



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo directivo y gestión educativa en la Unidad Educativa del
Milenio

“Simón Bolívar” Pimocha, Babahoyo, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lcda. Moncayo Arias, Mónica Alexandra (0000-0002-4340-1205)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi esposo, a mis hijos y en especial a mi madre por darme la vida, apoyarme en todos los momentos más difíciles. Mi familia pilar fundamental en todo lo que soy y por demostrarme su cariño y apoyo incondicional.

Lcda. Moncayo Arias, Mónica Alexandra

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por la vida, porque día a día me dio esa fuerza y ese empuje para poder lograr el sueño tan anhelado, a mi querido padre que me guio desde el cielo A mi madre adorada, a mi esposo e hijos que estuvieron siempre a mi lado apoyándome y con el esfuerzo de ellos y el mío obtener el título deseado y así ser el orgullo para ellos.

La Universidad “Cesar Vallejo” por darnos todas las facilidades para lograr las metas trazadas.

A mi asesor el Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros que con sus enseñanzas me ha guiado para poder desarrollar la tesis de investigación.

A la Unidad Educativa del milenio “Simón Bolívar” en especial a su director por permitir realizar la encuesta.

Lcda. Moncayo Arias, Mónica Alexandra

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

| | | |
|---|---------------------------------------|---|
|  | ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS | Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 11-07-2019 Página : 1 de 1 |
|---|---------------------------------------|---|

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **MONCAYO ARIAS, MÓNICA ALEXANDRA**, cuyo título es: "**Liderazgo directivo y gestión educativa en la Unidad Educativa del milenio "Simón Bolívar" Pimocha, Babahoyo, 2018**", Reunido en fecha 11 de Julio de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole

el *Aprobada por mayoría* calificativo de:

Piura, 11 de Julio de 2019



Dra. León More Esperanza Ida

PRESIDENTE



Dr. Saavedra Quivos Juan José

SECRETARIO



Dr. Calle Peña Edilberto

VOCAL

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

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Moncayo Arias Mónica Alexandra, estudiante de Maestría: administración de la educación; en la escuela de posgrado en la universidad "César Vallejo", identificada con C.I N° 1202668479, con la tesis: "Liderazgo Directivo y Gestión educativa en la Unidad Educativa del Milenio "Simón Bolívar" Pimocha Babahoyo

Declaro bajo juramento que

1. Soy la autora del trabajo de tesis.
2. Se han respetado las normas APA en citas y referencias para las fuentes consultadas. No hay plagio total ni parcial.
3. No he auto plagiado; no la he publicado, ni presentado anteriormente a fin de obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos y resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados pueden constituirse en aportes a la realidad investigada.

Al presentar fraude, plagio, auto plagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones derivadas, sometiéndome a la normatividad de la Universidad "Cesar Vallejo".

Tumbes, julio del 2018.


Mónica Alexandra Moncayo Arias

C.I. 1202668479

RESUMEN

Aparentemente la comunidad educativa y el entorno del contexto en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha, Babahoyo al año 2018, no se ha sensibilizado con el liderazgo directivo que ejerce el rector y en consecuencia las gestiones pedagógicas, administrativas e institucionales no son valoradas para beneficio del proceso formativo de la educación. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y Gestión educativa. El estudio se procesó bajo el método cuantitativo. La investigación fue de tipo correlacionar, se utilizó un diseño descriptivo - correlacionar, la muestra que se seleccionó estuvo conformada por 54 docentes. La recolección de información se realizó aplicando un cuestionario de opinión sobre Liderazgo Directivo y otro sobre Gestión Educativa, aplicados al personal de la institución. El grado de relación según el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,280 (Sig.= 0.040 < 0,05) lo que indica como resultado que la correlación es baja directa y significativa al nivel 0,05 (sig. = 0,150>0,05). Para el análisis de la información la prueba de Rho de Spearman la correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas); por lo tanto el valor no se ubica en la región de rechazo, en consecuencia se acepta la H_0 , y que la relación entre Liderazgo Directivo y Gestión educativa se desarrollan individualmente en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha Babahoyo 2018” , Los resultados mostraron un predominio del nivel de Liderazgo Directivo poco aceptable de 58,30 % como efecto de la acción directiva individual y aparte una prevalencia del nivel de Gestión Educativa aceptable con el 91,70%, lo que determinó una relación significativa entre: Gestión Educativa, la Motivación, las Relaciones Interpersonales y el Trabajo en Equipo.

Palabras clave: Liderazgo Directivo; Gestión Educativa; Motivación; Relaciones Interpersonales; Trabajo en equipo; Gestión pedagógica; Gestión administrativa; Gestión Institucional.

ABSTRACT

Apparently the educational community and the environment of the Millennium Educational Unit "Simon Bolivar" Pimocha, Babahoyo to 2018, has not been sensitized with the leadership of the rector and consequently the pedagogical, administrative and institutional efforts are not valued for the benefit of the educational process of education. The objective of this research was to determine the relationship between Management Leadership and Educational Management. The study was processed under the quantitative method. The investigation was of correlational type, a descriptive - correlational design was used, the sample that was selected was made up of 54 teachers. The collection of information was carried out by applying an opinion questionnaire on Management Leadership and another on Educational Management, applied to the staff of the institution. The degree of relationship according to the Pearson r coefficient was 0.280 (Sig = 0.040 <0.05) which indicates as a result that the correlation is direct and significant high at the 0.05 level (sig. = 0.150 > 0.05).). For the analysis of the information, the student's t-test was used, where the calculated t-value is 1.464, with Sig = 0.150 > 0.05, according to Spearman's Rho the correlation is significant at the 0.05 level (2 tails); therefore the value is not located in the region of rejection, therefore the Ho is accepted, which states: "There is a significant relationship between Management Leadership and Educational Management in the Millennium Education Unit " Simón Bolívar "Pimocha Babahoyo 2018" The Results showed a predominance of the level of Directing Leadership acceptable with 58.30% and prevalence of the level of Educational Management acceptable with 91.70%. They also determined that there is a significant relationship between both variables.

Palabras clave: Liderazgo Directivo; Gestión Educativa; Motivación; Relaciones Interpersonales; Trabajo en equipo; Gestión pedagógica; Gestión administrativa; Gestión Institucional.

INDICE

| | PÁG. |
|---|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Acta de sustentación..... | iv |
| Declaratoria de autenticidad..... | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract..... | vii |
| Índice..... | viii |
| I.INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| 1.2Realidad problemática | |
| 1.3Trabajos previos | 9 |
| 1.4Teorías relacionadas al tema | 13 |
| 1.5Formulación del problema | 25 |
| 1.6Justificación..... | 25 |
| 1.7Hipótesis..... | 27 |
| 1.8Objetivos | 28 |
| II.MÉTODOS | 29 |
| 2.1Diseño de investigación | 29 |
| 2.2Población y Muestra..... | 34 |
| 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 35 |
| 2.4Métodos de análisis de datos..... | 37 |
| III.RESULTADOS | 39 |
| 3.1Resultados inferenciales..... | 43 |
| IV.DISCUSIÓN..... | 47 |
| V.CONCLUSIONES | 51 |
| VI.RECOMENDACIONES | 52 |
| VII.REFERENCIAS..... | 53 |

INDICE DE ILUSTRACIÓN

| | |
|--|----|
| Ilustración 1.- Tipos de Liderazgo y sus Características | 18 |
| Ilustración 2.-Esquema descriptivo correlacional..... | 29 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1.- Operacionalización de la variable Liderazgo Directivo. | 31 |
| Tabla 2.- Operacionalización de la variable Gestión Educativa. | 33 |
| Tabla 3.- Población: Docentes. | 34 |
| Tabla 4.- Valoración de las correlaciones..... | 37 |
| Tabla 5.- Liderazgo Directivo*Gestión Educativa tabulación cruzada. | 39 |
| Tabla 6.- Gestión educativa*Motivación tabulación cruzada..... | 40 |
| Tabla 7.- Gestión educativa*Relaciones Interpersonales tabulación cruzada. | 41 |
| Tabla 8.- Gestión educativa*Trabajo en equipo tabulación cruzada. | 42 |
| Tabla 9.- Correlación entre las variables Liderazgo Directivo y Gestión Educativa . | 43 |
| Tabla 10.- Correlación entre la Gestión Educativa y la Motivación | 44 |
| Tabla 11.- Correlación entre Gestión Educativa y Relaciones interpersonales | 45 |
| Tabla 12.- Correlación entre la Gestión Educativa y Trabajo en equipo..... | 46 |

INDICE FIGURA

| | |
|---|----|
| Figura 1.-Liderazgo Directivo*Gestión Educativa tabulación cruzada | 39 |
| Figura 2.- Gestión educativa*Motivación tabulación cruzada. | 40 |
| Figura 3.- Gestión educativa*Relaciones Interpersonales tabulación cruzada..... | 41 |
| Figura 4.- Gestión educativa*Trabajo en equipo tabulación cruzada..... | 42 |

I. INTRODUCCIÓN

1.2 Realidad problemática

Ubicación contextual internacional

En Chile, el Liderazgo Directivo y la Gestión educativa, según Horn y Marfán (2010); “tiene como prioridad, estudiar por qué el contexto influye en la eficiencia del líder directriz sobre los centros escolares, y explicar las razones por las que sus estudiantes alcanzan logros académicos buenos, como un resultado de aprendizaje que sobrepasa las expectativas”, Se afirma que el directivo en su liderazgo ha ideado múltiples formas de comprender como los factores sociales del cambiante entorno escolar, el contexto familiar, el ambiente escolar, los grupos por afinidad, las personalidades de los docentes con sus múltiples problemas, el sistema educativo y el desempeño profesional, han permitido alcanzar vestigios de calidad en educación. En conclusión, la acción docente reproduce el tipo de gestión que el líder plantea.

Según Bolívar-Botía (2010), afirma que en Granada-España, “los resultados de los estudios de la eficacia y mejora en las escuelas, enfatizan el desempeño del liderazgo pedagógico al organizar buenas prácticas educativas y así incrementar los resultados del aprendizaje” Efectivamente el líder decide durante la marcha del proceso; por lo que la gestión académica depende en buena parte de la organización de la institución y de los docentes que son al mismo tiempo potenciados por su director; quien logra instaurar una nueva cultura de respuesta a los retos académicos pedagógicos. El liderazgo, en conclusión puede crear una cultura proactiva del docente y una máxima colaboración de estudiantes y padres de familia.

Los estudios realizados en México, por Fernández-Hernández (2013) “el liderazgo desarrollado por docentes y familiares ayudan a la educación del niño” Existe un grupo de docentes que asumen un papel de "vanguardistas" y esconden fines politiqueros para su beneficio, son indolentes con el futuro lastimero de sus estudiantes y no hacen nada para cambiar en algo esa trayectoria. Sin embargo los padres, miembros de la comunidad educativa, pueden ejercer presión para que sus hijos reciban un trato de calidad tanto en lo académico como en la formación conductual. Los estudiantes con su dirigente estudiantil, tienen que velar por sus derechos y en eso muchas veces no son tomados en consideración.

Los estudios realizados en Perú, por Ramos (2015), “la gestión educacional tiene muchas interferencias, porque no se ejecuta un liderazgo sobre la gestión organizacional y educativa” Por eso es que al enseñar, instruir, formar o educar empleando una genialidad de recursos y todos los menesteres propios de la docencia, los resultados son deficientes, ya que no se forja el espíritu de libertad y de justicia. Pero el verdadero docente requiere de una buena dosis de formación como líder, para efecto de una gestión educativa de calidad. El verdadero docente si acepta los retos de cambios estructurales, aún si está en situación crítica en lo económico o en lo profesional.

Ubicación contextual nacional

Al decir de los estudios en las escuelas públicas del Ecuador, de Peñaherrera (2012), “el sistema educativo cambiante, ha obligado a las autoridades educativas a adoptar nuevas actitudes y liderar estrategias políticas regionales y nacionales como: la capacitación de los directivos de escuelas y colegios, para la gestión educativa y el liderazgo directivo” Por ejemplo, al referirnos al empleo de las Tics en el proceso educativo y la formación tecnológica de la comunidad educativa, nos encontramos con que a pesar de existir las intenciones del Estado, las instituciones adolecen del material informático y por último la desaparición de la asignatura de computación del currículo. En este sentido el líder institucional pierde el control sobre lo que verdaderamente se requiere en la institución, en el deseo de complementar el aprendizaje. Es una tarea de gestión educativa casi al azar, que crea una cultura de desinterés y un peligro para el avance de la formación del perfil del bachiller.

Según lo afirma Balda-Guzmán (2015) “En Ecuador con nuestra idiosincrasia que invita a una actuación o de charlatanería, de compadrazgo y favoritismo o de inmadurez profesional, es muy difícil cambiar la forma de actuar como líder” (pág. 113) . Es decir que el líder en Ecuador no vive lo que preconiza, sólo tiene una actuación superficial; la dificultad de aplicar estilos de dirección educativa no tradicionales del director, favorece a unos más que a otros. Sin embargo en la actualidad, el cambio que las instituciones educativas sostienen con varios factores intrínsecos al proceso educativo, hace que sean más pertinentes las acciones con sus comunidades y organizan su forma de actuar en esos entornos, en comunión con

familias, instituciones públicas y privadas tal es la lucha por salvar a las generaciones del consumo de drogas, a propósito de la facilidad para portarlas, el alcanzar una educación de calidad que va a la par con un programa de evaluación a los procesos educativos y a sus actores, (evaluaciones: Ineval - SENESCYT).

La educación de calidad en nuestro país, transforma en obligatoria la gestión escolar con principios de solidaridad, justicia social e innovación y creatividad lo que permitirá satisfacer muchas necesidades locales y nacionales. Es sumamente imperioso que el líder asuma retos sumamente diferentes a las gestiones tradicionales y desarrolle en la práctica las experiencias fundamentadas en un modelo de gestión eficiente y eficaz, en función del aprendizaje y los estándares de calidad nacionales.

En Ecuador el líder tiene un rol mucho más complejo ante la necesidad de impulsar la gestión educativa con estándares de calidad; así es como se menciona en la Subsecretaria de educación (2017). “El Ministerio de Educación, mediante Acuerdo 482-12 del 28 de noviembre de 2012, expide los Estándares Educativos, entre los cuales se encuentran los de Gestión Escolar” Todo líder educativo gestiona con la educación, para que el Estado ecuatoriano centre su calidad al constituirlo como eje estratégico para el desarrollo de su matriz productiva y así mejorar la economía nacional; de modo que la calidad de la escolaridad, asegure el empleo en fábricas e industrias exclusivas del valor agregado por los nuevos productos que se elaboran a partir de las materias primas tradicionales en la exportación, aumenta la producción y confirma el mercado de consumo mundial. Para ello orienta el currículo según los estándares de calidad y cubrir los requerimientos del mercado laboral nacional y mundial.

En conclusión, se fundamenta su calidad, centrándose en la formación holística del ser humano, de manera que fomente sus derechos humanos, exija la protección a un ambiente sustentable y sostenible, fomente los valores democráticos incluyentes y de respeto a la diversidad.

Ubicación contextual local (institución educativa)

El papel del directivo, sea éste el rector, vicerrector o inspector general o docente, es el de generar un clima laboral idóneo; ese enfoque lo describe Vroom y Jago (1988) en su teoría situacional denominada Líder-participación, y encontrada en los estudios realizados por Maureira (2006), en el que los actores reflexionan sobre la problemática educativa y luego escuchan ideas y sugerencias, para que el líder asuma en forma segura las decisiones sobre las acciones a plantear y aplicar.

