

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS DOCENTES
DE LA ESCUELA FISCAL ANTONIO JOSE DE SUCRES DE LA PROVINCIA DE
GUAYAS ECUADOR”

Elvira Suarez Mora

RESUMEN

A continuación, se presenta la síntesis de la investigación “El liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador. El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre El liderazgo transformacional y productividad.

La investigación es de tipo pura o fundamental, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La muestra fue de 50 docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador. Para recolectar los datos se utilizó como técnica la encuesta para la variable liderazgo transformacional y como instrumento el cuestionario que fue aplicado a los docentes, para la variable productividad se empleó como instrumento el cuestionario; en cuanto al cuestionario para dicho instrumento se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho=0.850$, interpretándose como relación entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador.

Palabras claves: liderazgo transformacional, productividad, escuela, docentes

ABSTRACT

Next, the synthesis of the research "The transformational leadership and productivity in the teachers of the fiscal school Antonio José de Sucre of the province of Guayas, Ecuador. The objective of the research was aimed at determining the relationship between transformational leadership and productivity

The research is pure or fundamental, the scope was descriptive correlational, and the design used is non-experimental, cross-sectional. The sample was of 50 teachers from the fiscal school Antonio José de Sucre of the province of Guayas, Ecuador. To collect the data, the survey was used as a technique for the transformational leadership variable and as an instrument the questionnaire was applied to the teachers, for the productivity variable the questionnaire was used as an instrument; As for the questionnaire for this instrument, the reliability of Alpha de Cronbach was performed. Data processing was performed with the SPSS software (version 23).

Performed the descriptive analysis and the correlation through Spearman's Rho coefficient, with a result of $Rho = 0.850$, interpreted as a relation between the variables, with a $p = 0.00$ ($p < 0.05$), with which the null hypothesis is rejected therefore, the results indicate that there is a direct and significant relationship between transformational leadership and productivity in the teachers of the fiscal school Antonio José de Sucre of the province of Guayas, Ecuador.

Keywords: *transformational leadership, productivity, school, teachers*

I. INTRODUCCIÓN

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.

Los líderes transformacionales tienen una clara visión de dónde la empresa habrá de estar en el futuro y qué es lo que habrá de hacer en el futuro. En efecto, los líderes transformacionales crean una visión innovativa, creencias fuertemente relacionadas a la misión, comunicación y articulación con los empleados, de tal forma que logren una congruencia en valores y creencias, así como una visión compartida de la misión a cumplir.

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 conducción racional de las actividades de una organización, con o sin ánimo de lucro e implica la planeación, la dirección y el control de todas las actividades. Por lo tanto, la administración es imprescindible para la existencia, supervivencia y éxito de las organizaciones y en ella se está observando limitaciones que no posibilitan una adecuada productividad de los docentes.

Por otro lado, en Venezuela, Machado y Allison, (1996) 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.

Por lo antes expresado la presente investigación pretende determinar la relación entre la calidad de servicio educativo y la satisfacción de los estudiantes.

Variable Liderazgo directivo

Ander-egg (citado por Zarate, 2011), afirma que, el liderazgo es: La función realizada dentro del grupo por el líder, en algunos casos con ribetes carismáticos. Existen diferentes formas de liderazgo según las situaciones y tareas: una persona puede ser líder en un grupo y seguidor en otro. Se puede ejercer influencia en un determinado campo o para la

realización de una tarea y no ejercer ninguna influencia de liderazgo en otros ámbitos de actuación (p. 36).

Chiavenato (1993) define el liderazgo: “como la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (p.1).

Palomo (2013 p.17) menciona que “son muchos los directivos que confunden el papel del líder con el papel de directivo (manager)”. Este fenómeno de liderazgo ha sido más estudiado por Warrent Bennis (citado por Palomo 2013) y que diferencia ambos conceptos estableciendo las siguientes diferencias:

Si nos referimos al director como líder, son funciones del Director de la institución educativa, establecidas en el reglamento de la gestión del sistema educativo (2005), las siguientes funciones:

Planificar, organizar, dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar el servicio educativo, Conducir la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto Educativo Institucional, plan anual de trabajo y Reglamento Interno, de manera participativa, Diseñar, ejecutar y evaluar proyectos de innovación pedagógica y de gestión, experimentación e investigación educativa, Aprobar, por resolución directoral, los instrumentos de gestión de la institución educativa.

