la rentabilidad muestra algunos puntos focales: una) facilidad de esfuerzo para hacer las cifras; b) sencillez en la adquisición de la información importante para su garantía; c) en divisiones específicas, ciertos marcadores de productividades fraccionarias ahora son accesibles; d) cuando se utiliza en combinación con estimaciones de eficiencia absoluta, tenga en cuenta suficientes diagnósticos por zonas de ejecución; e) facilidad para entender su significado; f) prueba reconocible de cómo cada factor se suma para aumentar la rentabilidad; g) oficina para ver el ajuste en la rentabilidad de un factor a través de la diferencia en este por otro.

Sea como sea, Volpentesta (2002, referido en Alonso, (2015)) también mencionó ciertos confinamientos: an) Si no tiene el estrés de unirlos con punteros completos y con investigación individual por factor, se arriesga a lograr extremos incorrectos, ya que se centra en la rentabilidad de todos los elementos todo el tiempo, por lo que no se considera el impacto de suplantar un factor por otro; b) Tomados en la separación, no tienen la oportunidad de aclarar los incrementos en los costos en general; c) Usados exclusivamente, pueden relegar obligaciones terribles en su evaluación por partes; y, d) En sus conteos, no consideran los elementos esquivos o "contribuciones indetectables" de la generación, a pesar de que sus estimaciones se verán afectadas por ellos.

## **2.2.16. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Cajamarca (2016)

Ventajas de la Productividad Laboral

- Se genera un mejor desempeño en las funciones que realiza la institución, generando competitividad e incrementa las utilidades de la organización.
- Se presentan indicadores de mejora y ahorro económico, brindando servicios y productos de calidad en menor tiempo.
- Sirve como análisis de la fuerza de trabajo existente en la organización.

Desventajas de la Productividad Laboral

- Escasa propensión al ahorro de recursos y capital
- Alta propensión al consumo, disminución de capital y atrae los productos extranjeros.
- Demanda creciente por servicios industrias no competitivas y compañías que no se adaptan a los cambios

## **2.3. GLOSARIO DE TÉRMINOS**

### **2.3.1. ADECUACIÓN**

Es la conexión entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el nivel de consistencia con los objetivos acordados

### **2.3.2. APRENDIZAJE.**

“Proceso en el que el individuo adquiere ciertos conocimientos, aptitudes, habilidades, actitudes, y comportamientos. Contenidos El nuevo enfoque pedagógico dice que son un conjunto de conocimientos científicos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que deben aprender los educandos y los maestros deben estimular para incorporarlos en la estructura cognitiva del estudiante” (Alonso , 2015)

### **2.3.3. EFICACIA**

Es la asociación con “los activos o la consistencia con los ejercicios, por ejemplo, la conexión entre la medida de los activos utilizados y la medida de los activos evaluados o modificados y la cantidad de activos que se convierten en elementos” (Chiavenato , 2006).

### **2.3.4. EFECTIVIDAD.**

“Es la conexión entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permitiendo cuantificar el nivel de satisfacción de los destinos arreglados” (Burns, 1978).

### **2.3.5. GESTIÓN**

Es la acción y las consecuencias de administrar algo, es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación, es también la dirección o administración de una compañía o n negocio.

### **2.3.6. LIDERAZGO**

La iniciativa transformadora caracteriza un estilo de administración cada vez más agresivo, no está contenta con el logro de objetivos y, además, significa cambiar la visión psicológica de sus subordinados, logrando posteriormente su entusiasmo e incluso su erudición y superación académica.

### **2.3.7. PROCESOS PEDAGÓGICOS:**

Son actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el objetivo de mediar el aprendizaje significativo del estudiante.

### **2.3.8. PRODUCTIVIDAD**

La productividad puede definirse como “la habilidad para producir más y mejores satisfactores con iguales o menores recursos, o dicho de otra manera, la de obtener más producción de cada unidad de capital y trabajo que se aporta al sistema económico”

### **2.3.9. RECURSOS HUMANOS.**

“Se considera como el factor determinante de la productividad, ya que es de gran influencia y éste dirige a los demás factores” (Goberna, 2001).

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

### **3.1. FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS**

#### **3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Hipótesis general alterna (HA)

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”

Hipótesis general nula (HO)

No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”

#### **3.1.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA**

Hipótesis específicas

Hipótesis alterna (HA)1

Existe relación significativa entre el compromiso prospectivo y la productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017

Hipótesis nula (HO) 1

No existe relación significativa entre el compromiso prospectivo y la productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017

Hipótesis alterna (HA)2

Existe relación significativa entre el reconocimiento laboral y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”

Hipótesis general nula (HO)

No existe relación significativa entre el reconocimiento laboral y la productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017

Hipótesis alterna (HA)3

Existe relación significativa entre la responsabilidad funcional y la productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017

Hipótesis general nula (HO)

No existe relación significativa entre la responsabilidad funcional y la productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017

Hipótesis alterna (HA)4

Existe relación significativa entre la motivación institucional y la productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Suces de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017

Hipótesis general nula (HO)



No existe relación significativa entre la motivación institucional y la productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017

### 3.2. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES

- Variable X: Liderazgo transformacional
  
- Variable Y: Productividad Docente

Tabla 1

*Clasificación de las variables*

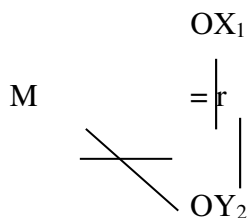
“Clasificación de Variables	Liderazgo transformacional	Productividad
Por la función que cumple en la hipótesis	Independiente	Dependiente
Por su naturaleza	Activa	Activa
Por la posesión de su característica	Continua	Continua
Por el método de medición	Cuantitativa	Cuantitativa
Por el número de valores que adquiere	Politómica	Politómica” (Hernández S., Fernández C., & Baptista L., 2016)

### 3.3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Se utilizó el método hipotético deductivo, puesto que se parte de una hipótesis plausible o aceptable como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales. Parte de inferencias lógicas deductivos para arribar a conclusiones particulares a partir de la hipótesis y que después se puedan comprobar experimentalmente

### 3.4. DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la presente investigación es correlación lo cual se muestra en el diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Donde:

“M = 50 docentes

OX1= Observación del liderazgo transformacional

OY2= Observación de la productividad

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación” (Hernández S., Fernández C., & Baptista L., 2016).

### **3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.5.1. UNIDAD DE ANÁLISIS**

La unidad de análisis para la presente investigación es un docente de “la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017”

#### **3.5.2. POBLACIÓN**

Los docentes que son parte de la investigación son docentes estables que vienen laborando en la institución educativa con un periodo mayor a un año, así mismo se consideran tanto varones como mujeres que en total son un total de cincuenta.

#### **3.5.3. MUESTRA**

La muestra fue los 50 “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”

#### **3.5.4. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

- “La encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, de ahí que en este estudio se asume dicha técnica ya que como muestra se trabajará con un total de 50 docentes” (Hernández S., Fernández C., & Baptista L., 2016).