En el plantel objeto de estudio, la docencia actúa separada de la acción directriz de las autoridades y el liderazgo asume tendencias autoritarias, arbitrarias y sobredimensionadas; crea un clima laboral tenso y se hace cumplir por obligación, lo que sería un deber en otras circunstancias. La gestión educativa cae en un papel rutinario, falta la creatividad y la participación voluntaria para la actividad académica y de formación de los estudiantes. El liderazgo posiblemente tiene deficiencias como producto de múltiples factores externos e internos, por lo que se deben tomar medidas correctivas.

En la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” en la parroquia Pimocha del cantón Babahoyo, el liderazgo directivo existe de manera superficial, ya que tiene una relación escasamente significativa junto a la gestión educativa, observada durante el año 2018. Se puede afirmar, según los estudios de Ayala (2017), que todavía encontramos docentes trabajando de manera tradicional con objetivos actuales, pero sin los recursos metodológicos ni técnicos que inducen la importancia a los materiales manipulativos, por lo que resulta en una educación altamente teórica, ante las actuales exigencias de practicidad; que son entre tanto altas.

Se considera que el manejo de instrumentos y técnicas de manipulación de material educativo concreto, representan una importancia vital para el desarrollo de habilidades, destrezas, y hábitos en el estudiante. Esto nos permite deducir que la gestión educativa no está funcionando como una manifestación del liderazgo directivo y que existen otras consecuencias, como las falencias en el aprendizaje significativo; lo que nos lleva a la firme conclusión de que los estudiantes memorizan y por lo tanto su sistema escolar evalúa prioritariamente conceptos. Es decir tienen una educación casi tradicional y la gestión educativa responde por tanto a un liderazgo autoritario.

Por otra parte Bartau, Maganto, Etxeberría (2017), confirman en su Cuadro nº 1 sobre objetivos, métodos y orientadores basado en Tavoillot 1982, que las estrategias de orientación a padres de familia, jefes de hogar y docentes sobre la formación de los padres es que estos cambien su comportamiento en base a la concienciación de su realidad, al suministrarles conocimientos sobre sus hijos y sus los problemas que tienen, para que los padres de familia, reflexionen y en base a la razón colaboren en el tratamiento respectivo. Sin embargo en el contexto de nuestra institución, algunos de los padres de familia actúan independientemente de las necesidades de formación en conducta de sus hijos, de las necesidades escolares y de lo necesario para la sana convivencia en la comunidad educativa; de modo que esos estudiantes representan un problema para los demás estudiantes. Los docentes y miembros del DECE, no han podido resolver esos casos, los que se mantienen cada vez, empeorando la formación de los demás niños. El liderazgo falla si la tendencia del problema es agravarse.

Diagnóstico

Según López C (2012), en el análisis del liderazgo, es importante mantener el recurso humano bien preparado y formado para el trabajo de alto rendimiento, se cita a W. Ocho quien asegura que las personas en una empresa o institución, no separan generalmente su vida de labores de su vida propia, porque siempre toma su trabajo como fuente de transformación de su vida, y es lo que lo satisface personalmente y por supuesto lo que resuelve a la larga su entorno de necesidades; por eso crea un entorno afectivo de trabajo y un modo de vida laboral como la confianza, el trabajo de grupo primero y luego el de equipo, el empleo será considerado como el único de su vida, las relaciones personales (padrinos, compadres, cuñados, amigos personales) y en eso juega papel importante la toma de decisiones colectiva.

De ahí que en el campo educativo se deduce, que la autoridad educativa no desarrolla inducción sobre políticas institucionales, ni con los docentes noveles, ni con los antiguos; por ello hay escasa motivación por el trabajo colaborativo y las actividades de relaciones interpersonales en los docentes; no se favorece el Trabajo en equipo. La gestión pedagógica no logra mejoras sustanciales sobre el aprendizaje significativo, ya que la tendencia es a cumplir con las indicaciones del Ministerio de Educación. La gestión administrativa es limitada, debido al escaso apoyo de los padres y algunos docentes. La

gestión institucional, aparentemente es incompleta y de evidencias tradicionales; por ejemplo una comisión elabora el PEI pero sin la identidad ni ideario, ni visión ni misión del plantel, como producto de una participación democrática.

Pronóstico

La práctica de un liderazgo fundamentado en el cumplimiento de lo que le dicen o lo que cree, no redundará en una organización verdadera de los recursos humanos, materiales ni tecnológicos; el clima escolar será tenso y los docentes desmotivados solo cumplirán lo que les toca en la enseñanza, sin preocuparse de las diferencias individuales, ni los estudiantes con problemas de aprendizaje. El trabajo seguirá siendo por asignatura e independiente entre los docentes, su cultura de cumplimiento individual y de escaso progreso en la educación y sus nuevos retos. La cultura será balcánica y de escaso apoyo o colaboración. Los estudiantes no serán formados para la vida autónoma, sino para la continuidad del sistema de dominio neoliberal.

Alternativas de solución

Las recomendaciones que hace EDUforics (2016), sobre Michael Fallan, en el caso del nuevo liderazgo educativo, que asocia toda acción del líder en educación, hacia el aprendizaje, resuelve así los problemas del entorno, las prácticas pedagógicas y las dinámicas directivas, al crear un estilo de liderazgo por estrategias, orientado a un excelente clima escolar, con docentes proactivos y estudiantes protagonistas de su propio avance académico.

Podríamos complementar con las orientaciones de Parkings, sobre la enseñanza para la comprensión, en su teoría sobre la “Escuela inteligente” (Stone, 1999), y el programa de formación de padres de familia, encontrado en los estudios realizados por Bartau-Maganto-Etxeberría (2017).

Incidencias estadísticas

En México, las estadísticas en educación revelan en Martínez (2013), que la sociedad en general y los actores de la educación o sea padres, docentes y directivos deben apoyar aunadamente para que se alcance una educación de calidad. Toda vez que su realidad es difícil por la cultura de oposición generada por la realidad pobre, sin empleo y con un tipo de relaciones sociales en el que a los 14-15 años los chicos se ven sometidos a una dura lucha contra el aborto, las drogas, el micrográfico, por ello es indispensable en la formación de la personalidad y académica, un trabajo intenso y bien orientado por parte de todos.

La educación se ha dejado al azar en la medida en que se considera que “educar en cualquier contexto es fácil” y que cualquiera puede hacerlo, con tal de cumplir con los textos, el programa y lo que el Estado indique; pero eso siempre ha conducido a resaltar el dominio de los mismos contenidos y su repetición constante en los mismos cursos y todos los años; lo que ha producido una acción individualista y con un comportamiento individualista, aislado. La falta de liderazgo, repercute en la acción individual del docente, sin sensibilización, muchas veces sin la inducción sobre las características que se esperan del docente en un centro educativo determinado; produce un trabajo de escasa calidad educativa.

Encontrado en los estudios de Weinstein (2009), el liderazgo definido en las estadísticas para el año 2005 en Chile, afirma que toda institución alcanza niveles de calidad aún si fueran rodeados de niveles de pobreza, porque dependen de un liderazgo de calidad. La comparación de la actuación de los líderes directivos demuestra que el cargo ocupado en su mayoría por mujeres, (Uruguay, Argentina y Brasil), estadísticamente es más efectivo que el de los varones, pues su rendimiento se respalda en los resultados estadísticos de las evaluaciones y el desempeño de calidad. Por ello Weinstein (2009), afirma que la correlación estadística del 0.25, en base al análisis de los percentiles del 50 al 60, deduce que ante el mejor liderazgo resulta mejor aprendizaje. Este resultado depende del líder directivo y sus estrategias pedagógicas, así como las estrategias de capacitación de los docentes para su actuación; por lo que es menester que estos docentes se involucren en una constante capacitación.

Los tratados sobre el liderazgo masculino y femenino, observados en la revista Puertorriqueña de Psicología Campos, Pérez, Martínez (2010), afirman que el rol de la mujer es mucho más transformador, por su forma de orientar, direccionar y dirigir las acciones, que los hombres; esto es por su naturaleza y mayor experiencia en actividades de crianza y educación, lo que les da énfasis en su interés por los demás y mayor sensibilidad social. Al respecto las estadísticas afirman que en las mujeres el promedio mayor de 27.38 en comparación con la de los hombres 26.09, tiene potencial de motivación para liderar, y por tanto es mucho más efectivo su desempeño frente a los docentes y eficiente en el impulso de estrategias de aprendizaje. Sin embargo en el plantel, el director es un hombre joven, y a pesar de su preparación académica, se dice que su gestión es deficiente en relación a que los problemas se mantienen y empeoran. La gestión del directivo es independiente del género de la autoridad, depende en cambio de su preparación y la eficiencia y eficacia de su formación profesional y humana.

En Perú, Los directivos manejan un liderazgo autocrático compartido por momentos y de acuerdo a las circunstancias con un liderazgo democrático; es decir cuando se presenta la oportunidad el líder ordena e impone en su entorno, así mismo acepta sugerencias e incluso se inhibe con cierto temor de trabajar con absoluta certeza, frente a condiciones adversas, generando conflicto e inadecuado manejo de las relaciones interpersonales. Así lo afirma Campos, Pérez, Martínez (2012), de modo que cuando los docentes reciben capacitaciones sobre liderazgo colaborativo, se forma una oposición que poco a poco va permitiendo nuevas actitudes y compromisos de trabajo, las que de por sí se tornan permanentes. Sin embargo en este plantel, ocurre algo similar con las autoridades, mientras el director ejerce de alguna forma un liderazgo democrático, la inspectora general ejerce un liderazgo autocrático y sobredimensionado en referencia a su papel de manejo de recursos humanos. Esto que cambiaría con talleres de capacitación.

Los padres de familia perciben un liderazgo directivo que acepta sugerencias y permite mejorar el clima organizacional del colegio, lo que se ha comprobado mediante la técnica del Chi cuadrado. En esta investigación se estima que el proceso educativo depende del estilo de liderazgo, lo que tendrá influencia en el rendimiento escolar.

1.3 Trabajos previos

Se han revisado algunos trabajos referentes a liderazgo directivo y la gestión educativa, motivación; relaciones interpersonales; trabajo en equipo; gestión pedagógica; gestión administrativa; gestión institucional; así podemos levantar la información con un amplio rango de seguridad. Se tomaron en consideración: autor, publicación, título, diseño de investigación, investigados, instrumento de recolección de datos, las conclusiones significativas y un parafraseado en base a su cita referenciada con las normas APA.

Por lo tanto, la Lic. Jahaira A. García-Arauz (2016) en su tesis doctoral “El liderazgo en la gestión escolar” de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, Manta, Ecuador, indica que el principal objetivo del proyecto es reflejar el proceso de liderazgo en el sistema educacional, haciendo una revisión exhaustiva de investigaciones sobre dirección, provocando un debate técnico y político con la necesidad de redoblar los esfuerzos por conseguir un modelo de dirección que contribuya a conseguir una escuela de calidad, utilizando dentro de sus tesis una investigación experimental evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que asume las funciones de dirección en las escuelas de la provincia de Manabí son un elemento fundamental que determina la existencia, la calidad y el éxito de procesos de cambio en la escuela y concluyendo que se presenta posibles transformaciones que podrían dar inicio al proceso de cambio de perfil de un directivo tradicional a uno innovador cuya gestión se base en procesos de comunicación e interacción entre lo pedagógico y lo organizativo.

En otra investigación realizada por el maestrante Marta Camarero Figueroa (2015), “Dirección escolar y liderazgo”: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona, en su tesis doctoral de la Universidad de Rovira I Virgili de la ciudad de Tamagorra, Italia indica que su objetivo principal analiza las tendencias generales del ejercicio de la dirección escolar en referencia al perfil competencial y profesional de los directores en ejercicio; a las tareas y funciones que realmente desarrollan, las misma que utilizaron una muestra representativa de 129 escuelas de educación primaria (públicas, concertadas y privadas) de los SSTT de Educación de Tarragona, y concluyeron que evidencian una mayor presencia de modelos directivos basados fundamentalmente en la gestión en contraste con los que se basan en

el liderazgo pedagógico, así como el evitar actuaciones referidas a la coordinación y participación de la comunidad educativa en el gobierno de los centros.

Tomado en cuenta el trabajo investigativo de Carlos Roberto Bravo Ponce (2017), con el tema “Educación mención Dirección y Liderazgo”, maestría de la Universidad Católica de Chile de la ciudad de Santiago-Chile, el propósito de este estudio es contribuir al mejoramiento de la calidad y equidad de los procesos que se llevan a cabo dentro de un colegio, por lo que esta investigación utilizó el método cualitativo, donde las técnicas ocupadas para la recopilación de información y datos fueron la entrevista semi-estructurada y la observación, ejecutándose un estudio de caso de gestión exitosa en este colegio de administración municipal de la ciudad de San Vicente en la sexta región, de tal manera concluyen que es una dimensión del desarrollo profesional, atractivo y desafiante para los directivos de establecimientos.

Simultáneamente se menciona a Elizabeth Valencia Vargas (2016), con el tema “La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte” maestría de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de la ciudad de Lima – Perú mismo que indica que ¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 de Ate Vitarte - 2016?, utilizando una población que estuvo conformada por 25 docentes, a quienes se les aplicó encuestas siendo una investigación de diseño correlacional y concluyen que la gestión educativa se relaciona significativamente con el liderazgo de los directores de las instituciones educativas del nivel de educación inicial.

El Mgtr. Wilder Otto Espíritu de la Cruz (2017), con su tema en Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las I.E.E, de la UGEL 15, Distrito San Antonio – Huarochirí, tesis doctoral de la Universidad de Posgrado Cesar Vallejo de la ciudad de Lima- Perú, quien como objetivo principal tiene determinar la influencia del liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional, La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, de regresión logística multinomial de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 116 Docentes de ambos sexos de las Instituciones Educativas de la UGEL 15, Distrito San Antonio, Huarochirí, mediante un

muestreo probabilístico utilizando una metodología científica de enfoque hipotético deductivo mostrando como resultado que el clima institucional se debe al 6.20% del liderazgo transformacional y gestión educativa del Director, en las I.IEE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio – Huarochirí.

En un artículo elaborado por García, Fuentes, Vargas, Madrigal, & Arlenis (2018), con el tema de “Liderazgo transformacional en la educación universitaria” publicado por la Universidad Politécnica Territorial del Oeste del estado Sucre, Venezuela garantizar cambios en la gente y por ende en las casas de altos estudios, lo que implicaría la adquisición de habilidades vinculadas a esta modalidad de liderazgo, que en la educación universitaria contribuye a que las universidades puedan articularse con las tendencias educacionales presentes en la aldea global para lo cual se llevó a cabo un trabajo de estudio teórico acerca de los conceptos de liderazgo transformacional y se caracterizó la Universidad Politécnica Territorial del Oeste del Estado Sucre “Clodosbaldo Russian”, Venezuela evidenciando la necesidad de fortalecer el liderazgo transformacional como una vía para elevar los resultados en las instituciones de educación superior y que constituye un factor que influye en el mejoramiento de la gestión de las instituciones educativas.