Estimular el buen desempeño docente estableciendo en la institución educativa, prácticas y estrategias de reconocimiento público a las innovaciones educativas y experiencias exitosas, Promover en el ámbito de su competencia, acuerdos, pactos, consensos con otras instituciones u organizaciones de la comunidad y cautelar su cumplimiento, Velar por el mantenimiento y conservación del mobiliario, equipamiento así como la rehabilitación de la infraestructura escolar, Presidir el comité de evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo, Desarrollar acciones de capacitación del personal., Otras que se asigne por norma específica del sector (p.10).

Para Fuentes (2011) el liderazgo del director es un factor clave para la calidad de una institución al respecto manifiesta que:

Razones de tipo psicológico

La dinámica institucional impuesta para mejorar la calidad siempre genera tensiones en los involucrados, debido a que están acostumbrados a interactuar en una determinada cultura,

entonces al cambiar las reglas los intereses tanto personales como institucionales entran en confrontación, pudiendo incluso desestructurar la organización y amenazar la calidad educativa que demanda la sociedad.

Por consiguiente la necesidad del líder que armonice los objetivos institucionales y los intereses personales es evidente. Esta labor no la puede llevar a cabo un director técnico, es labor del líder, ya sea informal, y como tal procedente del mismo equipo, o formal, procedente de la institución.

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 verificar la existencia de una relación entre el liderazgo de la directora de la I.E. con el desempeño laboral de sus profesoras. A través de una 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. se llegó a establecer la no existencia de relación entre el estilo de liderazgo de la directora con el desempeño de sus docentes.

A nivel nacional el estudio de Balda (2015) investigación sobre liderazgo educativo transformacional como necesidades de las instituciones educativas en la república de Ecuador, en la cual valora las características del liderazgo educativo que de manera general se aprecia en los colegios fiscales rurales del cantón Portoviejo de la provincia Manabí, donde prevalece un estilo tradicional de ejercer el liderazgo educativo con un papel muy absoluto de la acción del director cómo figura principal en la cadena de mando dentro de una institución educativa. Se argumenta la necesidad de un nuevo estilo de liderazgo educativo de carácter transformacional para los colegios de la provincia Manabí en la República de Ecuador, que tenga como esencia la incorporación plena de todos los miembros de la comunidad educativa escolar a las acciones de mejora del proceso formativo de los estudiantes. 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.

Gallo (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. 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. 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 con 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

Variable Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional define un estilo de liderazgo más ambicioso, no se conforma con lograr las metas, además pretende cambiar el esquema mental o visión de sus subordinados, consiguiendo así su entusiasmo e incluso su desarrollo intelectual y personal. El líder transformacional consigue inspirar nuevos valores en el grupo y es el estilo de liderazgo eficaz cuando se espera que los seguidores sean innovadores, creativos y arriesgados.

Expresan claramente una visión e inspiran a sus seguidores; también tienen la capacidad de motivar, conformar la cultura de la organización y crear un clima favorable para el cambio organizacional. (Cannice, Koontz y Weihrich, 2012).

Según Ferreiro (2005: 50) explica que usualmente se llama líderes a todos los que están a la cabeza de una organización, sea del tipo que sea una familia, una empresa comercial, una asociación sin fines de lucro, una organización política, el gobierno de un país, o una entidad transnacional. Ellos dirigen dichas organizaciones y las personas tienen que seguir el rumbo que les señalan, cada una a su manera y con mayor o menor agrado. Sin embargo, cuando se pone ejemplos de líderes por lo general se nombra a personas famosas por el modo cómo han gobernado, sin discernir mucho si su influencia ha sido positiva o negativa para las personas y las organizaciones.