- “En base a la técnica definida se empleó dos instrumentos denominados cuestionario tipo escala con ítems a ser respondido de acuerdo a sus percepciones dichos instrumentos se construyen en relación con los procedimientos de Operacionalización de las variables” (Hernández S., Fernández C., & Baptista L., 2016).

## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### 4.1. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 2

Niveles de la variable liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	6,0
	Regular	20	40,0
	Alto	27	54,0
	Total	50	100,0

Fuente: Base de datos

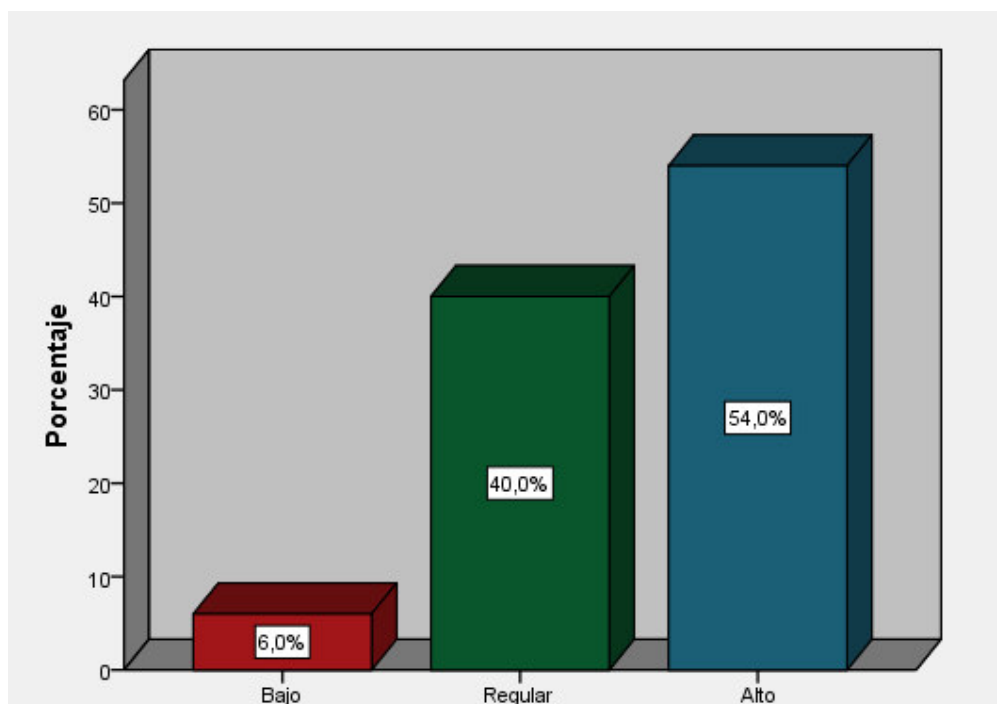


Figura 1. Niveles de la variable liderazgo transformacional

Luego de la observación de la figura y tabla mostradas con anterioridad se puede establecer que, de los 50 docentes que participaron en la encuesta, el 6% se encuentra en un nivel bajo el liderazgo transformacional que ejerce el equipo directivo

en la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador, mientras el 40% lo considera en un nivel regular y el 54% en un nivel alto.

Tabla 3

*Niveles de la dimensión compromiso prospectivo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	10,0
	Regular	20	40,0
	Alto	25	50,0
	Total	50	100,0

Fuente: Base de datos de excell

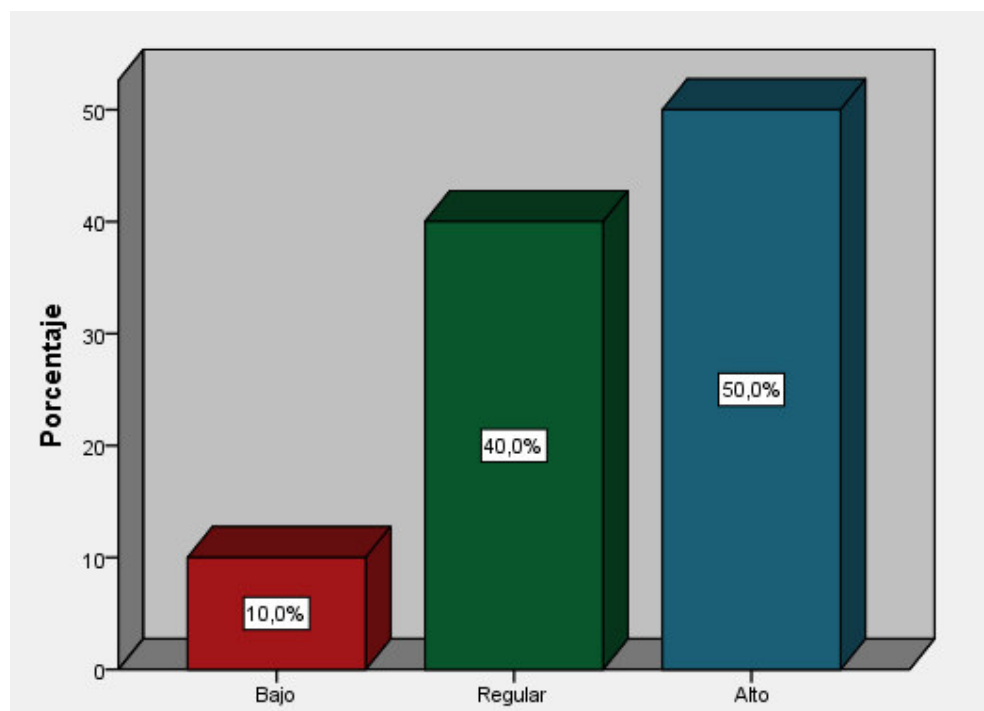


Figura 2. Niveles de la dimensión compromiso prospectivo

Luego de la observación de la figura y tabla mostradas con anterioridad se puede establecer que, de los 50 docentes que respondieron a la encuesta, el 10% se encuentra en un nivel bajo en cuanto a la dimensión compromiso prospectivo del liderazgo transformacional que ejerce el equipo directivo en la escuela fiscal Antonio

José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador, mientras el 40% lo considera en un nivel regular y el 50% en un nivel alto.