Consideremos también lo que el México Redalycs (2015), nos enseña que esos intereses identifican por ejemplo el liderazgo transformacional y liderazgo distribuido, también resalta que el líder no nace, sino que al contrario es un personaje hecho por el entorno, del cual fluye la personalidad del líder y acompañado de sus seguidores cumple con lo que se ha dispuesto para beneficio generalmente de la sociedad y sus seguidores. Cuando esto se logra, se conoce que el grupo tiene una madurez para aceptar la dirección o guía de un líder. Sin embargo, como es producto de la sociedad y sus elementos, responde a sus problemas en mayor o menor grado y no responde adecuadamente cuando tiene tendencias a uno u otro factor interviniente. Aquí, el líder educativo tiene la oportunidad de preparar con una motivación la sensibilidad suficiente para que el docente sea autónomo y colaborador.

Se reconoce que es necesaria la capacidad de líder, la experiencia y la preparación humanística y profesional; lo que se conseguirá no solo con una propuesta atractiva de remuneración, incentivos de ascensos; sino con una potencial mejora de la carrera

profesional y la formación a través de la gestión administrativa para la actualización académica.

Viteri-Catagña (2017), con su tema “Liderazgo y su impacto en el rendimiento académico” para obtener su maestría en la Universidad Central del Ecuador de la ciudad de Quito- Ecuador , como objetivo determinar cómo influye el liderazgo en el rendimiento académico de los estudiantes de bachillerato de la Unidad Educativa “Eduardo Salazar Gómez” ubicado en la parroquia rural de Pifo que pertenece al Distrito Metropolitano de Quito en el periodo 2016 – 2017, para ello se precisaron como base, posturas teóricas sobre la gestión académica, así como también sobre el liderazgo. Para lo cual se ha optado por realizar una investigación mediante el Test BAS3. Entre los resultados muestran que la mayoría de los estudiantes encuestados tienen liderazgo bajo con un 46.8%. Los resultados muestran que la mayoría de encuestados tienen en su promedio que se alcanza los aprendizajes con un 76.1%, siguiendo con un 20.6% dominan los aprendizajes. En conclusión: la obligación del líder directivo es el de formar los criterios sobre liderazgo docente o estudiantil, para que exista una cultura creciente de servicio a la colectividad sin necesidad de interés alguno.

Del Salto Zurita, Fernández Lara, & Pachar Puga (2019) quienes en su artículo de El liderazgo educativo y el desempeño docente: un estudio etnometodológico de la realidad ecuatoriana y basándose en la necesidad de dar solución a una problemática que actualmente atraviesa el sector educativo, por esta razón, el presente trabajo ha sido diseñado con el fin de capacitar y guiar a los docentes en su capacidad de liderazgo dentro del ejercicio diario mediante la cual se en la investigación se observaron las técnicas de recolección de datos partir de la contextualización en el ámbito educativo, permitiendo definir tres categorías que conforman el campo de representación: a) liderazgo educativo; b) desempeño docente y, c) objetivos planteados, a través de las cuales se pretende hallar o evidenciar una gran cantidad de procesos en el desempeño del liderazgo docente que pueden ser: ineficaces, errados, ambiguos, inadecuados o incongruentes dentro de la institución educativa y de esta manera proporcionar estrategias para corregirlos y solucionarlos.

Esto implica la necesidad urgente de aplicar un liderazgo transformacional, que permita la instauración de una cultura de colaboración y el cambio de actitud en el trabajo

educativo, por el de autonomía con liderazgo contextualizado que cambie el proceso de aprendizaje y la labor del docente. En conclusión: también implica el compromiso de asumir una formación en liderazgo que esté orientado a recuperar el verdadero proceso de Gestión pedagógica.

1.4 Teorías relacionadas al tema

Variable: Liderazgo directivo

Claro que el docente es la primera razón estratégica por la cual se desarrolla la personalidad intelectual y profesional del estudiante, y eso siempre se logra, encuentre o no las condiciones escolares para hacerlo; sin embargo se requiere que el entorno escolar sea administrado con mucho tino, y que sea orientado a aportar al proceso educativo, con resultados de calidad en el perfil de salida del bachiller. Así lo plantean para el liderazgo directivo así lo indica Maureira-Moforte-González (2014) convencidos de que a más del docente, el director constituye internamente la alternativa interior en la escuela.

Se conoce sobre la relación sesgada de los directivos y las decisiones favorables a los subordinados, debido a la convivencia cercana de ambas partes en la comunidad educativa. En general, este estilo es empleado cuando el líder conoce de cerca la problemática, tiene la experiencia necesaria, está preparado profesionalmente y tiene una cantidad de aumento en sus seguidores. Según Álvarez-Torres-Chaparro (2016) el directivo soluciona los problemas de su entorno más cercanos y luego los más lejanos considerando su conveniencia y la de sus allegados; pero el líder, busca la alternativa que se aplique a la mayoría.

Dimensiones del Liderazgo Directivo

Dimensión 1

La motivación, según Valdéz (2016) es la actitud positiva creada en un entorno en el que puede satisfacer sus necesidades; si alguien está motivado, es difícil que cambie por una motivación de menor importancia; si otra motivación es superior entonces automáticamente se sobreponen los intereses personales para cambiarla.

El líder que motiva, recoge mejores trabajos por el rendimiento de sus docentes, que aquel autoritario o el que impone una labor. Se necesita la oportunidad del líder para demostrar que es capaz de impulsar cambios por su liderazgo motivador; al mismo tiempo

se crea una cultura de colaboración. Solo con la motivación se puede lograr un alto nivel de gestión educativa.

Dimensión 2

Las relaciones Interpersonales, son las formas que adopta la convivencia para hacer llevaderas las actividades, tratándose de las relaciones entre personas es lo que nos permite compartir las responsabilidades. Los directivos crean las condiciones para que la comunidad educativa pueda desempeñar su rol como miembro de ella, así también, nos proporciona apoyo para que nos enfrentemos con más éxito al mundo de los objetos y son, en sí mismas, objeto de conocimiento en lo que conocemos como «cognición social»” Clemente (2015)

Dimensión 3

El trabajo en equipo, es la unidad de criterios con las que se realiza un trabajo de cualquier índole, en la que el trabajo requiere procedimientos y metodologías para lograr las metas propuestas en su trabajo conjunto y como resultado de la interacción de habilidades, destrezas y saberes individuales, puestas de manera coordinada en la ejecución, Jaramillo (2012).

Teoría científica de la variable el liderazgo educativo

Liderazgo directivo, es un conjunto de capacidades que los directivos poseen para motivar al personal docente a desarrollar una gran gestión educativa, por su intermedio se crean las condiciones para que se den las mejores relaciones interpersonales con las que cubren sus responsabilidades educativas docentes y de liderazgo; además sensibilizan y capacitan a su comunidad educativa, a fin de que el grupo humano motivado desarrolle sus actividades por afectividad y no por obligación ya que debidamente sensibilizados, las condiciones de trabajo permitirán el logro de la misión y visión institucional, aumentando la gestión pedagógica y su autoestima así lo menciona Ocho (2013).

Información complementaria de la variable, liderazgo educativo

Tipos de liderazgo educativo

El Transformacional, vuelve a las personas proactivas, con una adecuada sensibilización y una motivación del líder para crear innovaciones en los procesos a desarrollar; Burns (1978), se alcanzan fácilmente las metas de la organización, porque presta la oportunidad para que los docentes se desarrollen profesionalmente y propugnen una vida ejemplar de valores y moral es como se expresa Álvarez-Pérez (2011).

Factores que deterioran el liderazgo educativo

El liderazgo educativo ejercido, mide sus efectos al exterior de la comunidad, ya que sus productos, tanto los resultados del proceso educativo, como las competencias, destrezas, habilidades y saberes que estarán presentes en el perfil del egresado del bachillerato, se miden en los estándares de calidad establecidos por la comunidad nacional e internacional para su desempeño como ser humano, ciudadano o profesional técnico. Por ello Finch, es que su gestión depende de muchos factores internos y externos que lo impulsan o lo deterioran: ambiente organizacional, político y económico, tecnología y cultura (2018).

Otro factor es la organización, y la de nuestro contexto deteriora el liderazgo educativo, porque responde a un ambiente tradicional de trabajo, con un rector o director impositivo, en su rol de Jefe, es el dueño de las acciones y todos deben obedecer sus órdenes de trabajo para sacar adelante a la institución, plantea su propio sello distintivo a través de su accionar y muchas veces equivocado o no, hay que seguir en la corriente, para no tener su llamado de atención o su enemistad. Internamente el ambiente es de desconfianza, no hay trabajo en equipo, (a duras penas de grupo allegado al líder), inestabilidad laboral o pena de ponerte a órdenes del Distrito, se agrupan por áreas o asignaturas las relaciones personales y las tomas de decisiones favorecen al grupo que está identificado con el rector.

La demografía, es una piedra de tope que molesta, pues no logra entenderse y eso va desde las altas esferas directivas, quienes por falta de presupuesto o de actitud, no la

atienden. Debe entenderse como la composición humana que frecuenta el plantel, es decir cuántos son los varones y mujeres estudiantes o docentes, de qué edad escolar son los estudiantes, su lugar de residencia responde a la sectorización escolar, que procedencia regional o internacional tienen nuestros estudiantes habitualmente o rara vez y otros elementos que inciden en la eficacia de la atención que la infraestructura del plantel tiene a su servicio.

Así si tenemos más estudiantes mujeres que varones debemos gestionar lo necesario para atenderlas, sin descuidar la inclusión como elemento principal. O en su lugar, como disponer el trabajo del DECE, para el trabajo completo de formación del ser humano. Las características profesionales del personal, en su mayoría, los directivos no las consideran muy importantes; se las toma en cuenta cuando aparecen las necesidades y empiezan a darse cuenta de los valores, saberes y potencialidades de cada docente.

Por el contrario, deben ser consideradas prioritariamente a fin de preparar o capacitar de la manera más eficaz y potenciar las fortalezas de la planta docente, orientando esos recursos a alcanzar los estándares de calidad propuestos. Los recursos, tradicionalmente eran los valores económicos con los que se pretendía manejar la administración de la institución; y todavía subsiste ese pensamiento tradicional del manejo de recursos. Si estos son económicos, es una oportunidad de satisfacer su ego y al directivo muchas veces, le da un falso poder; otras veces es una oportunidad para darle cualquier uso no estipulado en la normativa.

Hoy son recursos: las personas, lo tecnológico, lo financiero y lo físico; y el éxito depende de la excelente gestión con que se aplican en los requerimientos establecidos. Los factores políticos y económicos, tan cambiantes respecto a la educación, hoy la favorecen en cierta medida; pero el docente sigue siendo objeto de excesiva manipulación, lo que trae como consecuencia un desempeño deficiente; sin embargo es el carisma del docente y su gestión profesional, lo que impulsa el proceso educativo, esto es recogido por el líder como una motivación de superación y se aprovecha para capacitar, concientizar y sensibilizar al docente sobre el cómo alcanzar una educación de calidad.

La tecnología ha cambiado nuestro ambiente educativo, debido a la facilidad del empleo de teléfonos, Tablet o computadoras, han provocado una ola de desconcierto en

la comunicación; las reglas ortográficas inútiles y el manejo del conocimiento sin límites son en gran escala una dificultad enorme en la formación profesional. Deberían ser una garantía en la formación profesional, pero su inadecuado manejo ha desarrollado trastornos en la personalidad de los estudiantes, cierta agresividad y rechazo por las relaciones interpersonales en presencia. Por estas razones se debe direccionar o normalizar su empleo en las instituciones educativas para que se cumpla con su adecuado empleo. La investigación por ejemplo y su desarrollo, emplean la tecnología, y pueden ayudar a que los líderes creen técnicas innovadoras durante las operaciones de todo tipo. La cultura de la organización, es tradicional por excelencia, lo que implica una serie de eventos que retardan los procesos de gestión de la educación de calidad; porque actúan grupos afines y discriminan la actuación inclusiva; las nuevas generaciones de docentes, traen aparejada una cultura que combina con la anterior, pero no se deja sobreponer, ya que están presentes las tendencias al manejo organizacional colaborativo. Sin embargo todavía se ven rezagos de esta cultura en muchas instituciones educativas, sobre todo entre sus miembros más antiguos. Debe desarrollarse una cultura colaborativa, de trabajo en equipo, que plantee una cultura de evaluación y de educación de calidad. **Otros estilos de liderazgo que se observan constantemente.** Es necesario conocer que la práctica del liderazgo deviene en otros tipos de liderazgo, según la preparación de la persona; observemos un cuadro para recordarnos que es de acuerdo a las características de la persona y el entorno, que se moldea al líder directivo. Se han citado las características del líder, a fin de orientarnos en la percepción práctica del liderazgo y las características de los liderados.

Ilustración 1.- Tipos de Liderazgo y sus Características

| TIPOS DE LIDERAZGO Y SUS CARACTERÍSTICAS | | |
|--|--|---|
| | Características del Líder | Características de liderados |
| Liderazgo Autoritario | · Da órdenes sin explicaciones | · Son resentidos con el jefe. |
| | · Evita el diálogo | · Resentidos y rebeldes |
| | · Alinea a los miembros del grupo | · Trabaja sin entusiasmo |
| | · Exige obediencia sin cuestionamiento | · Aparente conformismo |
| | · No potencia a los miembros del grupo | · Se solidarizan entre ellos |
| | · Identificado con patrón o militar superior | · Identificados con obrero |
| | | · Trabajan con mediocridad |
| Liderazgo Manipulador | · Aparenta pensar en los demás. | · Responden con desilusión |
| | · Esconde sus intereses personales. | · No hay cooperación. |
| | · Actúa camufladamente. | · Se tornan sónicos |
| | · Predomina en política | · Odian a este líder |
| Liderazgo Paternalista | · Desea el bienestar del grupo. | · Actúa solo. |
| | · No potencia al grupo. | · En su ausencia se separan. |
| | · No propenden al cambio. | · Quita obstáculos en el camino del grupo |
| | · Aparente unidad grupal. | |
| Liderazgo Sabelotodo | · Domina el conocimiento | · Tienen sentimientos de inferioridad. |
| | · Indiferente a opiniones ajenas | · Brinda mínima colaboración. |
| | · Tiene niveles de superioridad | · No tiene Unidad de apoyo. |
| | · Ostenta títulos | |
| | · Se da en algunos maestros. | |
| | · Renuentes a dar ideas | |
| Liderazgo Democrático | · Deficiente cumplimiento de tareas. | |
| | Comprometido con proceso eleccionario | Son participativos. |
| | Toma de decisiones con la participación d | Comparten fracasos y triunfos. |
| | Dá oportunidad para nuevas ideas. | Disfrutan en participación. |
| Reresenta a intereses de sus electores | Refuerzan tareas mutuas. | |

Autor: Garcés Vaca, Dolores Elevación; 4-dic-2012; Repositorio U.T. Ambato Encontrado en: Maestría en Docencia y Currículo para la Educación Superior.

Importancia del liderazgo educativo

La importancia del liderazgo educativo radica en la formación de las capacidades propias de un liderazgo de excelencia; formación que permitirá habilidades en el manejo de los recursos humanos su motivación para compartir ese liderazgo para el trabajo en equipo. “Los manejos de las normativas, y otros elementos legales, permiten que el líder educativo, tenga habilidades en la mediación de conflictos y la convivencia escolar” Villa (2015). La primera acción del líder como tal, es sensibilizar y motivar a la comunidad o a una colectividad en especial (docencia por ejemplo) a la actitud de autoeducación, apego a la creación de normativas institucionales de consenso y el desarrollo de estrategias de colaboración, hasta crear una cultura colaborativa.