Para Chiavenato (1993) define el liderazgo: “como la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución
Ser un líder es trabajar para guiar a un grupo para que se conduzcan por el camino que se planifique en ellas debe respetarlas características de cada integrante; en este trabajo que

realiza el líder influyen varios factores que ayudaran a que su trabajo sea más eficiente; de uno o diversos objetivos específicos” (p.1).

El liderazgo transformacional cobra un rol importante en las instituciones que se dedican al campo educativo como las universidades las cuales tienen el reto de reformarse para responder a las necesidades sociales. Para López (2014) el Liderazgo Transformacional es un liderazgo carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático.

Martins, Carmmaroto, Neris, & Canelón, (2009, p. 2) sostiene que: “El liderazgo transformacional es "transfigurar" a la gente y a las organizaciones. Cambiar la forma de actuar, precedido de una innovación de cómo se piensa y siente”

Comportamientos de los Líderes Transformacionales

Ávila y Velásquez (2014) sostuvieron que, si bien aún queda mucho por aprender sobre el liderazgo transformacional, existen suficientes coincidencias derivadas de muchos años de investigación que sugieren que hay conductas comunes relacionadas con los líderes transformacionales. Al igual que en el caso de los líderes carismáticos, un buen liderazgo transformacional requiere habilidad para iniciar el cambio y cuestionar el statu quo, reconocer las oportunidades para la organización y para otros, y asumir riesgos y estimular a otros para que hagan lo mismo.

El liderazgo transformacional requiere ser capaz de inspirar una visión compartida. Los líderes transformacionales agrupan a otros alrededor de un sueño común y son expertos en formar una visión del futuro y atraer a otros para avanzar hacia ella.

Deben estar en condiciones de servir de modelos en la ruta, es decir, dar el ejemplo de compromiso con una visión y valores compartidos.

Los líderes transformacionales entienden que, para lograr que sus seguidores contribuyan plenamente al proceso de transformación, tienen que delegar autoridad en ellos y ofrecerles apoyo para que hagan las cosas; estimular su creatividad, exhortarlos a reconsiderar las viejas formas de hacer las cosas u a reexaminar viejos supuestos, fomentar la colaboración, motivar y reforzar el comportamiento positivo, como la identificación y reconocimiento de los logros de otros y celebrar las pequeñas victorias.

Principios del Liderazgo Transformacional

Ávila y Velásquez (2014) considera los siguientes principios

A) Innovación: El entorno de la empresa puede cambiar de muchas maneras. Tienes que estar dispuesto a cambiar con él y también tus empleados. Mientras mejor ellos puedan hacer frente al cambio, más eficaz van a estar en el cumplimiento de metas de la compañía.

B) Movilización: La movilización de tus tropas, o voluntarios o empleados, significa implementarles con la confianza de que pueden hacer el trabajo. Esto requiere, a su vez, el ver a los seguidores que tienen las habilidades necesarias y entrenarlos para que puedan hacer una contribución real a tu organización y tu misión.

C) Preparación Como líder, tienes que estar preparado para cualquier desafío que enfrenta tu organización. Para ser el mejor líder, puede que tengas que transformarte. Comprométete a aprender constantemente más y entrenarte para ser mejor de lo que eres.

D) Determinación El liderazgo no siempre es fácil. El liderazgo transformacional puede ser aún más difícil porque los objetivos son mucho más altos, lo que hace que sea más fácil quedarte corto, deprimirte y dudar y contemplar darte por vencido. Un verdadero líder transformacional tiene que encontrar la fuerza interior para seguir adelante, no importa lo que sea.

Características del Liderazgo Transformacional

Creatividad. La creatividad es un elemento clave del líder transformacional, consideran que para poder generar nuevas ideas es necesario cambiar el statu quo, sin embargo, es típico en los directivos querer mantener el \diamond a toda costa. Los líderes transformacionales deben innovar y dar nuevas orientaciones a los problemas o situaciones.

Interactividad. Se sugiere que un líder interactivo consigue mejores resultados que otro que no lo es. Si el líder quiere conocer las necesidades de sus colaboradores, deberá tener una postura de abierta participación y de comunicación con los mismos.