Tabla 4

Niveles de la dimensión reconocimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	8,0
	Regular	26	52,0
	Alto	20	40,0
	Total	50	100,0

Fuente: Base de datos de excell

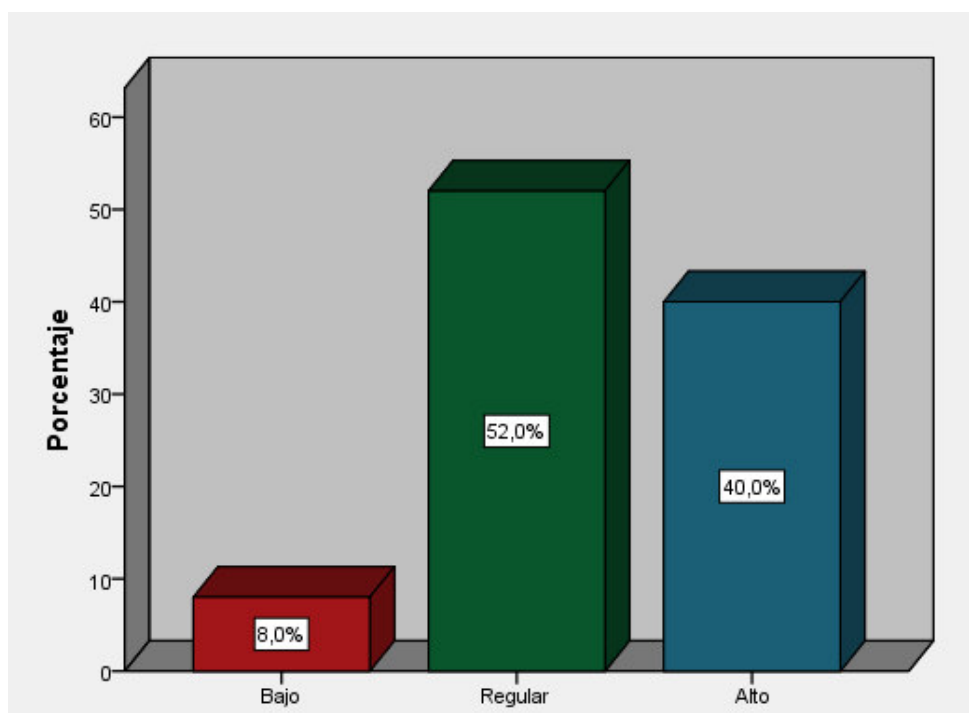


Figura 3. Niveles de la dimensión reconocimiento laboral

Luego de la observación de la figura y tabla mostradas con anterioridad se puede establecer que, de los 50 docentes que respondieron a la encuesta, el 8% se establece que se



encuentra en un nivel bajo en cuanto a la dimensión reconocimiento laboral del liderazgo transformacional que ejerce el equipo directivo en la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador, mientras el 52% lo considera en un nivel regular y el 40% en un nivel alto.

Tabla 5

*Niveles de la dimensión responsabilidad funcional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	14,0
	Regular	20	40,0
	Alto	23	46,0
	Total	50	100,0

Fuente: Base de datos en excell

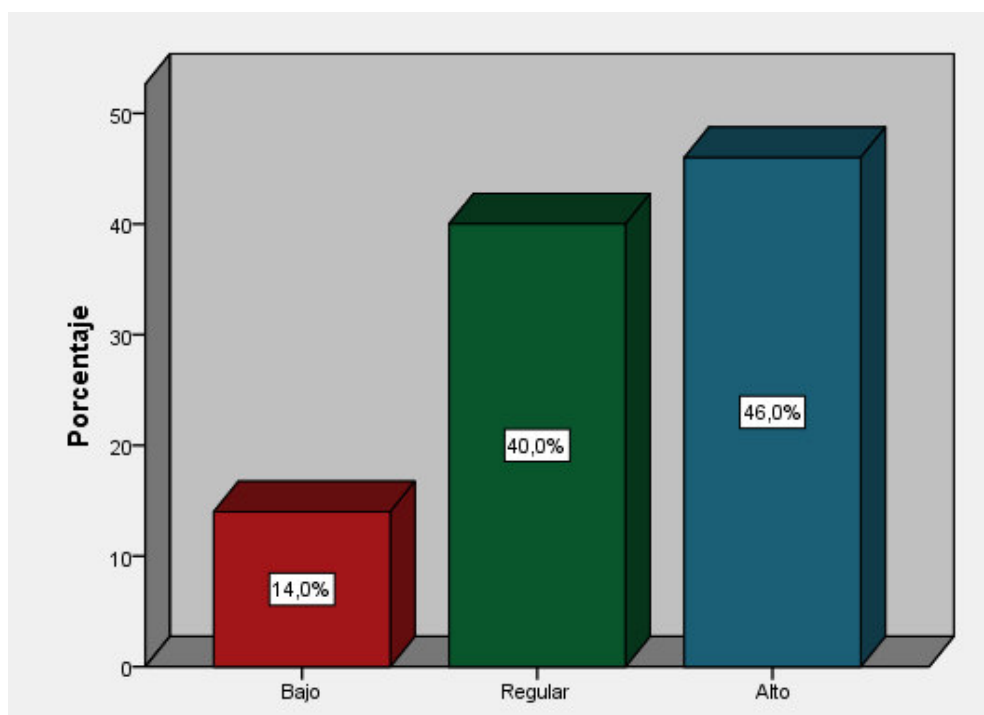


Figura 4. Niveles de la dimensión *responsabilidad funcional*

Luego de la observación de la figura y tabla mostradas con anterioridad se puede establecer que, de los 50 docentes que respondieron a la encuesta, el 14% se establece que se

encuentra en un nivel bajo en cuanto a la dimensión responsabilidad funcional del liderazgo transformacional que ejerce el equipo directivo en la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador, mientras el 40% lo considera en un nivel regular y el 46% en un nivel alto.

Tabla 6

*Niveles de la dimensión motivación intelectual*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	8,0
	Regular	26	52,0
	Alto	20	40,0
	Total	50	100,0

Fuente: Base de datos en excell

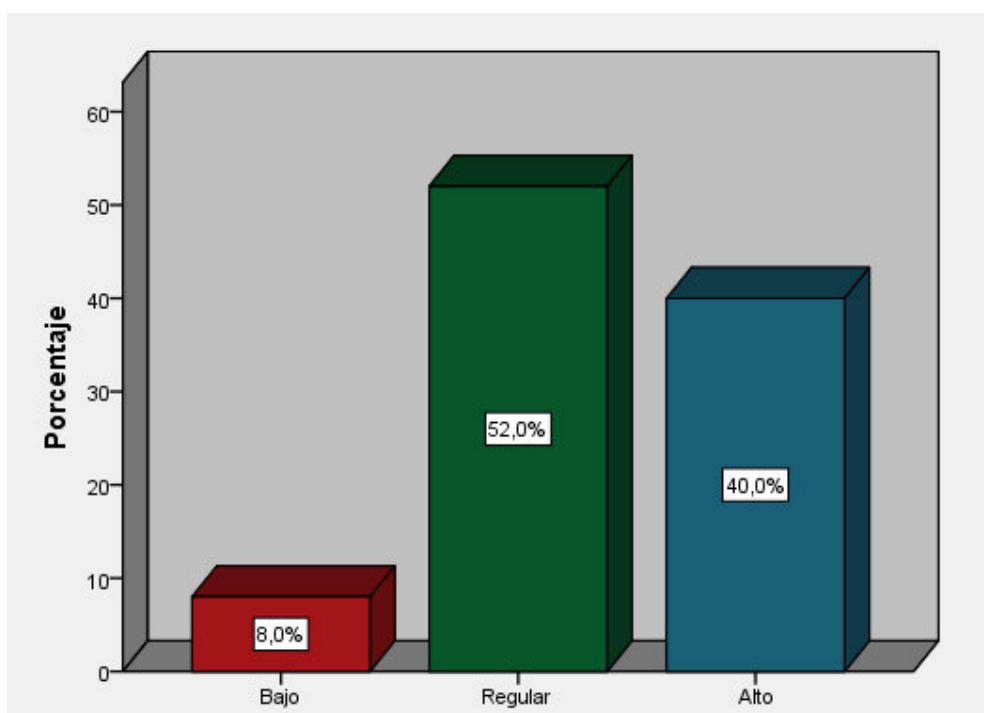


Figura 4. Niveles de la dimensión motivación intelectual

Luego de la observación de la figura y tabla mostradas con anterioridad se puede establecer que, de los 50 docentes que respondieron a la encuesta, el 8% se establece que se encuentra en un nivel bajo en cuanto a la dimensión motivación intelectual del liderazgo

transformacional que ejerce el equipo directivo en la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador, mientras el 52% lo considera en un nivel regular y el 40% en un nivel alto.