Crea habilidades e intereses colectivos en el manejo de la información y su respectiva socialización y por lo tanto la toma de decisiones será asertiva. La innovación en la

explicación del conocimiento la y satisfacción a los intereses colectivos, creará la excelencia en las comunicaciones dentro y fuera de la institución.

Instrumentos de medición del liderazgo educativo

Además de las pruebas de evaluación y el sistema de rendición social de cuentas, (Ministerio de Educación, 2010), para este año 2018, SENESCYT plantea el desarrollo de cursos de Inducción a aspirantes a Directivos y autoridades, con validez para recategorización o ascenso de categoría. Son cursos de capacitación a docentes y directivos en habilidades y destrezas directivas para que puedan acceder a concurso de méritos y oposición. Es decir que se está asegurando la calidad de directivo, para aplicar posteriormente instrumentos de medición en función de las normativas y los estándares de calidad; se los prepara en Gestión Pedagógica, Fundamentos de Calidad, Gestión Micro pedagógica, Innovación institucional, Apoyo y seguimiento y Estadísticas con TIC, (Universidad de Guayaquil, 2018).

En ella se empleó una metodología teórica y práctica sobre la gestión del directivo, fundamentados en el diseño y ejecución de proyectos educativos; desarrollaron procesos formativos y de reflexión con acompañamiento; metodología Constructivista; situaciones de aprendizaje que involucren el desempeño auténtico; actividades individuales y grupales y escenario de situaciones cotidianas aplicadas al entorno. Para lograr ser directivo, deberá demostrar sus habilidades de gestión pedagógica, en la solución de un problema educativo planteado, a través de un proyecto de marco lógico, por eso es que durante la preparación en el curso, se miden los conocimientos de liderazgo Educativo necesarios. (Ministerio de Educación, 2010).

Variable:

Gestión educativa

Son diversas acciones tendientes a fortalecer los servicios educativos y cumplir con la misión de ejecutar un proceso educativo de calidez y calidad, a fin de mejorarlo y mantenerlo, su accionar genera orientaciones en la administración, en la docencia, en los padres y en todas las personas del colegio que están vinculadas al quehacer educativo local y nacional; promueve actitudes que elevan el aprendizaje y el crecimiento profesional.

Involucra desconcentrar los procesos administrativos del Ministerio de Educación, hacia la zona, distrito y circuito, para que se atiendan las realidades locales. (Ministerio de Educación, 2015). Pero en el fondo, no se logran atender estas realidades, por múltiples razones, con lo que la retrasan y la tornan deficiente.

Gestionar implica, interpretar los entornos cambiantes y orientar a la comunidad escolar en contextos variables apuntando siempre a una gestión con transparencia, teniendo siempre como foco el mejoramiento continuo para responder a las expectativas locales y nacionales a través de actividades de aprendizaje. Fortalece los proyectos educativos nacionales y locales, a fin de garantizar la autonomía de la institución y alcanzar las expectativas o estándares nacionales al enriquecer los procesos pedagógicos.

Por ello, la gestión educativa tiene un estilo de funcionamiento propio que le permite organizar la gestión; prevé la administración del control, ejecución, evaluación y retroalimentación de la gestión; desarrolla un proceso pedagógico-didáctico que incluye la metodología empleada, orienta la teoría de la enseñanza y los criterios de evaluación y también impulsa el proceso para atender a las exigencias locales con motivación, entusiasmo, esfuerzo, compromete al trabajo e integra equipos colaborativos de trabajo. (Ministerio de Educación, 2009). Sin embargo a veces no se logra el cometido, por la interferencia de algunos factores internos y externos.

Dimensiones De la Gestión Educativa

Dimensión 1

Al conjunto de estrategias, actividades y acciones conjuntas con lo cual se logra la calidad educativa se denomina gestión pedagógica, y para ello debe mantener excelentes relaciones con sus subordinados. Normalmente su ámbito es directamente en el aula así lo menciona Martínez Cruz (2015), en tanto que el líder directivo crea las mejores condiciones de trabajo posible y las apoya operativamente programando la preparación del modelo pedagógico-didáctico, reforzando el modelo de enseñanza, observando en la práctica la teoría de la enseñanza constructivista.

Dimensión 2

La eficiencia y eficacia en toda gestión pueden incrementarse optimizando cada paso de los procesos administrativos, a esto se denomina gestión administrativa, Recalde Rodríguez, Páez Egüez, Yépez Villamil, & Andrade Cueva (2017). Lo que se logra con la organización, planificación y estrategias de toda actividad; actividades que serán operativas y confiables; por otro lado la optimización de los recursos dan la voz de alerta de los recursos que hacen falta o las capacitaciones que son necesarias para el alto rendimiento del personal en el proceso educativo, según el control aplicado y favorece la comunicación en ambas direcciones; prioriza las formas de comunicación y las sostiene enlazadas, a fin de no perder la cercanía del docente, ni de errar en las decisiones a tomar.

Dimensión 3

La Gestión Institucional, garantiza el alcance de las exigencias y necesidades a satisfacer en la comunidad del entorno institucional, a través de un distributivo de trabajo que maximiza las potencialidades del docente en función de su experticia y el producto que entrega, a través de programas, calendarios, organigramas, división del trabajo y un proceso de reflexión de las relaciones existentes entre infraestructura, estrategias, estilos, capacidades, gente de apoyo como los del DECE, departamento de mediación de conflictos y coordinadores que induzcan a alcanzar los objetivos superiores, (Unesco-Perú, 2011).

Teoría científica de la variable la Gestión educativa

La gestión educativa, requiere de diseñar un conjunto de procesos pedagógicos, administrativos e institucionales, los que organizados por el personal directivo, permiten lograr los objetivos y metas propuestas. En base a la cultura colaborativa deberá lograrse la colaboración y participación voluntaria de todos los docentes; y con ello la evolución de sus capacidades individuales; esto aumenta el profesionalismo; clave que el propulsor de la excelencia en el liderazgo, Michael Fallan determinó para un cambio educacional de calidad (Educarchile, 2013).

Información complementaria de la variable Gestión educativa

Tipos de Gestión educativa

El liderazgo organizacional, es el liderazgo que motiva, adapta, innova y orienta de manera funcional e integral, el espacio proporcionado por la comunidad educativa para la administración del trabajo educativo interdisciplinario y el logro de altos niveles de gestión educativa; con el objeto de alcanzar los estándares educativos de calidad, nacionales e internacionales por medio de la creatividad y la innovación. Institucionalmente crea entre la comunidad educativa un buen clima de interacción pedagógica por medio de su habilidad de relacionarse interpersonalmente, potenciando la aptitud que cada docente posee. (Chacón, 2014). Por ello es que el presente trabajo considera que la gestión educativa es de tipo: Administrativo, institucional y Pedagógico.

Factores que deterioran la gestión educativa

El presente trabajo plantea que de manera similar, los factores que podrían afectar la gestión educativa y en correspondencia al liderazgo que actualmente se ejerce en las entidades educativas del sector y la región, son: factores internos y externos que lo impulsan o lo deterioran, tales como: la organización institucional, la sectorización de estudiantes, docentes y la actualización del personal; externamente: la gestión de recursos económicos para mantenimientos de infraestructura, decisiones aisladas de la Dirección Distrital y la tecnología disponible.

Las normativas, culturas y percepciones emocionales que afectan al clima de trabajo; son considerados un factor negativo para la gestión educativa, Molocho lo indica de tal manera, ya que sustenta que se deterioran conforme el tipo de líder, (autoritario, democrático o permisivo), presente en la entidad; sin estas condiciones desarrolladas adecuadamente en los docentes, se pierde la ayuda o consejería; interrumpiendo la gestión educativa ante la comunidad. (2010).

La demografía, nos muestra las poblaciones escolares según su estado de desarrollo social y distribución en un momento determinado; por eso conocemos de la alta tasa de pobreza entre nuestros escolares del sector y cómo deben faltar a clases para dedicar dos o tres veces al año su contingente a la agricultura, sea cosecha, siembra u otro menester

asociado a ello. El analfabetismo funcional, observado en la falta de manejo de computadoras y sus utilitarios, el deficiente aprendizaje del idioma inglés. La falta de vivienda y el aumento del divorcio, cuando no el Femicidio o la población infantil sobre explotada. Por múltiples razones más, es que es escasa la eficiencia de la gestión educativa. (Censos, 2010)

Las características del personal, aparecen como idóneos para alcanzar una eficaz gestión educativa, pues hoy en día, tiene cursos de actualización y en número cada vez mayor los docentes formados en nivel de maestría; pero la rutina se apoderó de los docentes y no están a la par de las exigencias pedagógicas, y de liderazgo que requerimos en una educación con estándares de calidad para una población en condiciones paupérrimas. Por otro lado Barreda (2007), indica que la gestión debe involucrar a docentes y estudiantes, ya que los que reciben el proceso educativo se convertirían en agentes de cambio (pág. 57).

Los recursos humanos, tecnológicos y financieros, que apoyan el proceso educativo para alcanzar una educación de calidad, la capacitación de los docentes la organización y disposición de los recursos materiales; Muñoz-Cerdán-otros (1995) lo indica de ta manera que, considerando que no se encuentran fácilmente a disponibilidad, de manera que faciliten la gestión educativa, ni los procesos de gestión. Por ello retrasa o deteriora la gestión educativa (pág. 125).

Los factores políticos y económicos, siempre han sido los motivos por los que la gestión educativa se deteriora; esto no es aislado, es reincidente de los conflictos políticos en la educación. El presupuesto siempre es generoso para invertir en educación, pues se considera que un pueblo educado es un pueblo libre y progresista; pero la realidad es distinta, porque a pesar de las reformas se afectan sus diseños, por el incumplimiento en lo económico, (generalmente), y por los conflictos de intereses políticos. El resultado es que no hay una educación de calidad Martinic (2001) lo muestra a pesar de aplicarse distintos modelos y estrategias educativas.

Para el éxito, el papel de la tecnología es crucial señala Vidal-Durán-Pujal (2008), ya que esta última está enmarcada en el desarrollo estratégico institucional, donde se definen procesos, objetivos y programas o proyectos que involucran a toda la comunidad

educativa; pero esto se puede observar que funciona a la perfección en pocas instituciones educativas; en la mayoría de los centros educativos, apenas si se alcanza a cubrir las necesidades administrativas; pero la gran decepción está en el quehacer educativo, donde se observa el impacto negativo de la tecnología, que sobrepasa las normativas para su adecuado manejo con el desmedido uso de las redes sociales, el tiempo invertido en la diversión que proporcionan los juegos y programas; lo peor es la constante pérdida de la lógica en la redacción coherente y continua

La cultura de la organización, está influenciada por la sociedad que la limita, la condiciona y la transforma, obligándola a cambiar de estrategias para beneficio del mejor servicio a la comunidad. Sin embargo, es la misma cultura la que tiende al continuismo en función de la resistencia al cambio, sea por la desmotivación, la desactualización o por otras causas; toda vez que el hombre la reconstruye una y otra vez, y la verdad es que la realidad laboral depende de eso y de su forma de variar para beneficio común. Segredo (2013) indica que es el resultado es el clima organizacional que incide en el éxito de la comunidad educativa o no, dependiendo del tipo de cultura que se desarrolle y de los intereses en beneficio de la colectividad.

Importancia de la Gestión educativa

Donde existe una gestión educativa de calidad, los aprendizajes son exitosos y tienen niveles de rendimiento altos; los docentes logran sus metas y los estudiantes cubren las expectativas a niveles cada vez más altos.

López (2010), se refiere al liderazgo efectivo, como un conocimiento actualizado de algunas herramientas de gestión y una cultura organizacional abierta a los cambios organizacionales; sin ello no lograría desarrollarse adecuadamente ningún proceso educativo de calidad. De modo que se puede medir el impacto que tiene la gestión educativa sobre el clima escolar, la planificación, el liderazgo, los recursos y el tiempo.

Instrumentos de medición de la Gestión educativa

Si la gestión educativa está orientada al desarrollo de aprendizajes de calidad, entonces puede medírsele por los indicadores que produce o por los sectores de trabajo sobre los cuales aplica su gestión o se ayuda para ello; Graffe (2002), así la gestión se mide si ha cumplido con las normativas legales, los acuerdos planteados por la pedagogía

implementada en el plantel, la metodología, la didáctica; también puede medirse a través del currículo, las políticas y los planes educativos cumplidos.

Aunque la gestión implica desarrollar una visión de conjunto, su instrumento de medición también está localizado en la cantidad de participaciones voluntarias producto de la cultura de trabajo colaboracionista.

1.5 Formulación del problema

Problema General ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con la gestión educativa en la unidad educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha-Babahoyo, 2018?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación que existe entre gestión educativa y la motivación de la unidad educativa del Milenio “Simón Bolívar”, Pimocha, Babahoyo, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre gestión educativa y las relaciones interpersonales en la unidad educativa del Milenio “Simón Bolívar”, Pimocha, Babahoyo, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre gestión educativa y el trabajo en equipo de la unidad educativa del Milenio “Simón Bolívar”, Pimocha, Babahoyo, 2018?

1.6 Justificación

Conviene establecer las debilidades y fortalezas en la dirección que tiene la institución sobre el desarrollo de la comunidad, así como el reconocer las falencias sobre el liderazgo directivo, observadas no solamente en el plantel sino en los niveles superiores de control educativo, para determinar las acciones que respondan a las gestiones educativas necesarias para alcanzar una educación de calidad en este plantel; esto redundará en una sólida relación para el crecimiento social de la comunidad al afianzarse valores en los estudiantes y padres de familia, que permitirá el desarrollo de mingas en las áreas de salud, identidad cultural, respeto por el medio ambiente, manejo de: alcoholismo, drogas, violencia familiar, femicidio; entre otras, el modelo exitoso del buen vivir.

El liderazgo del rector, es necesario y justo, porque esta forma de actuar debe instaurarse, generarse, desarrollarse para que su gestión en base al liderazgo tenga la relevancia social y que exista un cambio de actitud en los miembros de la comunidad educativa, a quienes les beneficiaría el ejercicio de este liderazgo administrativo y educativo de calidad; de modo que se pueda cumplir con los compromisos planteados por la gestión educativa.

En esta investigación se plantea que el líder de la institución objeto de estudio establezca una cultura colaborativa que permita trabajar en equipo e integrar a la comunidad educativa en actividades complementarias a fin de elevar el nivel de rendimiento académico; alcanzar un proceso de calidad para la formación de los estudiantes en su perfil de bachiller y su continuidad en la educación superior. La implicación práctica de la propuesta sobre liderazgo directivo permitirá que la autoridad educativa desarrolle inducción sobre políticas institucionales, a los docentes noveles y antiguos; asegurando la motivación por el trabajo colaborativo y las actividades de relaciones interpersonales en los docentes; favorecerá el trabajo en equipo, aumentando las mejoras sustanciales sobre el aprendizaje significativo. Los padres de familia y docentes a gusto, empiezan a colaborar.

La gestión institucional, será completa con una elaboración del PEI a cargo de una comisión incluyente de la mayoría de los miembros de su comunidad, con identidad, ideario, visión y misión del plantel, como producto de una participación democrática. El presente trabajo se justifica porque es un aporte teórico, ya que la investigación completa con una propuesta de solución, constituye un documento inicial para que otras instituciones puedan contextualizar según sus necesidades la misma investigación y puedan estructurar sus propias propuestas.