Un líder transformacional efectivo debe tener competencias en comunicación, así como saber comprender y adaptarse a los distintos niveles sociales de su organización.

Visión. Un líder efectivo comunica y hace partícipes a sus colaboradores de la visión, puede que esta sea la característica más importante de un líder transformacional consideran que el líder transformacional deber crear una visión compartida con sus colaboradores, además, dicen que los lideres no solo deben hablar de la visión, sino que deben establecer la visión tanto para los individuos como para la organización.

Conocer el Empowerment. Es una necesidad de las organizaciones modernas, no en vano, se considera como una herramienta de gestión indispensable para lograr altos niveles de implicación y de satisfacción.

Liberar al personal de los controles rígidos establecidos en una organización, dándole la libertad para asumir las responsabilidades de sus propios beneficios para la organización y los clientes (internos y/o externos). Si no existiesen líderes que fomentasen la responsabilidad y el poder entre sus colaboradores, está claro que nunca se podría dar un desarrollo pleno del potencial de nuestros colaboradores.

Variable Productividad en los docentes

Crespo (2013) 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. (p. 46).

Según Fuentes (2012) definió: La productividad en el docente es una actitud de la mente, que busca mejorar continuamente todo lo que existe. Está basada en la convicción de que se pueden hacer las cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy, además requiere esfuerzos sin fin para adaptar actividades económicas a condiciones cambiantes y aplicar nuevas teorías y métodos; es una creencia firme en el progreso humano. (p.9).

Bain (2003), indica que la importancia de la productividad radica en que es un instrumento comparativo para gerentes y directores de empresas, ingenieros industriales, economistas y

políticos; pues compara la producción en diferentes niveles del sistema económico (organización, sector o país) con los recursos consumidos. Por otro lado se reconoce que los cambios de la productividad tienen una gran influencia en numerosos fenómenos sociales y económicos, tales como el rápido crecimiento económico, el aumento de los niveles de vida.

Teoría de la productividad en el docente

Coll (1995) 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 óptimas, 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. (p. 54)

Fuentes (2012) señaló:

Que la capacidad de producción se observa a partir del uso y aprovechamiento de cada uno de los factores de producción o mediante la combinación de varios, lo que da como resultado un índice llamado productividad. Define productividad como el aumento o disminución de los rendimientos, por la variación de cualquiera de los factores que intervienen en la producción.

El aumento en la productividad deriva del uso eficiente de los recursos, por lo que las empresas recurren a varias vías para lograrlo, entre éstas; Fomentar la creatividad e innovación, incrementar la motivación y participación del trabajador, formar y capacitar al elemento humano en el uso de la tecnología para facilitar el trabajo, realizar menos esfuerzo y producir más para mejorar los métodos de trabajo y hacerlos más eficientes. (p. 8).

Modelos de productividad

Adam, Hershauer y Ruch (2001) presentaron cuatro modelos de productividad de tipo descriptivos y dos de tipo prescriptivos.

Modelo de desagregación de la productividad organizacional: Muestra un conjunto de medidas de producción que le interesan para el desarrollo de producción que necesitan la administración. Puede lograrse diferenciarlos en diversas clases ciencia de transformación y recursos.

Modelo de insumo-producto de la empresa: La productividad es una función de la totalidad de los diversos insumos con la función de producción. Este modelo está diseñado para centrar la atención en la totalidad de los insumos, estimulando así la visión de sistema de la organización en relación a la productividad.

Según Hernández (2005) permite determinar los niveles de producción que alcanzarán los diferentes sectores o industrias para satisfacer los cambios exógenos en la demanda final; en este sentido, se puede constatar que este modelo es de gran utilidad en la planificación de la producción, del empleo y en la determinación de las estructuras interrelacionadas del proceso productivo denominado sectores claves

Modelo de Sutermeister sobre la productividad del trabajador: Permite explicar las interrelaciones de los factores que influyen en la productividad del trabajador. Está compuesto por una serie de círculos concéntricos que rodean a la productividad y los más cercanos a esta tienen mayor influencia. Proporciona una visión global de una cantidad de factores que intervienen en el mejoramiento de la productividad.