Tabla 7

*Niveles de la variable productividad en los docentes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuada	2	4,0
	Regular	18	36,0
	Adecuada	30	60,0
	Total	50	100,0

Fuente: Base de datos de excell

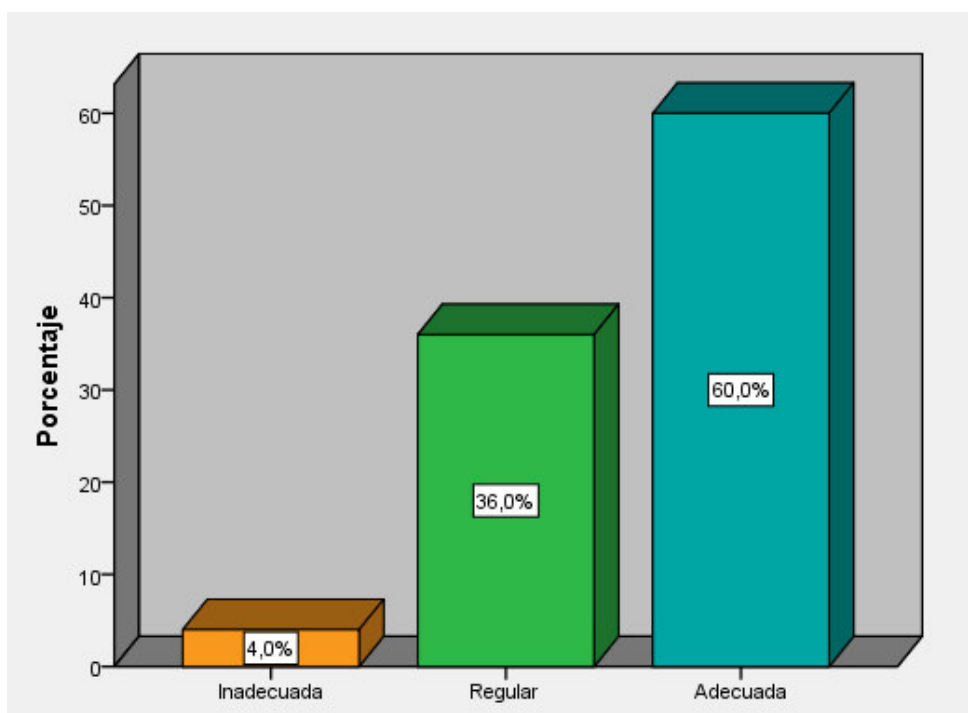


Figura 5. Niveles de la variable productividad en los docentes

Luego de la observación de la figura y tabla mostradas con anterioridad se puede establecer que, de los 50 docentes que respondieron a la encuesta, el 4% se establece que se encuentra en un nivel bajo en cuanto a la productividad en los docentes en la escuela

fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador, mientras el 36% lo considera en un nivel regular y el 60% en un nivel alto.

Tabla 8

*Niveles de la dimensión factores higiénicos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuada	3	6,0
	Regular	18	36,0
	Adecuada	29	58,0
	Total	50	100,0

Fuente: Base de datos de excell

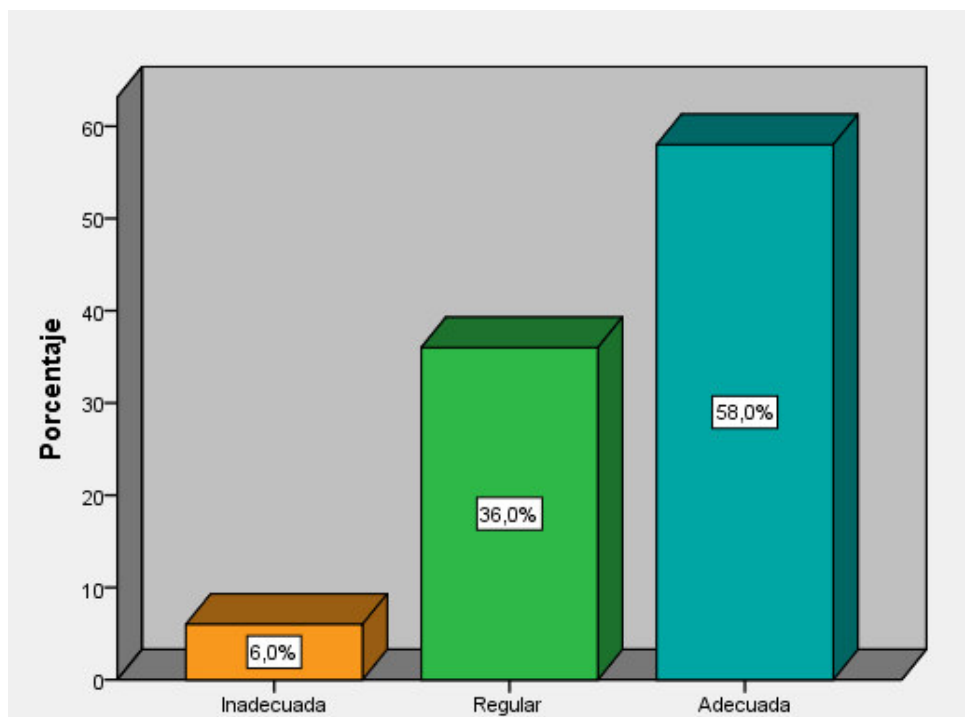


Figura 5. Niveles de la dimensión factores higiénicos

Luego de la observación de la figura y tabla mostradas con anterioridad se puede establecer que, de los 50 docentes participaron en la encuesta, el 6% se establece que se