Un liderazgo directivo que permita la gestión administrativa, institucional y pedagógica, establecerá los fundamentos teóricos para una cultura colaborativa y observará el manejo de las dimensiones e indicadores planteados en esta investigación. Así mismo se puede plantear de manera contextualizada la propuesta a otras instituciones educativas del sector, con similares falencias directivas. Finalmente se espera saber el comportamiento y la actitud de la comunidad educativa con los resultados y la propuesta de solución. Esta investigación tiene utilidad metodológica: ya que las encuestas recogen

las razones y pensamientos de los involucrados; servirán de base para los planteles del sector, por compartir el mismo contexto y sus problemas sociales; lo mismo pasa con las matrices de construcción de la investigación.

Se conocerán las características de la cultura colaborativa y su relación con el accionar del líder como directivo y la gestión pedagógica necesaria. Se lograrían comportamientos de docentes y de padres de familia sobre el apoyo mutuo para algunas gestiones educativas como la investigación, el aprendizaje para la comprensión y la incidencia del plantel en el desarrollo de la comunidad.

1.7 Hipótesis

Hipótesis General

H_i: Existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Gestión educativa en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha Babahoyo 2018.

H₀: No existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Gestión educativa en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar”, Pimocha Babahoyo, 2018.

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre gestión educativa y la motivación en la unidad educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha, Babahoyo, 2018.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión Educativa y la motivación en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha, Babahoyo, 2018.

H₂: Existe relación significativa entre la gestión Educativa y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha, Babahoyo, 2018.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión Educativa y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha, Babahoyo, 2018.

H3: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el trabajo en equipo en la unidad educativa del Milenio “Simón Bolívar”, Pimocha, Babahoyo, 2018.

H0: No existe relación significativa entre la gestión educativa y el trabajo en equipo en la unidad educativa del Milenio “Simón Bolívar”, Pimocha, Babahoyo, 2018.

1.8 Objetivos

Objetivo General

Comprobar si existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de la UEM “Simón Bolívar” Pimocha-Babahoyo.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre gestión educativa y la motivación de la unidad educativa del Milenio “Simón Bolívar”, Pimocha, Babahoyo, 2018.

Determinar la relación que existe entre gestión educativa y las relaciones interpersonales en la unidad educativa del Milenio “Simón Bolívar”, Pimocha, Babahoyo, 2018.

Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el trabajo en equipo en la unidad educativa del Milenio “Simón Bolívar”, Pimocha, Babahoyo, 2018.

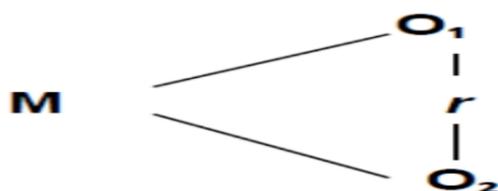
II. MÉTODOS

2.1 Diseño de investigación

Este trabajo se ubicó en el grupo de estudios no exploratorios. Según los estudios de Sampieri-Collados-Lucio (2004), nuestro trabajo es en un campo conocido de la dirección o manejo administrativo del líder y se examinó la relación existente con la gestión que realiza, a pesar de que antes a lo mejor no se realizaron estudios similares en el plantel, sin embargo no exploramos lo desconocido.

Al revisar la literatura existente sobre liderazgo, se observó que existen nuevas y mejores formas de liderazgo, sin embargo es un tema controversial, por la cultura subyacente de liderazgo autocrático al cual ya estamos familiarizados. Tal parece que a las personas les gusta ser tratadas sin opción. El diseño aplicado es el descriptivo-correlacionar, conforme el esquema.

Ilustración 2.-Esquema descriptivo correlacional



FUENTE: (Sampieri-Collados-Lucio, 2004)

M: Muestra: 54 docentes de la unidad educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha, Babahoyo.

O1: Liderazgo directivo

O2: Gestión educativa.

r: Relación

La relación de la actuación del rector como líder con su gestión académica, pedagógica e institucional debe darse a conocer para que se la pueda valorar en su grado de eficiencia o eficacia. En base a la descripción de categorías, variables e indicadores, el análisis de las hipótesis se fundamenta principalmente en la correlación entre las categorías Liderazgo directivo y Gestión educativa, lo que es verificado por los resultados estadísticos.

Operacionalización de Variables.- Variable 1: Liderazgo Directivo: cuando el líder rector sensibiliza a todos para motivar cada actividad, los participantes poco a poco van adquiriendo costumbres de trabajo y colaboración voluntaria, que antes no lo hacían; esta manera de transformar el espíritu colaboracionista y el impulso para cambiar, se llama liderazgo transformacional Burns (1978); así, si estos líderes se desarrollan organizadamente, sus valores morales y profesionales serán valorados en niveles superiores en la sociedad así lo mencionan Álvarez & Pérez (2011). Es un conjunto de capacidades que los directivos poseen para motivar al personal docente, de modo que se cumpla con esa necesidad de los docentes de ser valorados y de trabajar en condiciones de excelencia; lo que aumentaría el rendimiento como docente y su papel de formador nos induciría a ser líderes también.

Tabla 1.- Operacionalización de la variable Liderazgo Directivo.

| Dimensión | Indicador | Ítems | Instrumento/Escala |
|----------------------------------|--|--------------|--|
| D1: Motivación | Clima de convivencia | 1 | Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario 19 Ítems De intervalo Inaceptable Poco Aceptable Aceptable |
| | Ambiente Organizado | 2 | |
| | Inspiración con visión Comunicación abierta | 3,4 5 | |
| D2:Relaciones Interpersonales | Consolidación | 6 | |
| | Armonía | 7,8 | |
| | Empatía | 9 | |
| | Trato Justo | 10,11,12 | |
| | Toma de decisiones | 13,14 | |
| D3:Trabajo en Equipo | Actitud proactiva | 15,16 | |
| | Compromiso | 17 | |
| | Responsabilidad | 18,19 | |

Fuente: Elaboración propia.

Variable 2:

Gestión educativa: –“En lo organizacional/funcional, integrar en el espacio de la organización el trabajo interdisciplinario y lograr, entre la comunidad educativa un buen clima de interacción pedagógica” Chacón (2014) indica que es un conjunto de procesos pedagógicos, administrativos e institucionales organizados por el personal directivo para lograr los objetivos y metas propuestas, en la que participan voluntariamente todos, apoyando la labor docente, el docente se actualiza como parte de su compromiso y la acción de nuevas formas de trabajar colaborativamente frente a un seguimiento docente, una evaluación educativa constante y una cultura de trabajo nueva, lo que Michael Fallan planteó para un cambio educacional (Educarchile, 2013).

Tabla 2.- Operacionalización de la variable Gestión Educativa.

| Dimensión | Indicador | Ítems | Instrumento/Escala |
|---------------------------|--------------------------------------|-------|---------------------------|
| D1:Gestión Pedagógica | Enfoques | 1 | Técnica: Encuesta |
| | Metodologías | 2 | Instrumento: Cuestionario |
| | Procesos de capacitación | 3,4 | 19 Ítems |
| | Innovación docente | 5,6 | De intervalo |
| D2:Gestión Administrativa | Convenios con entidades educativas | 7,8 | Inaceptable |
| | Selección de estudiantes | 9 | Poco Aceptable |
| | Absorción de estudiantes | 10 | Aceptable |
| | Orientación de la política educativa | 11 | . |
| D3:Gestión Institucional | Relación con padres de familia | 12,13 | |
| | Aportes de la participación laboral | 14,15 | |
| | Actitud innovadora del personal | 16,17 | |

Fuente: Elaboración propia.

2.2 Población y Muestra

Población

Dado un grupo a investigar, el conjunto de seres animados e inanimados, sean estas personas, animales u objetos, que los encontramos agrupados o dispersos en ese universo, forman la o las poblaciones, de la investigación. Cuando sea necesario se determina en ella subgrupos para cubrir la necesidad de inclusión; por ello, López P (2004) segmenta en varias partes, a fin de facilitar específicamente su estudio. En esta investigación, participaron los docentes como responsables del desarrollo del proceso netamente educativo. Se excluyó el personal administrativo y padres de familia, porque la investigación se centra en el desarrollo de una estrategia exclusivamente entre el liderazgo directivo y la gestión educativa ante sus docentes.

Tabla 3.- Población: Docentes.

| Clasificación por sexo | Número |
|-------------------------------|---------------|
| Hombres | 14 |
| Mujeres | 40 |
| Total | 54 |

Fuente: Elaboración propia.

Muestra Censal

Dado una población de estudio, un universo es la totalidad de integrantes de esa población, por lo que se podrán diferenciar posiblemente, algunos segmentos poblacionales, o tal vez mínimo un solo segmento. Según López P (2004) la investigación cuando se requiere una cantidad menor a la población de estudio estimada, se puede obtener una muestra, de manera que es una parte representativa de la población o universo de estudio, pero que conserva las mismas características que la población original de estudio.

Muestra: 54 docentes. Por ser una población pequeña, se encuestó a toda la población; no aplicamos fórmula de muestreo.

2.3 . Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Recolección de datos: En el trabajo investigativo de Orellana-Cruz (2006), se afirma que: hoy existen múltiples maneras de recopilar la información, las hay desde vía Online, enlaces y vínculos, discusiones y foros de chat, bibliotecas digitales de las universidades, libros en digital, videgrabaciones, conferencias y simulaciones. Este trabajo, recogió los datos de encuesta de docentes del plantel y posteriormente de los de otro plantel para efectos de establecer la Confiabilidad. Se tabularon en un cuadro con la columna de preguntas y en las filas las alternativas de respuesta conforme se requiere para comprobar la hipótesis en función del problema de investigación. Se puede comprobar una y otra vez el resultado de las respuestas en unidades simples o en porcentajes.

Instrumentos: El instrumento de Operacionalización de las variables es un cuadro en el que constan las categorías, variables, definición conceptual, definición operacional, dimensiones, Indicadores y escalas. El instrumento denominado Matriz Comparativa Problema-Objetivo-Hipótesis, permitió establecer la relación lógica entre estas afirmaciones y construir secuencialmente el cuestionario de preguntas a partir de las hipótesis.

A partir de estos instrumentos, se construyeron las preguntas del cuestionario o entrevista a aplicarse, porque se relacionan directamente con los argumentos que se derivan de categorías, dimensiones e hipótesis.

Cuestionario 1: Encontramos en Casas-Repullo-Donado (2003) a García Ferrando 1, cuyo argumento explicativo sobre el instrumento de investigación es el grupo de preguntas estandarizadas a través de las que se recogen datos de investigación y el sentir de los encuestados frente a una hipótesis, se los analiza y se obtiene una conclusión.

Así los encuestados reconocerán el grado de actitud que el líder demuestra en su accionar y el conformismo o inconformismo frente a esas acciones. En este sentido, podremos confirmar las hipótesis o desvirtuarla

La validación: conforme la experiencia y conocimientos sobre la temática por parte del Consejo Ejecutivo de otro plantel piloto y el asesor Pedagógico del plantel, de acuerdo a lo que se plantea en la matriz de validez establecida por la Universidad César Vallejo a cargo del docente asesor.

La confiabilidad: al comparar los resultados de la misma prueba piloto en un grupo de diez docentes de otro plantel del sector, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cron Bach de 0,899 para la variable Liderazgo Directivo y de 0,711 en la variable Gestión educativa. Sampieri-Collados-Lucio (2004) indica que se puede comprobar la efectividad de las técnicas e instrumentos metodológicos del tratamiento de la información y el análisis de los elementos empleados en el manejo de las fórmulas para la construcción de la tabla de t Student y el alfa de Cronbach.

Criterios de inclusión

Se utilizó como base principal el instrumento denominado Matriz Comparativa Problema-Objetivo-Hipótesis, para formar el segundo instrumento del cuestionario sobre las variables Liderazgo Directivo y Gestiones educativas; que constan de treinta y ocho preguntas con una escala de evaluación de Likert; dirigida a los 54 docentes dentro de la institución educativa.

Criterios de exclusión

Se excluyó el personal administrativo y padres de familia, porque la investigación se centra en el desarrollo de una estrategia exclusivamente entre el liderazgo directivo y la gestión educativa.

2.4 Métodos de análisis de datos

Por tratarse de valores cuantitativos se procesó una base de datos, utilizando los programas Microsoft Excel y SPSS.

A través de la estadística descriptiva, se analizaron y describieron los resultados que se obtendrán de la muestra, los que se presentaron en tablas de frecuencias y porcentajes, las cuales se acompañaron con sus respectivos gráficos e interpretaciones. Así también mediante la estadística inferencial, se efectuó el análisis y procesamiento de las correlaciones y de las pruebas de hipótesis entre las variables liderazgo directivo y gestión educativa, reafirmando de entre estas dos variables, la que se acercó o alejó de la media.

Como los datos de una variable durante la recolección, aumentaron y los de la otra variable también, entonces existe una tendencia lineal y por ello sabemos que se pudo calcular el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman; lo que sirvió para rechazar la hipótesis nula, declarando que existe relación entre el líder directivo y la gestión educativa, ya que el valor obtenido se acercó a 1. Para la valoración de las correlaciones, se tomó en cuenta la descrita por Yengle (2014) en su “Guía de Métodos Estadísticos” cuando r es positivo, la relación entre las variables es directa; y cuando r es negativo, la relación entre las variables es inversa.

Tabla 4.- Valoración de las correlaciones

| r | Interpretación |
|--|-----------------------|
| ± 1 | Correlación Perfecta |
| ± 0.80 a ± 0.99 | Muy alta |
| ± 0.60 a ± 0.79 | Alta |
| ± 0.40 a ± 0.59 | Moderada |
| ± 0.20 a ± 0.39 | Baja |
| ± 0.01 a ± 0.19 | Muy baja |

FUENTE: Yengle (2014) en su “Guía de Métodos Estadísticos”

Aspectos éticos

Para que el trabajo de investigación tenga razón de ser, se procedió a informar al señor Rector, al Consejo Ejecutivo, la administradora Circuital, los docentes y a los padres de familia de la comunidad, sobre la necesidad e importancia de plantear un estudio sobre el liderazgo directivo y la gestión educativa a fin de establecer una fortaleza en lo que se conocía como una debilidad institucional.

Los docentes por su parte acordaron proveer de la información inicial sobre las debilidades y amenazas, a fin de sentar los antecedentes reales sobre los cuales se estudien las categorías de investigación. Se tomó en cuenta el consentimiento informado de los participantes, por eso el anonimato al aplicar los instrumentos permitió transparencia en las respuestas.

Los diferentes trabajos que pudieran existir y citados en las lecturas de apoyo, fueron tratados con un proceso de lectura comprensiva y análisis de la información orientada a la construcción de argumentos y su conclusión, por eso hay cero similitud con otras publicaciones a las que se reconoció originalidad, autoría y derechos de propiedad intelectual. La confiabilidad de los datos en función de la participación real y voluntaria de los encuestados, y la aplicación metodológica de fórmulas, tablas y figuras.