Según Hernández (2005) permite determinar los niveles de producción que alcanzarán los diferentes sectores o industrias para satisfacer los cambios exógenos en la demanda final; en este sentido, se puede constatar que este modelo es de gran utilidad en la planificación de la producción, del empleo y en la determinación de las estructuras interrelacionadas del proceso productivo denominado sectores claves

Modelo de Sutermeister sobre la productividad del trabajador: Permite explicar las interrelaciones de los factores que influyen en la productividad del trabajador. Está compuesto por una serie de círculos concéntricos que rodean a la productividad y los más cercanos a esta tienen mayor influencia. Proporciona una visión global de una cantidad de factores que intervienen en el mejoramiento de la productividad.

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 para mejorar la productividad.

Bain (2003) citado en Fuentes (2013), señaló que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad.

Factores internos: Algunos componentes internos son impotentes de ser cambiados más fácilmente que otros, la motivación detrás de porqué 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 metodologías autoritarias, estilos de administración y técnicas de trabajo.

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.

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.

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 el docente.

Dimensión 1: Factores higiénicos

Condiciones que abarcan a la persona cuando trabaja; los estados físicos y naturales del trabajo, la compensación, las ventajas sociales, los enfoques organizativos, el tipo de supervisión obtenida, el ambiente de relaciones entre las órdenes y los representantes, los controles internos, las puertas abiertas existentes, entre otros.

Dimensión 2: Factores motivacionales

Tienen la sustancia de la carga útil, las asignaciones y las obligaciones identificadas con la carga en sí, entregar un cumplimiento duradero y una expansión de la rentabilidad a niveles de magnificencia, es decir, muy por encima de los niveles ordinarios.

Indicadores de la productividad

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), señalaron la existencia de tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad.

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.

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.

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.

Importancia de la productividad

De acuerdo con Casa y Ganchala (2016), la 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.

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 (1995) denominada el constructivismo en el aula el cual define también la productividad en el aula que es administrar con eficiencia y eficacia todos los recursos disponibles con el fin de obtener resultados significativos, la secuencia de esos contenidos, en tanto se comienza por los elementos más generales y simples para ir introduciendo, progresivamente, los más detallados y complejos, facilita no sólo una buena gestión en la administración de la

productividad en el aula, sino que, esa productividad, además, se convierte, como el aprendizaje, en significativa.

La teoría, la práctica y el aula – taller, esa práctica, dentro de un ambiente lo más cercano a la realidad, debe lograrse, no exclusivamente, utilizando como herramienta lo que el modelo introduce bajo el concepto aula – taller. El aula – taller, es el elemento teórico – práctico por excelencia para visualizar, gestionar, administrar e incrementar la productividad en las aulas.

La modalidad taller se basa en una concepción constructivista del conocimiento. Los modos de definir al aula – taller, difieren en cuanto a diversos matices, aunque podemos decir que parecen coincidir en dos aspectos centrales: el conocimiento como construcción grupal y la subordinación de la teoría a la praxis. Desde el punto de vista estrictamente constructivista, el aporte significativo que se puede encontrar como elemento incremental de la productividad en el aula, especialmente en el aula – taller, es que pretende plantear el aprendizaje como proceso de elaboración a partir de problemas, antes que como transmisión de conocimientos. Se alcanza niveles óptimos de productividad bajo la modalidad aula – taller cuando la actividad es aliada al aprendizaje. Ejemplo: decirle al alumno; vamos a experimentar, vamos a probar o ensayar, motiva más que dar órdenes imperativas y unilaterales. Si la actividad, la práctica o la indagación provocan placer, qué mejor que los aprendizajes se hagan en forma de acción, de actividades, de experiencias novedosas, curiosas, atractivas, interesantes y sencillas.