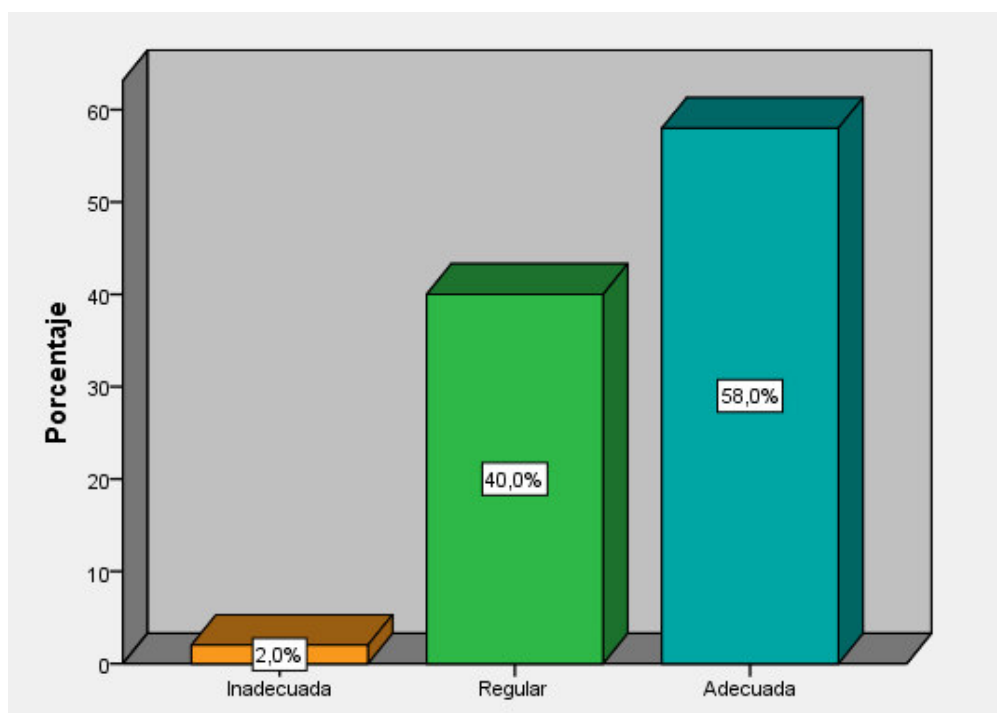
encuentra en un nivel bajo en cuanto a la dimensión factores higiénicos en la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador, mientras el 36% lo considera en un nivel regular y el 58% en un nivel alto.

Tabla 9

*Niveles de la dimensión factores motivacionales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuada	1	2,0
	Regular	20	40,0
	Adecuada	29	58,0
	Total	50	100,0

Fuente: Base de datos de excell



*Figura 5. Niveles de la dimensiones factores motivacionales*

Luego de la observación de la figura y tabla mostradas con anterioridad se puede establecer que, de los 50 docentes participaron a la encuesta, el 2% se establece que se encuentra en un nivel bajo en cuanto a la dimensión factores motivacionales en la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador, mientras el 40% lo considera en un nivel regular y el 58% en un nivel alto.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,341	50	,000
Productividad	,377	50	,000

En base a los resultados mostrados en la tabla se decidió que para la contrastación de las hipótesis, se usó la correlación de Rho de Spearman.

### 4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”

“Elección de nivel de significancia:  $\alpha = ,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula” (Supo, 2014).

Tabla 10

*Correlación entre el liderazgo transformacional y la productividad*

			Liderazgo	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlacional	1,000	,850**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlacional	,850**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

“En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman = 0,850\*\* lo que se interpreta como alta correlación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación significativa” (Supo, 2014) entre el liderazgo transformacional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”

Hipótesis específicas.

#### 4.2.2. PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso prospectivo y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso prospectivo y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”

“Elección de nivel de significancia:  $\alpha = ,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula” (Supo, 2014).

Tabla 11

*Correlación entre el compromiso prospectivo y productividad*

			Compromiso prospectivo	Productividad
Rho de Spearman	Compromiso prospectivo	Coefficiente de correlacional	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlacional	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

“En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman = 0,801\*\*, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación significativa” (Supo, 2014) entre el compromiso prospectivo y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”

Segunda hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el reconocimiento laboral y la productividad en los docentes de “la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017”



Ha: Existe relación significativa entre el reconocimiento laboral y la productividad en los docentes de “la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017”

“Elección de nivel de significancia:  $\alpha = ,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula” (Supo, 2014).

Tabla 12

*Correlación entre el reconocimiento laboral y productividad*

			Reconocimiento laboral	Productividad
Rho de Spearman	Reconocimiento laboral	Coefficiente de correlacional	1,000	,730**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlacional	,730**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

“En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman = 0,730\*\*, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación significativa” (Supo, 2014) entre el reconocimiento laboral y la productividad en los docentes de “la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017”

Tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la responsabilidad funcional y la productividad en los docentes de “la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017”

Ha: Existe relación significativa entre la responsabilidad funcional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”

“Elección de nivel de significancia:  $\alpha = ,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula” (Supo, 2014).

Tabla 13

*Correlación entre la responsabilidad funcional y la productividad*

			Responsabilidad funcional	Productividad
Rho de Spearman	Responsabilidad funcional	Coefficiente de correlacional	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlacional	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

“En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman = 0,744\*\*, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación significativa” (Supo, 2014) entre la responsabilidad funcional y la productividad en los docentes de “ la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017”

#### Cuarta hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la motivación institucional y la productividad en los docentes de “ la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017”

Ha: Existe relación significativa entre la motivación institucional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”

“Elección de nivel de significancia:  $\alpha = ,05$

#### Prueba estadística

#### Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula” (Supo, 2014).

Tabla 14

*Correlación entre la motivación institucional y la productividad*

			Motivación	Productividad
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlacional	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000

		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlacional	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

“En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman = 0,678\*\*, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación significativa entre” (Supo, 2014) la motivación institucional y la productividad en los docentes de “ la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017”

### 4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según el análisis descriptivo y correlacional se evidencia que el liderazgo transformacional y la productividad en los docentes de “la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017”, con un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman = 0,850; al respecto la investigación realizada por Carbone, (2008) sobre Situación de liderazgo educativo en Chile concluyeron en que el “Liderazgo Transformacional, en la que resalta que es un factor fundamental e importante para el éxito de la gestión educativa en las escuelas llegando a proponer un perfil del director y a concluir que los resultados son buenos cuando se trata de directivos participativos y son malos resultados cuando hay presencia de un equipo directivo centralista”.

Así mismo la investigación que realizo Castillo, (2010), sobre “*Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral* en la cual se llegó a establecer la no existencia de

relación entre el estilo de liderazgo de la directora con el desempeño de sus docentes, eso ha hecho que se genere problemas a nivel institucional”.

En cuanto a las hipótesis específica primera se pudo afirmar que existe relación significativa entre el compromiso prospectivo y la productividad en los docentes de “ la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017”, con un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman = 0,801; al respecto la investigación realizada por Ávila y Velásquez (2014) sobre *liderazgo transformacional como herramienta de la productividad*, en la cual se concluyó que “el liderazgo es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización. se hizo una propuesta dando sugerencias a cada uno de los elementos que se consideraron más relevantes en un líder transformador” (Ávila & Velásquez , 2014).