III. RESULTADOS

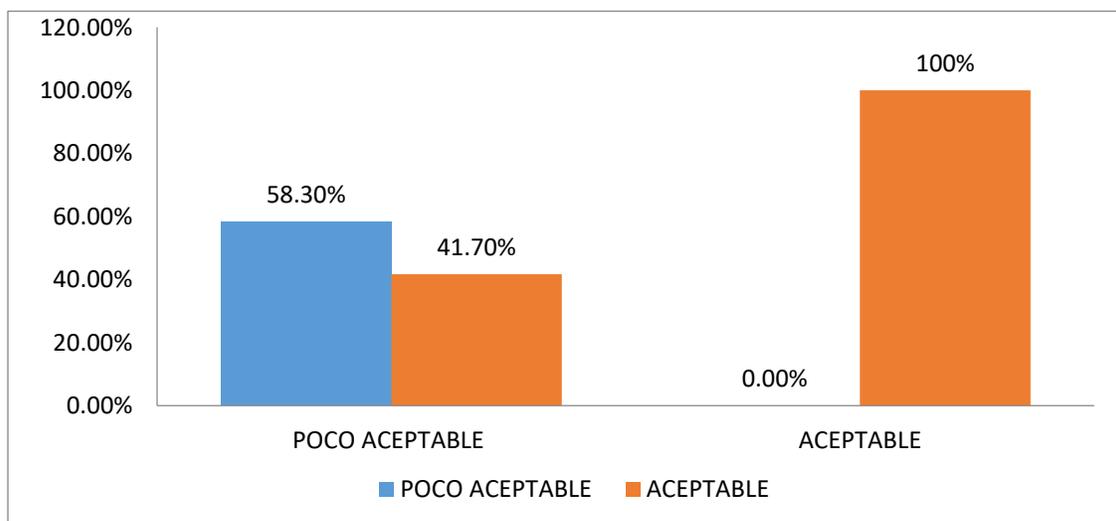
TABLA 5
RESULTADOS DESCRIPTIVOS
LIDERAZGO DIRECTIVO*GESTIÓN EDUCATIVA TABULACIÓN
CRUZADA.

| | | Gestión Educativa | | Total | |
|----------------------------|----------------|---------------------------------|-----------|---------|--------|
| | | Poco Aceptable | Aceptable | | |
| Liderazgo Directivo | Poco Aceptable | Recuento | 7 | 5 | 12 |
| | | % dentro de Liderazgo Directivo | 58,30% | 41,70% | 100,0% |
| | Aceptable | Recuento | 0 | 42 | 42 |
| | | % dentro de Liderazgo Directivo | 0,00% | 100,00% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 7 | 47 | 54 |
| | | % dentro de Liderazgo Directivo | 13,00% | 87,00% | 100,0% |

Fuente: Base de datos SPSS.

Autor: Lic. Mónica Alexandra Moncayo Arias.

FIGURA 1
LIDERAZGO DIRECTIVO*GESTIÓN EDUCATIVA TABULACIÓN
CRUZADA.



Interpretación

Se observa en la tabla 5 que el 58,30% de los encuestados afirman que existe un Liderazgo Directivo y Gestión educativa poco aceptable, en oposición al 41,70 % que manifiesta que el liderazgo directivo y la gestión educativa es aceptable.

TABLA 6

GESTIÓN EDUCATIVA*MOTIVACIÓN TABULACIÓN CRUZADA.

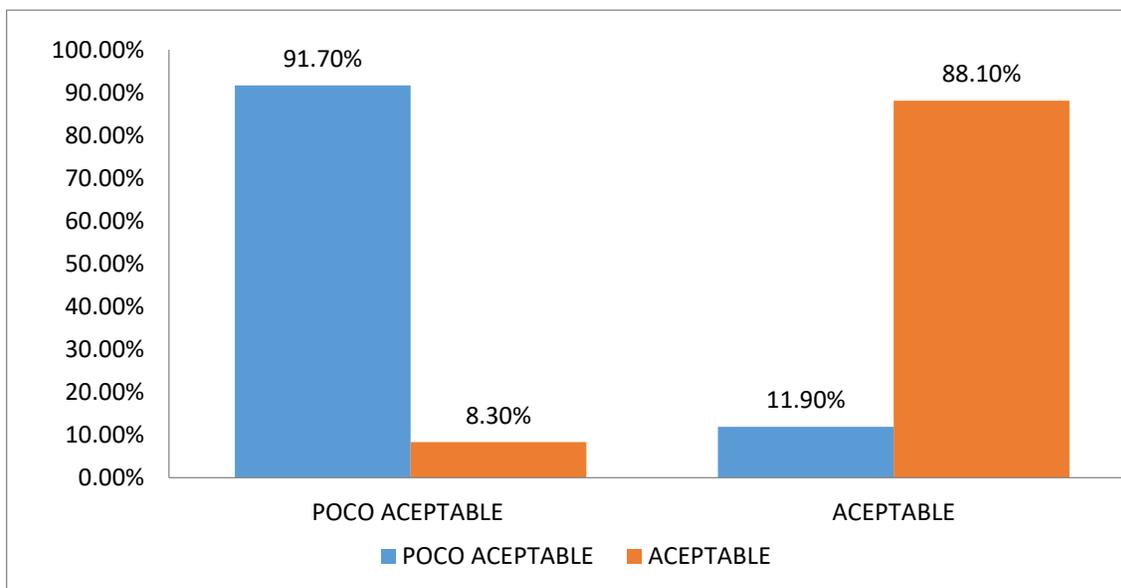
| | | Motivación | | | |
|--------------------------|-----------|---------------------------------|----------------|-----------|--------------|
| | | | Poco Aceptable | Aceptable | Total |
| Gestión Educativa | Poco | Recuento | 11 | 1 | 12 |
| | Aceptable | % dentro de Liderazgo Directivo | 91,70% | 8,30% | 100,0% |
| | | Recuento | 5 | 37 | 42 |
| | Aceptable | % dentro de Liderazgo Directivo | 11,90% | 88,10% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 16 | 38 | 54 |
| | | % dentro de Liderazgo Directivo | 29,60% | 70,40% | 100,0% |

Fuente: Base de datos SPSS.

Autor: Lic. Mónica Alexandra Moncayo Arias.

FIGURA 2

GESTIÓN EDUCATIVA*MOTIVACIÓN TABULACIÓN CRUZADA.



Interpretación

Se observa en la tabla que el 91,70% de los encuestados afirman que existe gestión educativa y una motivación poco aceptable, en oposición al 8,30 % que manifiesta que existe una gestión educativa poco aceptable y una motivación aceptable.

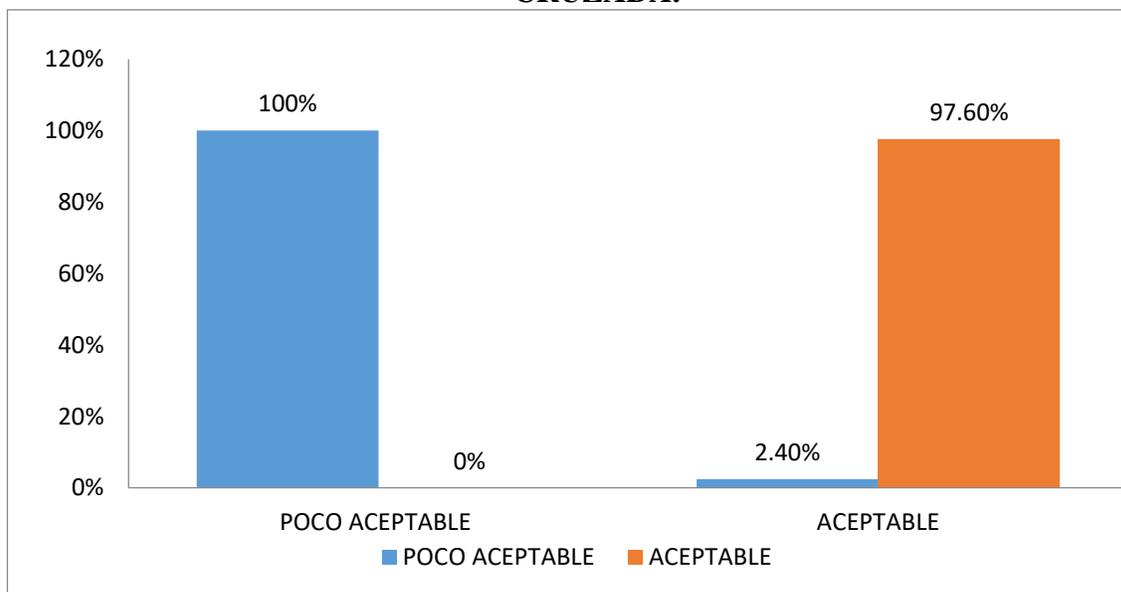
TABLA 7
GESTIÓN EDUCATIVA*RELACIONES INTERPERSONALES TABULACIÓN
CRUZADA.

| | | Relaciones Interpersonales | | | |
|--------------------------|-----------|---------------------------------|----------------|-----------|--------|
| | | | Poco Aceptable | Aceptable | Total |
| Gestión Educativa | Poco | Recuento | 12 | 0 | 12 |
| | Aceptable | % dentro de Liderazgo Directivo | 100% | 0% | 100,0% |
| | | Recuento | 1 | 41 | 42 |
| | Aceptable | % dentro de Liderazgo Directivo | 2,40% | 97,60% | 100,0% |
| Recuento | | 13 | 41 | 54 | |
| Total | | % dentro de Liderazgo Directivo | 24,1% | 75,9% | 100,0% |

Fuente: Base de datos SPSS.

Autor: Lic. Mónica Alexandra Moncayo Arias.

FIGURA 3
GESTIÓN EDUCATIVA*RELACIONES INTERPERSONALES TABULACIÓN
CRUZADA.



Interpretación

Se observa en la tabla 7 que el 97,60 % de los encuestados afirman que la gestión educativa y las relaciones interpersonales son aceptables, en oposición a un 2,40 % que opina que la gestión educativa es aceptable y las relaciones interpersonales son poco aceptables.

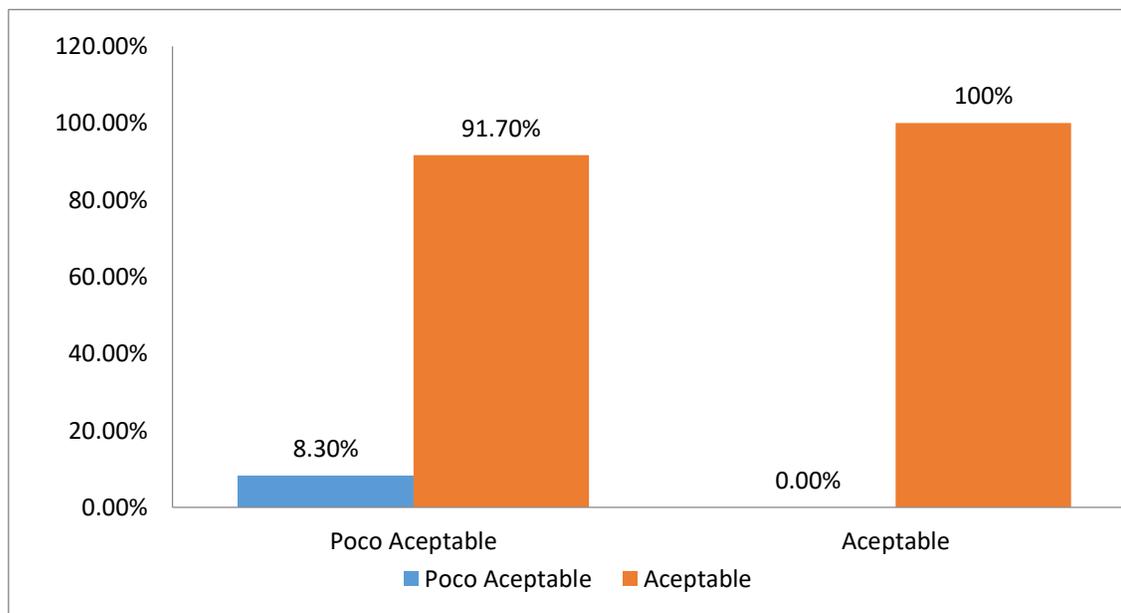
TABLA 8
GESTIÓN EDUCATIVA*TRABAJO EN EQUIPO TABULACIÓN CRUZADA

| | | Trabajo en equipo | | | | |
|--------------------------|----------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------|--------|--------|
| | | | Poco Aceptable | Aceptable | Total | |
| Gestión Educativa | Poco Aceptable | Recuento | 1 | 11 | 12 | |
| | | % dentro de Liderazgo Directivo | 8,3% | 91,7% | 100,0% | |
| | Aceptable | Recuento | 0 | 42 | 42 | |
| | | % dentro de Liderazgo Directivo | 0,0% | 100% | 100,0% | |
| | Total | | Recuento | 1 | 53 | 54 |
| | | | % dentro de Liderazgo Directivo | 1,9% | 98,1% | 100,0% |
| | | | | | | |

Fuente: Base de datos SPSS.

Autor: Lic. Mónica Alexandra Moncayo Arias.

FIGURA 4
GESTIÓN EDUCATIVA*TRABAJO EN EQUIPO TABULACIÓN CRUZADA



Interpretación

Se observa en la tabla 8 que el 100 % de los encuestados afirman que la gestión educativa y las relaciones interpersonales son aceptables, en oposición al 91,70 % que manifiesta que cuando existe una gestión educativa aceptable el trabajo en equipo es poco aceptable en un 8,30%.

3.1 Resultados inferenciales

Correlación general

TABLA 9
CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA

| | | | Liderazgo directivo | Gestión Educativa |
|------------------------|-----|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | VV1 | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,199* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,150 |
| | N | | 54 | 54 |
| | VV2 | Coefficiente de correlación | ,199* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,150 | . |
| | | N | | 54 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Base de datos SPSS.

Autor: Lic. Mónica Alexandra Moncayo Arias.

Interpretación

La correlación entre el Liderazgo directivo y la Gestión educativa en la unidad educativa del milenio “Simón Bolívar” de Pimocha en Babahoyo al 2018, es muy baja, directa y significativa al nivel 0,05 ($\text{sig.} = 0,150 > 0,05$).

Prueba de hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Gestión educativa en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha Babahoyo 2018.

H₀: No existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Gestión educativa en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha Babahoyo 2018.

Conclusión:

No existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Gestión educativa en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha Babahoyo 2018.

Correlación específica 1

TABLA 10
CORRELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y LA MOTIVACIÓN

| | | | | Gestión educativa | Motivació n |
|----------|----|-----------|------------------|------------------------------|------------------------|
| Rho | de | Educativo | Coeficiente | de 1,000 | ,314* |
| Spearman | | | correlación | | |
| | | | Sig. (bilateral) | . | ,021 |
| | | | N | 54 | 54 |
| | | Motivació | Coeficiente | de ,314* | 1,000 |
| | | n | correlación | | |
| | | | Sig. (bilateral) | ,021 | . |
| | | | N | 54 | 54 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Base de datos SPSS.

Autor: Lic. Mónica Alexandra Moncayo Arias.

Interpretación:

La correlación entre la Gestión Educativa y la Motivación en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha Babahoyo 2018 es baja, directa y significativa al nivel 0,05 (Sig. = 0,021 < 0.05).

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre Gestión Educativa y la Motivación en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha Babahoyo 2018

H₀: No existe relación significativa la Gestión Educativa y la Motivación en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha Babahoyo 2018.

Conclusión

Existe relación significativa entre Gestión educativa y motivación en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha Babahoyo 2018.

TABLA 11
CORRELACIÓN ENTRE GESTIÓN EDUCATIVA Y RELACIONES
INTERPERSONALES

| | | Gestión educativa | Relaciones interpersonales |
|-----------------|-----------------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Educativa | Coeficiente de correlación de 1,000 | ,685* |
| | | Sig. (bilateral) | ,021 |
| | | N | 54 |
| | Relaciones interpersonales | Coeficiente de correlación de ,685* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,021 |
| | | N | 54 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Base de datos SPSS.