En Conclusión; la teoría constructivista acerca al docente, para su tarea, una variedad de herramientas lo suficientemente ricas para no ser aprovechadas. Muchas veces, ese desaprovechamiento deviene del desconocimiento del impacto que tiene su implementación, en contraposición a la manera “tradicional” de gestionar el proceso aprendizaje – enseñanza. Por lo tanto, el constructivismo pasa a ser una teoría más del sistema educativo. Experimentarla en el aula, todavía, para algunos, es un gran desafío. Romper con “viejos” esquemas, salir de lo convencional; en fin, animarse al cambio, por lo general, imposibilita visualizar ciertos recursos que permiten, no sólo incrementar la productividad en el aula, sino que también, permiten incrementar la vocación y la profesión de ser docente

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Objeto del estudio

El objetivo de investigación estuvo conformado por profesores de la organización educativa Unidad Educativa Señor del Espíritu Santo

Población

La población se constituyó de 55 docentes de la organización educativa Unidad Educativa Señor del Espíritu Santo.

Muestra

La muestra se constituyó de 50 docentes de la organización educativa Unidad Educativa Señor del Espíritu Santo.

2.2. Instrumentos de recolección de datos

En el estudio se hizo uso de la técnica de la Encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento cuestionario.

2.3. Métodos y Técnicas

Método hipotético deductivo en tal sentido, de acuerdo con Hernández et al (2010) 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.

Técnica

- Encuesta

Diseño de estudio

El diseño corresponde a la Investigación correlacional. Sánchez y Reyes (2002) al respecto manifiestan que este diseño “se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujeto o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados”. (p. 79)

Procedimiento:

- Se coordina con la organización para la toma de las encuestas
- Se elaboró las encuestas referidas a cada variable
- Después se aplicó las encuestas
- Posteriormente la data se procesaron, analizaron y se discutieron

- Se redactó las conclusiones y sugerencias en base a las discusiones de los resultados
- Se comunicaron las conclusiones del trabajo de investigación.

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

III. RESULTADOS

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

En la tabla y figura, muestra que de los 50 docentes encuestados, el 6% consideran que esta 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.

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 Excel

En la tabla y figura, muestra que, de los 50 docentes encuestados, el 10% consideran que esta 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.

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 Excel

En la tabla y figura, muestra que de los 50 docentes encuestados, el 8% consideran que esta 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.

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 Excel

En la tabla y figura, muestra que, de los 50 docentes encuestados, el 14% consideran que esta 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.

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 Excel

En la tabla y figura, muestra que, de los 50 docentes encuestados, el 8% consideran que esta 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.

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 Excel

En la tabla y figura, muestra que de los 50 docentes encuestados, el 4% consideran que esta 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.

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 Excel

En la tabla y figura, muestra que, de los 50 docentes encuestados, el 6% consideran que esta 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.

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 Excel

En la tabla y figura, muestra que de los 50 docentes encuestados, el 2% consideran que esta 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.

CORRELACIÓN ENTRE EL RECONOCIMIENTO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

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

Fuente: Base de datos de Excel

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación 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 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

IV. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En la presente tesis se pudo analizar y 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, con un coeficiente de correlación 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 realizó 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 correlación 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.

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 correlación de Rho de Spearman = 0,730**; en su investigación Balda (2015) sobre liderazgo educativo transformacional como necesidades de las instituciones educativas en la república 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 correlación 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 correlación de Rho de Spearman = 0,678**, al respecto Gamba (2015) en su investigación titulada *La motivación y su relación con la productividad laboral*, señaló 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.