En la segunda hipótesis se pudo afirmar que existe relación significativa entre el reconocimiento laboral y la productividad en los docentes de “ la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017”, con un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman = 0,730; en su investigación Balda (2015) sobre “liderazgo educativo transformacional como necesidades de las instituciones educativas en la republica de Ecuador; en la que se concluye que el cambio de los estilos de dirección al superar el tradicional liderazgo educativo del director favorece que las instituciones educativas sean más pertinentes con sus comunidades y entornos a partir de un accionar conjunto que integre a las familias, instituciones públicas y privadas y organizaciones en el enfrentamiento a cada manifestación no coherente con la formación ciudadana que forma parte de la misión de estas instituciones educativas”

La tercera hipótesis planteada se pudo afirmar que existe relación significativa entre la responsabilidad funcional y la productividad en los docentes de “ la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017”, con un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman = 0,744, al respecto Ramírez (2016) “realizó la tesis titulada *Calidad de formación académica y productividad en el docente*; en la que concluyo que existe una correlación media entre la calidad de formación académica y productividad en el docentes”.

Finalmente se pudo afirmar que existe relación significativa entre la motivación institucional y la productividad en los docentes de “ la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017”, con un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman = 0,678\*\*, al respecto Gamba (2015) “en su investigación titulada *La motivación y su relación con la productividad laboral*, señalo que para la motivación encontramos que el ambiente de trabajo es ideal para desarrollar las tareas, Para la motivación encontramos que el ambiente de trabajo es ideal para desarrollar las tareas”.

## CONCLUSIONES

### PRIMERA:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, se puede afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”, ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlacional Rho de Spearman = 0,850\*\*.

### SEGUNDA:

En cuanto a la hipótesis específica segunda se evidenció que existe relación significativa entre el compromiso prospectivo y la productividad en los docentes de “ la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017”, ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlacional Rho de Spearman =0,801\*\*,

### TERCERA

En cuanto a la hipótesis específica tercera se evidenció que existe relación significativa entre el reconocimiento laboral y la productividad en los docentes de “ la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017”, ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlacional Rho de Spearman =0,744\*\*

### CUARTA

En referencia a la tercera hipótesis específica se mostró que existe relación significativa entre la responsabilidad funcional y la productividad en los docentes de “ la escuela fiscal

Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017”, se obtuvo un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman = 0,744, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).

#### QUINTA

En referencia a la cuarta hipótesis específica se mostró que existe relación significativa entre la motivación institucional y la productividad en los docentes de “ la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017”, se obtuvo un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman = 0,678\*\*, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).



## RECOMENDACIONES

### PRIMERA:

En cuanto a los resultados evidenciados nos indica que es necesario proponer que las universidades implementen programas de capacitación a los docentes a fin de desarrollar óptimos niveles de Liderazgo Transformacional y puedan cumplir eficientemente su productividad docente.

### SEGUNDA:

En cuanto a los resultados que se muestran en la presente investigación, deben difundirse con el propósito de promover un intercambio de ideas entre directivos y docentes de la Escuela Fiscal Antonio José de Sucre de la Provincia de Guayas –Ecuador.

### TERCERA:

Ante todo se debe prioriza el Desarrollo de un conjunto de investigaciones que permitan fomentar condiciones óptimas para lograr un liderazgo y un clima organizacional favorable en cada institución educativa.

### CUARTA:

En cuanto al proceso se debe promover una cultura de evaluación permanente entre los docentes de las instituciones educativas para lograr el compromiso prospectivo a fin de que la toma de decisiones sean más acertadas y viables en relación a la productividad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Prado , J. C., Zárate Torres, R. A., & Garzón Castrillón, M. A. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional y la esperanza*. Chile: Revistas Científicas de América Latina y el Caribe.
- Adam , E., Hershaver, J., & Ruch, W. (2001). *Productividad y calidad Su medición como base de mejoramiento*. México: Trillas.
- Alonso , G. (2015). *Estilos de Aprendizaje*. Campache: Universidad Autónoma de Campache.
- Ávila , Y., & Velásquez , M. (2014). *Liderazgo transformacional como herramienta de productividad* . México: Universidad Autónoma de México.
- Barra , T. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional* . Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Bass, B. (2000). *Liderazgo y organizaciones que aprenden*. ICE: Dirección de Centros Educativos .
- Bryman , A. (1996). *Charisma & Leadership in organization*. London: Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper y Row.
- Casa, M., & Ganchala , A. (2016). *Modelo Básico de Gestión administrativa para mejorar la productividad* . Ecuador : Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Castillo V., V. D. (2010). *Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.I N 87 de Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Chequea , M., Rodríguez , C., & Núñez , M. (2011). *Productividad desde una perspectiva humana*. Lima: Capital.
- Chiavenato , I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico : Mc Graw Hill.
- Conger , J., & Kanungo , R. (2002). *Toward a behavioral Dimensions of charismatic leadership*. San Francisco : Jossey Bass Inc.
- Cosio , M. (2005). *Teorías del Liderazgo* . Bogotá : Mc Graw Hill.
- Crespo , G. (2007). *Productividad*. Lima: Gedesco.
- Crhistensen , G., & Walters , H. (2007). *El líder en la organización* . Madrid : Paldos Ibérica.
- Dellepiane, L. (2004). *Liderazgo*. México: Fondo de Cultura Económica .

- Fernández M, C., & Quintero , N. (2016). *El liderazgo transformacional y trasaccional en emprendedores venezolanos*. Venezuela : Serviluz.
- Ferreiro, T. (2005). Percusión africana: Una herramienta para analizar el trabajo en equipo y las dinámicas de liderazgo en las organizaciones. *Capital Humano. Europa. sim. ucm*, 50-80-86.
- Fuentes , S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad* . Caracas: Revista Venezolana la Gerencia.
- Gallo Tipán , A., & Vásconez Maza , E. (2015). *Análisis del liderazgo institucional en la gestión escolar de la unidad educativa Santa María Mazarello*. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- García , I. (2006). *La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo*. Granada - España: Universidad de Granada .
- Gardner, W. (1991). *El liderazgo*. Buenos Aires - Argentina: Grupo Editor Latinoamericano S.R.L .
- Goberna, R. (2001). *Aprender a liderar equipos* . Barcelona - España : Ediciones Paldos.
- Gorrochotegui, M. (2010). *Como asumir el liderazgo, de un centro educativo. Una guía práctica*. Caracas- Venezuela : Universidad Monteávila .
- Hernández S., R., Fernández C., C., & Baptista L., M. (2016). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: Mexicana.
- Herzberg, F. (30 de Mayo de 2013). *Scribd*. Obtenido de Scribd: <http://es.scribd.com/Teoría de factores>
- Hoyle , R. (2004). *Administración* . México : Mc Graw Hill.
- Jason , P. (2005). *Comportamiento Organizacional* . México : Trillas.
- Jones, G., & George , J. (2006). *Administración contemporánea* . México : Mc Graw Hill.
- Koontz, H., Weinhrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. Mexico D.F: 14a-ed.
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor > Como ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. México : Editorial Thompson .
- Likert Likert , & Likert, R. (1976). *New ways of managing conflict*. Mc Graw: Hill.
- M, S. (2006). *El liderazgo transformacional*. Viña del mar: Chile.
- Maslow, A. (1948). *Higher and lower needs*. Monterrey: Journal Psychology.