Autor: Lic. Mónica Alexandra Moncayo Arias.

Interpretación:

La correlación entre la Gestión Educativa y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha Babahoyo 2018 es alta, directa y significativa al nivel 0,05 (Sig. = 0,021 < 0.05).

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión Educativa y las relaciones interpersonales en la, Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha Babahoyo 2018

H₀: No existe relación significativa la Gestión Educativa y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha Babahoyo 2018.

Conclusión:

Existe relación significativa entre Gestión educativa y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha Babahoyo 2018.

TABLA 12

CORRELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO

| | Gestión educativa | Trabajo en equipo |
|----------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | 1,000 | ,474* |
| Gestión educativa | | |
| Coeficiente de correlación | 1,000 | ,474* |
| Sig. (bilateral) | . | ,021 |
| N | 54 | 54 |
| Trabajo en equipo | | |
| Coeficiente de correlación | ,474* | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | ,021 | . |
| N | 54 | 54 |

***. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).**

Fuente: Base de datos SPSS.

Autor: Lic. Mónica Alexandra Moncayo Arias.

Interpretación:

La correlación entre la Gestión Educativa y el trabajo en equipo de la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha Babahoyo 2018 es moderada, directa y significativa al nivel 0,05 (Sig. = 0,021 < 0.05).

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el trabajo en equipo en la, Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha Babahoyo 2018

H₀: No existe relación significativa la Gestión Educativa y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha Babahoyo 2018.

Conclusión:

Existe relación significativa entre Gestión educativa y el trabajo en equipo de la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha Babahoyo 2018.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general es comprobar si existe liderazgo directivo dentro la gestión educativa de la UEM “Simón Bolívar” Pimocha-Babahoyo.

Considerando la relación de las variables se observa que el 58,3% de los encuestados que afirman que existe un Liderazgo Directivo y Gestión educativa poco aceptable, en oposición al 41,70 % que manifiesta que el liderazgo directivo y la gestión educativa es aceptable. El análisis inferencial de la correlación entre Liderazgo Directivo y Gestión Educativa obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,280**, La misma que por tratarse de una muestra mayor a 50 se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov comprobándose distribuciones anormales de los datos de cada variable, correspondiendo a utilizar el estadístico RH_0 de Spearman, lo cual indica que la correlación obtenida fue baja, directa y significativa al nivel 0.05. El cual fue utilizado para valorar la asociación entre variables cuantitativas lo que permite conocer la semejanza más objetiva. Concluyendo que existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha Babahoyo 2018. Por ende los resultados pueden asociarse a Del Salto Zurita, Fernández Lara, & Pachar Puga (2019) quienes en su artículo del liderazgo educativo y el desempeño docente indican que un buen líder está orientado al compromiso de recupera un verdadero proceso en la gestión educativa, también es importante traer a discusión lo que indica López (2010), se refiere al liderazgo efectivo, como un conocimiento actualizado de algunas herramientas de gestión y una cultura organizacional abierta a los cambios organizacionales; sin ello no lograría desarrollarse adecuadamente ningún proceso educativo de calidad. De modo que se puede medir el impacto que tiene la gestión educativa sobre el clima escolar, la planificación, el liderazgo, los recursos y el tiempo.

Según López C (2012), en el análisis del liderazgo, es importante mantener el recurso humano bien preparado y formado para el trabajo de alto rendimiento, se cita a W. Ocho quien asegura que las personas en una empresa o institución, no separan generalmente su vida de labores de su vida propia, porque siempre toma su trabajo como fuente de

transformación de su vida, y es lo que lo satisface personalmente y por supuesto lo que resuelve a la larga su entorno de necesidades; por eso crea un entorno afectivo de trabajo y un modo de vida laboral como la confianza, el trabajo de grupo primero y luego el de equipo, el empleo será considerado como el único de su vida, las relaciones personales (padrinos, compadres, cuñados, amigos personales) y en eso juega papel importante la toma de decisiones colectiva.

Las relaciones Interpersonales, son las formas que adopta la convivencia para hacer llevaderas las actividades, tratándose de las relaciones entre personas es lo que nos permite compartir las responsabilidades. Los directivos crean las condiciones para que la comunidad educativa pueda desempeñar su rol como miembro de ella, así también, nos proporciona apoyo para que nos enfrentemos con más éxito al mundo de los objetos y son, en sí mismas, objeto de conocimiento en lo que conocemos como «cognición social» Clemente (2015)

Fundamentando al primer objetivo específico sobre la relación entre gestión educativa y la motivación se observa que el 91,7% de los encuestados afirman que existe una gestión educativa y una motivación poco aceptable, en oposición al 8,30 % que manifiesta que la gestión educativa es poco aceptable y la motivación es aceptable, lo que concluyó que se debe hacer frente a los problemas pedagógicos y como consecuencia a mantener una relación fuerte dentro de la participación obligatoria de la comunidad educativa pero prioritariamente y mediante consenso. Por lo tanto se trae infiere en lo que se publica en la revista de México Redalycs (2015) que nos enseña que esos intereses identifican por ejemplo el liderazgo transformacional y liderazgo distribuido, sin embargo, como es producto de la sociedad y sus elementos, responde a sus problemas en mayor o menor grado y no responde adecuadamente cuando tiene tendencias a uno u otro factor que intervenga; del mismo modo Bolívar-Botía António (2010), quien afirma que los resultados de los estudios de la eficacia y mejora en las escuelas, se obtienen al organizar buenas prácticas educativas y así incrementar los resultados del aprendizaje, es por tanto que dentro de la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” se debe involucrar aún más al personal administrativo dentro del liderazgo, mediante la motivación, por lo ende coincide con lo que menciona Barreda (2007) que la gestión debe involucrar las características del personal, formados en nivel de maestría; pero la rutina incide

en las exigencia académicas de liderazgo que requerimos en una educación con estándares de calidad para una población en condiciones necesitadas, también infiere de una u otra manera concuerdan con los objetivos del (Ministerio de Educación, 2009) donde estos involucra desconcentrar los procesos administrativos del Ministerio de Educación, hacia la zona, distrito y circuito, para que se atiendan las realidades locales, pero en el fondo, no se logran atender estas realidades, por múltiples razones, con lo que la retrasan y la tornan deficiente, haciendo que esto empeore con la acción individualista del directivo.

Sobre el objetivo específico dos de la relación que existe entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales, se observa que el 97,60 % de los encuestados afirman que la gestión educativa y las relaciones interpersonales son aceptables, en oposición al 2,4 % que manifiesta que la gestión educativa es aceptable y las relaciones interpersonales poco aceptables. Así lo afirma Campos, Pérez, Martínez (2012), de modo que cuando los docentes reciben capacitaciones sobre liderazgo colaborativo, se forma una oposición que poco a poco va permitiendo nuevas actitudes y compromisos de trabajo, las que de por si se tornan permanentes. Sin embargo en este plantel, ocurre algo similar con las autoridades, mientras el director ejerce de alguna forma un liderazgo democrático, la inspectora general ejerce un liderazgo autocrático y sobredimensionado en referencia a su papel de manejo de recursos humanos. Se contrapone con la investigación realizada por Marta Camarero Figueroa (2015), donde concluyeron que evidencian una mayor presencia de modelos directivos basados fundamentalmente en la gestión, así como el evitar actuaciones referidas a la coordinación y participación de la comunidad educativa en el gobierno de los centros.

En el objetivo específico 3 para determinar la relación entre gestión educativa y trabajo en equipo se observa en la tabla 8 que el 100 % de los encuestados afirman que existe una gestión educativa y un trabajo en equipo aceptable, en un 91 % encontramos también que la gestión educativa es aceptable y el trabajo en equipo es poco aceptable, lo que implica que la institución determina que las metas institucionales resultan necesarias, y las prácticas de las habilidades y experiencia por la personas implicadas operan estrechamente a las actividades del liderazgo, es por ello que infiere con la teoría mencionada por Peñaherrera (2012), “el sistema educativo cambiante, ha obligado a las autoridades educativas a adoptar

nuevas actitudes y liderar estrategias políticas regionales y nacionales para el sostenimiento cívico y cultural de los establecimientos.

Se reconoce que es necesaria la capacidad de líder, la experiencia y la preparación humanística y profesional; lo que se conseguirá no solo con una propuesta atractiva de remuneración, incentivos de ascensos; sino con una potencial mejora de la carrera profesional y la formación a través de la gestión administrativa.

Consideremos también lo que el México Redalycs (2015), nos enseña que esos intereses identifican por ejemplo el liderazgo transformacional y liderazgo distribuido, también resalta que el líder no nace, sino que al contrario es un personaje hecho por el entorno, del cual fluye la personalidad del líder y acompañado de sus seguidores cumple con lo que se ha dispuesto para beneficio generalmente de la sociedad y sus seguidores. Cuando esto se logra, se conoce que el grupo tiene una madurez para aceptar la dirección o guía de un líder. Sin embargo, como es producto de la sociedad y sus elementos, responde a sus problemas en mayor o menor grado y no responde adecuadamente cuando tiene tendencias a uno u otro factor interviniente. Aquí, el líder educativo tiene la oportunidad de preparar con una motivación la sensibilidad suficiente para que el docente sea autónomo y colaborador.

V. CONCLUSIONES

Se concluye que la relación que existe entre liderazgo directivo y la gestión educativa dentro de la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” de la parroquia Pimocha, cuyo resultado del Rho de Spearman es de 0,150 es poco aceptable lo que indica un liderazgo bajo, percibiendo que de los docentes consideran que la gestión educativa no es eficiente.

Se concluye que la relación que existe entre relación significativa del liderazgo educativo con las dimensiones de gestión educativa y la motivación en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” de la parroquia Pimocha, donde cuyo resultado del Rho de Spearman es 0,314 considerado como baja, es decir que la medida de intervención del líder dentro de la institución no es suficiente.

Se determinó la relación que existe entre la Gestión Educativa y Relaciones interpersonales en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” de la parroquia Pimocha, tuvo como resultado según Rho de Spearman 0,685 considerado alta, es decir que los docentes tienden a desarrollar sus habilidades de integrarse a la comunidad educativa de forma justa y empática.

Se concluye que la relación entre la Gestión Educativa y Trabajo en equipo en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” de la parroquia Pimocha, presento un resulta de Rho de Spearman de 0,474 que expresa ser moderada, se determina que estas dos dimensiones se encuentra relacionadas y en la medida de la segunda variable y la dimensión de trabajo en equipo predomina la organización y se asume una gestión eficiente.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al directivo de la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” de la parroquia Pimocha, optimar el liderazgo, a través de estrategias orientadas al mejoramiento de la gestión educativa, para garantizar un sistema institucional eficiente y práctico, que afronte retos que exijan dinamismo dentro de la institución.

Se recomienda al directivo de la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” de la parroquia Pimocha, que brinde motivación de acuerdo al logro de cada docente, y fortalecer las competencias pedagógicas, que permita una instauración de compromiso eficaz.

Se recomienda al directivo de la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” de la parroquia Pimocha, que se cree espacios de integración para fortalecer las relaciones y así gestionar la aplicación de un equipo compacto dentro de la suscripción de los docentes.

Se recomienda al directivo de la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” de la parroquia Pimocha, que defiendan la gestión educativa organizando equipos de trabajo como medio de solución de conflictos y organización de instrucciones de responsabilidad que transfiriera el servicio de la labor. Promover una cultura de colaboración de los docentes y trabajadores administrativos que optimicen el trabajo en equipo.

VII. REFERENCIAS

- Del Salto Zurita, V., Fernández Lara, A., & Pachar Puga, M. (2019). El liderazgo educativo y el desempeño docente. *REVISTA INDEXADA- CIENCIA DIGITAL*.
- García, E., Fuentes, A., Vargas , M., Madrigal, M., & Arlenis , I. (2018). Liderazgo transformacional en la educación universitaria. 30.
- Álvarez-Pérez. (17 de enero de 2011). *Liderazgo educativo en los centros educativos de Asturias*.
- Álvarez-Torres-Chaparro. (2016). *Diagnóstico del liderazgo educativo en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca*.
- Anderson, S. (2010). *Liderazgo Directivo: Claves para una Mejor Escuela*.
- Ayala, H. (julio de 2017). *MATERIALES MANIPULATIVOS Y SU CONTRIBUCIÓN EN EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SIMÓN BOLÍVAR"; PARROQUIA PIMOCHA, CANTÓN BABAHOYO, PROVINCIA LOS RÍOS*.
- Balda-Guzmán. (2015). *Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la República del Ecuador*.
- Balda-Guzmán. (2015). *Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la república del Ecuador*.
- Barreda, H. (2007). *CARACTERÍSTICAS DISTINTIVAS EN LA GESTIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO*.
- Bartau-Maganto-Etxeberría. (21 de julio de 2017). *Los programas de formación de padres: una experiencia educativa*.

Bolívar. (Diciembre de 2010). *EL LIDERAZGO EDUCATIVO Y SU PAPEL EN LA MEJORA.*

Bolívar. (3 de junio de 2011). *Aprender a liderar líderes.*

Bolívar-Botía, A. (18 de agosto de 2010). *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?*

Bolívar-Botía, A. (18 de agosto de 2010). *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?*

Bravo Ponce, C. (2017). *Educación mención Dirección y Liderazgo.* Santiago- Chile.

Camarero Figuerola , M. (2015). *DIRECCIÓN ESCOLAR Y LIDERAZGO: ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO.* Tarragona - España.

Campos, L. (2012). *ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE VENTANILLA, REGIÓN DEL CALLAO.*

Camps-Pérez-Martínez. (enero de 2010). *Comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de gerenciales en Puerto Rico.*

Casas-Repullo-Donado. (8 de mayo de 2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I).*

Censos, I. N. (2010). *Población y Demografía.* O'Chacón, L. (2014). *Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad.*

Clemente, R. (25 de septiembre de 2015). *Relaciones interpersonales y de desarrollo humano.*

Educarchile. (9 de enero de 2013). *Las claves de Michael Fullan*.

EDUforics. (21 de marzo de 2016). *Michael Fullan – Un experto en liderazgo educativo*.

Espíritu de la Cruz, W. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión educativa*. Lima- Perú.

Fernández-Hernández. (septiembre de 2013). *Liderazgo directivo e inclusión educativa. Estudio de casos*.

Finch, C. (1 de febrero de 2018). *Factores externos que afectan el liderazgo*.

Flor-Terán. (agosto de 2017). *Análisis del proceso de gestión de liderazgo en la universidad Central del Ecuador y su incidencia en el fortalecimiento de las competencias gerenciales de los docentes de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación en el año 2016*.

Garcés, D. (4 de diciembre de 2012). *Liderazgo educativo y su incidencia en la gerencia de aula de los docentes de quinto semestre de banca y finanzas del instituto superior tecnológico experimental luis a. martínez de la ciudad de ambato*.

García Arauz, J. (2016). *El liderazgo en la gestión escolar*. Manta.

González-Cano. (Abril de 2010). *Introducción al análisis de datos en investigación cualitativa: Tipos de análisis y proceso de codificación (II)*.

Graffe, G. (2002). *Gestión educativa para la transformación de la escuela*.

Horn&Marfán. (2010). *Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar: Revisión de la Investigación en Chile*.