V. 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 correlación 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 correlación 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 correlación 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 correlación 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 correlación de Rho de Spearman = 0,678**, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ávila Y Velásquez M (2014) Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad (tesis de grado) Universidad Autónoma del Estado de México
- Adam, E., Hershauer, J. y Ruch, W. (2001). Productividad y Calidad. Su medición como base del mejoramiento. México D.F.: Trillas
- Balda R (2015) Liderazgo educativo transformacional como necesidades de las instituciones educativas en la republica de Ecuador. Revista electrónica formación y calidad educativa REFCalE. 3 (2)
- Burns, J. (1978). "Leadership", Nueva York, Harper& Row
- Bass, B. (1985) "Liderazgo y comportamiento en función a las Expectativas". México: Interamericana
- Bass, B. (2000) "Liderazgo y organizaciones que aprenden". ICE Deusto. Actas del III Congreso internacional sobre dirección de centros educativos.
- Bryman, A. (1996). "Charisma & leadership in organization". London, Sage publications
- Bolívar, A. (1997). "Liderazgo, mejora y centros educativos". El Liderazgo en Educación,
- Cannice. M., Koontz. H. y Weihrich. H. (2012). Administración una Perspectiva Global empresarial. México. 14ª edición. Pp.412-419
- Carbone, R. (2008). Situación de Liderazgo Educativo en Chile. Santiago, Chile. Universidad Alberto Hurtado.
- Cequea, M., Rodríguez, C. y Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores. Intangible Capital, 7(2): 549-584.
- Cosío, M. (2005) Teorías del liderazgo Mc Graw Hill. Bogotá Colombia.
- Crespo, G. (2013). Productividad. Consultado el 20 de agosto del 2016. Recuperado en: <http://www.gedesco.es/blog/definicion-de-productividad/>
- Christensen, G. & Walters, H. (2007) "El líder en la organización" Paidós Ibérica. Madrid

- Chiavenato, I. (1993). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006) “Talento humano”. México. Interamericana. Prentice Hall.
- Gallo A (2015) *Análisis del liderazgo institucional en la gestión escolar de la institución educativa “Santa María Mazarello” Universidad Politécnica Salesiana sede Quito*. Ecuador
- García, I. (2006).” *La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo*”. Granada, España: Universidad de Granada. Tesis doctoral.
- Dellepiane, L. (2004). *Liderazgo México: Fondo de cultura económica*
- Ferreiro, P y Alcázar, M. (2005). *Gobierno de personas en la empresa*. Lima – Perú. PAD. Escuela de Dirección Universidad de Piura
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. (Tesis de maestría). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Gamba, J. (2015). *La motivación y su relación con la productividad*. (Tesis de maestría). México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Hernández, R. Fernández C. y Batista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ª Ed).México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Hoyle, R. (2004) *Administración*. México: Mc Graw Hill
- Jasón, P. (2005) *Comportamiento organizacional México*. Trillas
- Jones, G. & George, J. (2006) “*Administración contemporánea*” 4ta. Edición México. D.F. Mc Graw Hill Interamericana
- Leithwood, K. (1999). “*Efectos del Liderazgo Transformador, una perspectiva global*”. Colombia. Mc Graw Hill
- López, P (2014) *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal Universidad de Chile tesis de doctorado*
- Martins, F., Carmmaroto, A., Neris, L., & Canelón, E. (2009). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados*. Actualidades investigativas en educación <http://revista.inie.ucr.ac.cr>. Volumen 9, Número 2, Año 2009, ISSN 1409-4703

- Morocho, L. (2010) “El liderazgo Transformacional y el clima Organizacional de las I.E. de la ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao” Universidad San Ignacio de Loyola Lima. Tesis de maestría.
- Quiroa, C. (2014). Toma de decisiones y productividad laboral. (Tesis de pregrado). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar
- Ramírez, M. (2016). Calidad de formación académica y productividad de los docentes de la escuela académica profesional de marketing y negocios internacionales de la universidad de Huánuco – 2016. (Tesis de Maestría, Universidad de Huánuco).
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). Administración. Décima edición. México: Prentice-Hall
- Rojas, A. & Gaspar, G. (2006). “Bases del liderazgo en educación” Santiago. Chile: OREALC / UNESCO
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? UNI revista. Vol. 1, N° 3. Universidad Viña del Mar. Chile.
- Singh, H. (2008). Human factor and organizational productivity in textile industry and agricultural machinery industry in north India. (Doctoral thesis). India: Panjab University, Chandigarh
- Stogdill, R. (2001). “Comportamiento Organizacional”. México: Trillas
- Vázquez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y cambio en Educación.11 (73)
- Vilar, L. (2006). “Liderazgo y organizaciones que aprenden”. Bilbao: Mensajero
- Warren, J. (2006) Liderazgo México. Fondo de cultural