- Miller, B. (2016). *Influencia de la Rotación de personas en la productividad del área de créditos grupales*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Morocho, L. (2010). *El liderazgo transformacional y el Clima organizacional*. Callao: San Ignacio de Loyola.
- Olguin, J. C., Sepúlveda, L., & Ostoic, D. (2008). *Situación del Liderazgo Educativo en Chile*. Chile: Universidad Jesuita Alberto Hurtado.
- Quiroa, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral*. Lima: Universidad Rafael Landívar.
- Ramírez C., M. N. (2016). *Calidad de la formación académica y productividad de los docentes de la escuela académica profesional de Marketing y Negocios Internacionales de la Universidad de Huánuco*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Reyes, D. (2004). *Principales características del liderazgo que demandan los empresarios ante las exigencias del nuevo milenio*. Tegucigalpa: Universidad Autónoma de Honduras.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Rojas, A., & Gaspar, G. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago - Chile: OREAL- UNESCO.
- Salazar, M. A. (2006). *El liderazgo transformacional*. Chile: Unirevista.
- Singh, H. (2008). *Human factor and organisational productivity in textile industry*. India: Panjab University Chandigarh.
- Stogdill, R. (2001). *Comportamiento Organizacional*. México: Trillas.
- Supo, J. (2014). *Cómo probar una hipótesis*. Lima: Bioestadístico. Obtenido de [www.bioestadistico.com](http://www.bioestadistico.com)
- Vilar, L. (2006). *Liderazgo y organizaciones que aprenden*. Bilbao: Mensajero.
- Warren, B. (2006). *Liderazgo*. México: Fondo de Cultura.

## **ANEXOS**

## APÉNDICE A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

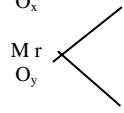
TÍTULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICO	HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA FISCAL ANTONIO JOSÉ DE SUCRE DE LA PROVINCIA DE GUAYAS, ECUADOR- 2017	<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> ¿Cuál es la relación entre el compromiso prospectivo y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el reconocimiento laboral y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la responsabilidad funcional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación institucional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> Evidenciar la relación entre el compromiso prospectivo y la productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017</p> <p>Evidenciar la relación entre el reconocimiento laboral y la productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017</p> <p>Evidenciar la relación entre la responsabilidad funcional y la productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017</p> <p>Evidenciar la relación entre la motivación institucional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> Existe relación significativa entre el compromiso prospectivo y la productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017</p> <p>Existe relación significativa entre el reconocimiento laboral y la productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017</p> <p>Existe relación significativa entre la responsabilidad funcional y la productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación institucional y la productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Básica</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> No experimental.</p> <p><b>TIEMPO:</b> Corte Transversal</p> <p><b>DISEÑO:</b> Correlacional</p> <p><math>O_x</math></p> <p><math>M_r</math></p> <p><math>O_y</math></p> 	<p><b>MÉTODOS:</b> Hipotético-deductivo.</p> <p><b>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario Los instrumentos serán validados a través de juicios de expertos. Y la confiabilidad a través de la técnica estadística de alfa de Cronbach.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 50 DOCENTES</p>

Tabla 1.

*Matriz de operacionalización de la variable liderazgo transformacional*

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
Compromiso Prospectivo	*Carisma, *Visión, Misión	1 -3	Cuestionario
Reconocimiento laboral	*Estímulos *Condición Laboral	4-6	
Responsabilidad Funcional	*Cumplimiento del deber *Necesidades del docente	7 -9	
Motivación intelectual	*Perfeccionamiento docente	10 -12	

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES

Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumentos
Factores higiénicos	Condiciones de trabajo Estabilidad en el cargo	1- 5	Cuestionario
Factores motivacionales	Responsabilidad Utilización plena de las habilidades personales	6 -10	



# INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

## Anexo 2 Instrumentos

### CUESTIONARIO



### LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

#### Instrucciones:

Estimado DOCENTE presento un cuestionario con una serie de enunciados con la intención de conocer su opinión personal acerca de cada una de ellas. Sus respuestas son estrictamente confidenciales y anónimas.

Responda con honestidad y objetividad las siguientes preguntas de acuerdo a la escala de valores:

	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE			
	01	02	03	04	05			
N°	PREGUNTAS			RESPUESTAS				
				S(5)	CS(4)	NO(3)	Av(2)	N(1)
	<b>VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO PROSPECTIVO</b>							
01	La sola presencia del Director motiva a que los demás lo sigan							
02	Delega y comparte el liderazgo con los docentes							
03	Propicia acuerdos con los alumnos y docentes							
	<b>DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO LABORAL</b>							
4	La labor del director genera admiración, respeto e inspira confianza							
5	La actuación del director es coherente con la Visión, misión y Valores de la institución							
6	Crea condiciones favorables para que los docentes y alumnos se comprometan con la Misión institucional							
N°	PREGUNTAS			RESPUESTAS				
				S(5)	CS(4)	NO(3)	Av(2)	N(1)
7	El Director motiva el accionar de los docentes y alumnos							
8	Oportunamente, premia la labor de sus docentes							
9	Propicia la premiación de los alumnos destacados							

	<b>DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD FUNCIONAL</b>					
10	El director antepone el cumplimiento de sus deberes a otras actividades					
11	Establece una manual de funciones entre los docentes y alumnos					
12	Cumple puntualmente sus obligaciones					
	<b>DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN INTELECTUAL</b>					
13	Propicia el estudio, perfeccionamiento y actualización de los docentes y alumnos según sea el caso.					
14	Entre los docentes y alumnos, fomenta la investigación en el campo educativo					
15	Propone proyectos para mejorar la calidad educativa					



## CUESTIONARIO

## PRODUCTIVIDAD DOCENTE

Instrucciones:

Estimado DOCENTE presento un cuestionario con una serie de enunciados con la intención de conocer su opinión personal acerca de cada una de ellas. Sus respuestas son estrictamente confidenciales y anónimas.

Responda con honestidad y objetividad las siguientes preguntas de acuerdo a la escala de valores:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
-------	------------	---------	--------------	---------

N°	ITEM					
Dimensión 1 : Factores higiénicos		1	2	3	4	5
1	Los docentes propician intercambio de experiencias laborales en grupos de interaprendizaje.					
2	Los docentes reconocen los esfuerzos desplegados por los trabajadores de la organización.					
3	Es leal con sus superiores					
4	Es empático y asertivo con sus superiores					
5	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.					
Dimensión 2 : Factores motivacionales						
6	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.					
7	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas					
8	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo organizadas por la organización.					
9	Asiste a las capacitaciones programadas por el Ministerio.					
10	Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo					

## BASE DE DATOS

### LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

	1	2	3	D1	4	5	6	D2	7	8	9	D3	10	11	12	D4	TOTAL
1	1	1	2	4	3	4	5	12	2	1	3	6	5	2	3	10	32
2	2	3	4	9	2	3	4	9	5	3	1	9	4	2	3	9	36
3	4	1	4	9	1	3	4	8	4	4	3	11	2	3	5	10	38
4	4	2	3	9	3	2	4	9	5	3	3	11	4	3	4	11	40
5	3	1	4	8	3	3	3	9	3	3	4	10	3	4	4	11	38
6	4	5	2	11	4	5	1	10	2	5	4	11	3	5	5	13	45
7	1	3	3	7	1	1	2	4	1	3	1	5	3	1	2	6	22
8	5	1	4	10	5	4	4	13	1	3	4	8	3	4	3	10	41
9	4	2	5	11	4	4	2	10	5	5	4	14	5	2	5	12	47
10	4	5	3	12	2	4	5	11	5	5	3	13	5	5	5	15	51
11	4	3	3	10	4	3	3	10	3	3	3	9	3	4	3	10	39
12	5	5	4	14	4	4	5	13	5	5	4	14	5	4	5	14	55
13	1	3	2	6	2	2	2	6	1	4	2	7	2	4	4	10	29
14	4	5	4	13	3	4	4	11	5	4	3	12	3	3	3	9	45
15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	4	14	4	3	4	11	55
16	5	4	4	13	4	5	5	14	3	4	4	11	5	5	5	15	53
17	1	4	3	8	1	1	3	5	1	1	1	3	1	3	1	5	21
18	4	3	5	12	2	4	3	9	5	3	4	12	2	4	5	11	44
19	4	3	3	10	2	3	3	8	3	2	3	8	2	3	5	10	36
20	4	4	4	12	3	4	3	10	4	3	3	10	3	4	4	11	43
21	4	5	4	13	5	3	5	13	5	4	3	12	5	3	4	12	50
22	3	4	5	12	3	3	5	11	3	3	4	10	3	5	5	13	46
23	1	4	1	6	3	1	5	9	1	3	1	5	1	5	5	11	31

24	4	4	4	12	3	4	5	12	5	3	3	11	5	3	3	11	46
25	2	4	3	9	2	3	4	9	5	1	2	8	4	2	2	8	34
26	3	4	4	11	4	3	5	12	5	3	4	12	4	3	3	10	45
27	5	5	5	15	5	5	4	14	5	4	5	14	5	5	5	15	58
28	3	5	3	11	3	2	2	7	3	3	3	9	1	2	3	6	33
29	3	4	5	12	4	4	5	13	5	4	4	13	4	3	4	11	49
30	3	3	5	11	3	3	4	10	5	5	3	13	5	5	4	14	48
31	3	4	5	12	3	5	5	13	5	4	3	12	5	5	5	15	52
32	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	60
33	5	5	3	13	2	4	5	11	5	5	5	15	5	5	5	15	54
34	3	5	5	13	3	4	5	12	5	4	5	14	5	5	4	14	53
35	5	5	5	15	4	4	5	13	4	4	3	11	5	3	4	12	51
36	4	3	3	10	3	2	3	8	2	3	3	8	2	3	4	9	35
37	3	5	4	12	3	4	5	12	3	1	3	7	4	4	5	13	44
38	4	3	4	11	4	3	5	12	5	4	5	14	5	5	4	14	51
39	5	5	5	15	4	4	5	13	5	4	3	12	5	4	4	13	53
40	5	5	4	14	3	4	3	10	4	5	3	12	4	5	5	14	50
41	4	4	4	12	3	3	4	10	3	5	3	11	5	3	3	11	44
42	3	3	4	10	2	4	5	11	5	3	3	11	5	3	3	11	43
43	3	3	3	9	4	2	5	11	3	2	3	8	2	3	3	8	36
44	5	5	5	15	5	4	5	14	5	4	5	14	5	3	3	11	54
45	3	4	4	11	4	3	4	11	4	5	4	13	4	3	3	10	45
46	5	5	4	14	3	3	5	11	5	4	3	12	5	4	3	12	49
47	5	5	4	14	5	4	4	13	5	5	4	14	4	5	5	14	55
48	1	4	1	6	3	1	5	9	1	3	1	5	1	1	4	6	26
49	4	5	4	13	5	4	5	14	5	5	5	15	5	3	3	11	53
50	2	4	4	10	2	4	4	10	4	4	3	11	4	4	3	11	42

## PRODUCTIVIDAD

	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		
1	1	4	3	2	3	13	4	3	4	3	4	18	31
2	2	2	1	4	5	14	2	4	5	4	2	17	31
3	2	5	4	4	4	19	4	2	5	1	4	16	35
4	3	3	4	1	3	14	4	3	1	4	5	17	31
5	4	5	3	4	3	19	3	5	3	3	5	19	38
6	1	4	4	5	4	18	1	5	5	5	1	17	35
7	1	1	2	3	1	8	3	1	1	5	1	11	19
8	4	4	4	3	3	18	3	5	3	4	4	19	37
9	5	3	5	4	5	22	5	3	5	3	3	19	41
10	3	5	3	4	4	19	4	4	4	5	5	22	41
11	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	3	17	32
12	4	4	5	3	5	21	3	5	4	5	5	22	43
13	4	3	4	4	3	18	3	3	3	2	1	12	30
14	4	3	4	5	5	21	5	5	5	4	5	24	45
15	4	5	5	4	5	23	4	4	5	5	5	23	46
16	4	4	4	4	4	20	5	5	3	5	3	21	41
17	1	4	1	3	1	10	4	3	3	3	4	17	27
18	3	4	5	2	4	18	2	5	3	3	5	18	36
19	4	5	4	5	4	22	4	4	3	3	3	17	39
20	5	3	4	5	5	22	5	3	3	3	4	18	40
21	5	3	5	5	4	22	5	3	5	5	5	23	45
22	3	5	5	5	5	23	3	5	5	5	3	21	44
23	1	5	1	1	1	9	1	5	1	5	1	13	22
24	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	23	46
25	3	2	4	3	4	16	4	4	3	4	5	20	36
26	3	4	5	4	4	20	4	3	4	5	5	21	41
27	4	5	5	4	4	22	4	4	5	4	5	22	44
28	3	1	3	3	2	12	3	3	3	2	3	14	26
29	5	4	3	3	4	19	4	4	4	5	5	22	41

30	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	5	19	36
31	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	49
32	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	50
33	4	4	5	5	4	22	4	4	3	5	5	21	43
34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	50
35	4	3	4	5	4	20	2	2	4	5	4	17	37
36	3	2	4	3	3	15	2	3	3	3	2	13	28
37	3	2	4	5	3	17	4	5	4	5	3	21	38
38	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	5	25	44
39	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22	44
40	5	5	5	4	5	24	5	5	5	3	4	22	46
41	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	3	17	35
42	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	25	40
43	3	4	2	3	2	14	4	3	2	5	3	17	31
44	3	4	5	5	5	22	5	2	5	5	5	22	44
45	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	4	18	36
46	3	4	4	5	4	20	5	5	5	5	5	25	45
47	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	46
48	1	4	1	5	1	12	5	5	1	5	1	17	29
49	3	4	4	4	5	20	4	4	4	5	5	22	42
50	3	5	5	3	3	19	3	3	3	4	4	17	36