Jaramillo, R. (2012). *Trabajo en equipo*. Obtenido de dgrh.salud.gob.mx:
<http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>

López, C. (11 de octubre de 2012). *Teoría Z de William Ouchi*. Obtenido de gestiopolis.com:
<https://www.gestiopolis.com/teoria-z-william-ouchi/>

López, P. (2004). *POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO*.

López, P. (2010). *VARIABLES ASOCIADAS A LA GESTION ESCOLAR COMO FACTORES DE CALIDAD EDUCATIVA*.

Martínez Cruz , K. (10 de Noviembre de 2015). Concepto de gestión educativa. Ensayo.
Gestiopolis.

Martínez, F. (enero-junio de 2013). *El futuro de la evaluación educativa*.

Martinic, S. (septiembre-diciembre de 2001). *CONFLICTOS POLÍTICOS E INTERACCIONES COMUNICATIVAS EN LAS REFORMAS EDUCATIVAS EN AMÉRICA LATINA*. Martins-Cammaroto-Neris-Canelón. (30 de AGOSTO de 2009).
Liderazgo transformacional y gestion educativa en contextos descentralizados.

Maureira, O. (2006). *DIRECCIÓN Y EFICACIA ESCOLAR, UNA RELACIÓN FUNDAMENTAL*.

Maureira-Moforte-González. (2014). *Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo: Nuevas perspectivas para caracterizar procesos de influencia en los centros escolares*.

Ministerio de Educación. (octubre de 2009). *La gestión educativa*.

- Ministerio de Educación. (enero de 2010). *Prueba de Liderazgo Educativo*.
- Ministerio de Educación. (2015). *¿Qué es el Nuevo Modelo de Gestión Educativa?*.
- Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur 2010*.
- Muñoz-Cerdán-otros. (1995). *Calidad de la gestión y eficacia de la escuela*.
- Murillo, J. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*.
- Orellana-Cruz. (2006). *Técnicas de recolección de datos en entornos virtuales más usadas en la investigación cualitativa*.
- Ouchi, W. (9 de marzo de 2013). *Teoría Z de william Ouchi*.
- Peñaherrera, M. (junio de 2012). *USO DE TIC EN ESCUELAS PÚBLICAS DE ECUADOR: ANÁLISIS, REFLEXIONES Y VALORACIONES*.
- Pérez, R. C. (2016). *LA CONSTRUCCIÓN DE ESCALAS DE MEDICIÓN PARA la investigación lingüística y sus aplicaciones didácticas. Una propuesta con respecto a la modalidad lingüística Andaluza*.
- Ramos, J. (2015). *INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICA DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE PAUCARPATA - AREQUIPA 2015*.
- Recalde Rodríguez, M., Páez Egüez, J., Yépez Villamil, J., & Andrade Cueva, M. (Octubre de 2017). *LOS MODELOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN LA CIUDAD DE QUITO. Eumed.net*.

Salkind, N. (1999). *MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN*.

Sampieri-Collados-Lucio. (2004). *Metodología de la Investigación*.

Segredo, A. (abril-junio de 2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*.

Stone, M. (FEBRERO de 1999). *LA ENSEÑANZA PARA LA COMPRENSIÓN*.

Unesco-Perú. (2011). *MANUAL DE GESTIÓN PARA DIRECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS*.

Universidad de Guayaquil. (3 de marzo de 2018). *Capacitaciones en línea de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil*.

Valdéz, C. (7 de 10 de 2016). *Motivación Concepto y teorías porincipales*.

VALENCIA VARGAS, E. (2016). *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo*.
Lima- Perú.

Verdugo, W. (30 de septiembre de 2010). *TIPOS DE INVESTIGACIÓN*.

Vidal-Durán-Pujal. (abril-junio de 2008). *Gestión Educativa*.

Villa, a. (19 de noviembre de 2015). *Importancia e impacto del liderazgo educativo*.

Viteri-Catagña. (julio de 2017). *Como influye el liderazgo en el rendimiento académico en los estudiantes del bachillerato de la unidad educativa Eduardo Salazar Gómez del Distrito Metropolitano de Quito en el periodo 2016- 2017*.

Weinstein, J. (2009). *LIDERAZGO DIRECTIVO, ASIGNATURA PENDIENTE DE LA REFOIRMA EDUCACIONAL CHILENA.*

.

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | MÉTODO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA |
|---|--|--|---|--|
| <p>Problema general: ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con la gestión educativa en la unidad educativa del Milenio "Simón Bolívar" Pimocha-Babahoyo, 2018?</p> | <p>Objetivo general: Comprobar si existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de la UEM "Simón Bolívar" Pimocha-Babahoyo.</p> | <p>Hipótesis general:</p> <ul style="list-style-type: none"> - H1: Existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Gestión educativa en la Unidad Educativa del Milenio "Simón Bolívar" Pimocha Babahoyo 2018. - H0: No existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Gestión educativa en la Unidad Educativa del Milenio "Simón Bolívar", Pimocha Babahoyo, 2018. | <p>Método: Cuantitativo Tipo de estudio: Correlacional Diseño: Descriptivo - correlacional Esquema:</p> | <p>Población: 54 docentes</p> <p>Muestra: Censal 54 docentes</p> |
| <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación que existe entre gestión educativa y la motivación de la unidad educativa del Milenio "Simón Bolívar", Pimocha, Babahoyo, 2018? - ¿Cuál es la relación que existe entre gestión educativa y las relaciones interpersonales en la unidad educativa del Milenio "Simón Bolívar", Pimocha, Babahoyo, 2018? - ¿Cuál es la relación que existe entre gestión educativa y el trabajo en equipo en la unidad educativa del Milenio "Simón Bolívar", Pimocha, Babahoyo, 2018? | <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación que existe entre gestión educativa y la motivación de la unidad educativa del Milenio "Simón Bolívar", Pimocha, Babahoyo, 2018. - Determinar la relación que existe entre gestión educativa y las relaciones interpersonales en la unidad educativa del Milenio "Simón Bolívar", Pimocha, Babahoyo, 2018. - Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el trabajo en equipo en la unidad educativa del Milenio "Simón Bolívar", Pimocha, Babahoyo, 2018. | <p>Hipótesis específica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - H1: Existe relación significativa entre gestión educativa y la motivación en la unidad educativa del Milenio "Simón Bolívar" Pimocha, Babahoyo, 2018. - H0: No existe relación significativa entre la gestión Educativa y la motivación en la Unidad Educativa del Milenio "Simón Bolívar" Pimocha, Babahoyo, 2018. - H2: Existe relación significativa entre la gestión Educativa y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa del Milenio "Simón Bolívar" Pimocha, Babahoyo, 2018. - H0: No existe relación significativa entre la gestión Educativa y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa del Milenio "Simón Bolívar" Pimocha, Babahoyo, 2018. - H3: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el trabajo en equipo en la unidad educativa del Milenio "Simón Bolívar", Pimocha, Babahoyo, 2018. - H0: No existe relación significativa entre la gestión educativa y el trabajo en equipo en la unidad educativa del Milenio "Simón Bolívar", Pimocha, Babahoyo, 2018. | <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> <p>Dónde: M: Muestra O1: Liderazgo directivo O2: Gestión educativa r: Relación entre las variables. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario 1: 14 ítems. agregar 4 Cuestionario 2: 14 ítems. agregar 4</p> | |

Elaborado por: Lic Moncayo Arias Mónica Alexandra.

Anexo 2

Formato del instrumento 1

Formato del instrumento 1

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docentes el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el Liderazgo Directivo en la Unidad Educativa del Milenio "Simón Bolívar", en la cual usted labora. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

INFORMACIÓN GENERAL:

A. SEXO: M F

B. EDAD:

C. GRADO: SECCIÓN: MATUNINA VERPERTINA

| DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS | Nunca | A | Siempr |
|--|-------|---|--------|
| | 1 | 2 | 3 |
| DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN | | | |
| INDICADOR: CLIMA DE CONVIVENCIA | | | |
| 1. ¿Considera usted que el director debe otorgar estímulos a quien lo merece, para ayudar a mejorar el clima de convivencia en la institución? | | | |
| INDICADOR: AMBIENTE ORGANIZADO | | | |
| 2. ¿El líder director provee de satisfacción emocional, al promover constantemente la organización de los ambientes de trabajo? | | | |
| INDICADOR: INSPIRACIÓN CON VISIÓN | | | |
| 3. ¿El vicerrector induce al esfuerzo conjunto de la gestión educativa, tomando en cuenta la experiencia de terceros? | | | |
| 4. ¿Alienta las innovaciones y promueve altas expectativas, facilitando las posibilidades de desarrollo de sus estudiantes? | | | |
| DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES | | | |
| INDICADOR: COMUNICACIÓN ABIERTA | | | |
| 5. ¿El líder director en algunos casos delega a otras personas para comunicarse con el personal? | | | |
| INDICADOR: CONSOLIDACIÓN | | | |
| 6. ¿El rector estimula a través de recompensas, las actitudes favorables y creativas del personal? | | | |
| INDICADOR: ARMONÍA | | | |
| 7. ¿El inspector si asegura la armonía entre compañeros, en un trabajo de equipo? | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 8 | ¿El DECE desarrolla actividades para una buena convivencia entre compañeros de trabajo? | | | |
| INDICADOR: EMPATÍA | | | | |
| 9 | ¿El rector es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión? | | | |
| INDICADOR: TRATO JUSTO | | | | |
| 10 | ¿El rector expresa el apoyo al personal si lo realiza a través de órdenes directas? | | | |
| 11. | ¿El líder rector crea un ambiente de trabajo que induce el buen trato entre los docentes y líderes? | | | |
| 12. | ¿El inspector resuelve algunos problemas en democracia entre los docentes? | | | |
| DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO | | | | |
| INDICADOR: TOMA DE DECISIONES | | | | |
| 13. | ¿Cómo director, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución tomen decisiones? | | | |
| 14. | ¿El rector promueve el trabajo en equipo e involucra a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones? | | | |
| INDICADOR: ACTITUD PROACTIVA GENERALIZADA | | | | |
| 15. | ¿El inspector general busca alternativas al trabajo en equipo para mantener y conservar excelentes relaciones humanas? | | | |
| 16. | ¿El rector garantiza que en las actividades laborales, la participación democrática sirva para compartir ideas y experiencias? | | | |
| INDICADOR: COMPROMISO | | | | |
| 17. | ¿El líder director desarrolla labores que los identifican con la institución e inducen la participación voluntaria con reconocimiento público? | | | |
| INDICADOR: RESPONSABILIDAD | | | | |
| 18. | ¿El rector permite que exista autonomía y responsabilidad en el trabajo de equipo? | | | |
| 19. | ¿El rector permite que exista cultura colaborativa, que responda al trabajo conjunto? | | | |

Elaborado por: Lic Moncayo Arias Mónica Alexandra.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3

CUESTIONARIO: GESTIÓN EDUCATIVA

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docentes el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el Liderazgo Directivo en la Unidad Educativa del Milenio "Simón Bolívar", en la cual usted labora. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

INFORMACIÓN GENERAL:

D. SEXO: M F

E. EDAD:

F. GRADO: SECCIÓN: MATUNINA VERPERTINA

| DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS | Nunca | A veces | Siempre |
|--|-------|---------|---------|
| | 1 | 2 | 3 |
| DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA | | | |
| INDICADOR: ENFOQUES | | | |
| 1. ¿El vicerrector genera estrategias pedagógicas para que se gestione alternativas de aprendizaje? | | | |
| INDICADOR: METODOLOGÍA | | | |
| 2. ¿El vicerrector propone metodologías que permiten la gestión del aprendizaje por comprensión? | | | |
| INDICADOR: PROCESOS DE CAPACITACIÓN | | | |
| 3. ¿El rector fomenta el mejoramiento de la enseñanza, mediante procesos de capacitación? | | | |
| 4. ¿El rector promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas de capacitación? | | | |
| INDICADOR: INNOVACIONES EN LOS DOCENTES | | | |
| 5. ¿El líder rector gestiona pedagógicamente para inducir la innovación en los docentes? | | | |
| 6. ¿El vicerrector desarrolla estrategias pedagógicas innovadoras que potencian el aprendizaje? | | | |
| DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | |
| INDICADOR: CONVENIO CON ENTIDADES EDUCATIVAS | | | |
| 7. ¿El rector promueve y desarrolla proyectos de investigación en varias I.E. que requieren ser desarrolladas en forma colaborativa? | | | |
| 8. ¿El rector genera interés en el ámbito de la educación a través de actividades extracurriculares, lo que significa un aporte para la comunidad académica? | | | |
| INDICADOR: SELECCIÓN DE ESTUDIANTES | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 9. ¿El rector gestiona la actualización docente para mejorar el desempeño de los estudiantes? | | | | |
| INDICADOR: ABSORCIÓN DE ESTUDIANTES | | | | |
| 10. ¿En la Institución Educativa el rector garantiza que exista un número adecuado de estudiantes en cada salón de clases para poder trabajar armónicamente? | | | | |
| INDICADOR: ORIENTACIÓN DE LA POLÍTICA EDUCATIVA | | | | |
| 11. ¿El vicerrector gestiona permanentemente las acciones de orientación académica, vocacional y humanística que constan en la política educativa? | | | | |
| DIMENSIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL | | | | |
| INDICADOR: RELACIÓN CON EL PADRE DE FAMILIA | | | | |
| 12. ¿El rector, en la gestión educativa de carácter participativa ha sentado una política institucional que prioriza la participación de la comunidad educativa? | | | | |
| 13. ¿El profesor interactúa con los padres de familia, en la planificación de cada actividad requerida? | | | | |
| INDICADOR: APORTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL | | | | |
| 14. ¿El docente promueve la cultura colaborativa en el trabajo, para el logro de las metas en la I.E.? | | | | |
| 15. ¿El docente se empodera de la evaluación y el acompañamiento pedagógico como instrumentos de superación de problemas de aprendizaje? | | | | |
| INDICADOR: ACTITUD INNOVADORA DEL PERSONAL | | | | |
| 16. ¿El rector, fuera de lo común recibe propuestas del personal, que solucionan problemas en el plantel? | | | | |
| 17. ¿El vicerrector lidera alguna propuesta de innovación micro curricular para elevar el nivel de aprendizaje? | | | | |

Elaborado por: Lic Moncayo Arias Mónica Alexandra.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 4

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | Escala de respuesta | | | CRITERIO DE EVALUACIÓN | | | | | | | | RECOMENDACIONES/ OBSERVACIONES | | | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|--|---------------------|-----------|-----------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|--|----|-----------------------------------|---|--|--|--|
| | | | | Nunca 1 | A veces 2 | Siempre 3 | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la relación de la respuesta | | | | | | |
| | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | | | | | |
| Variable 1: Liderazgo Directivo | D1: Motivación | Clima de convivencia | 1. ¿Considera usted que el director debe otorgar estímulos a quien lo merece, para ayudar a mejorar el clima de convivencia en la institución? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Ambiente organizado | 2. ¿El líder director provee de satisfacción emocional, al promover constantemente la organización de los ambientes de trabajo? | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | |
| | | Inspiración con visión | 3. ¿El vicerrector induce al esfuerzo conjunto de la gestión educativa, tomando en cuenta la experiencia de terceros? 4. ¿Alienta las innovaciones y promueve altas expectativas, facilitando las posibilidades de desarrollo de sus estudiantes? | | | | | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | | | | | |
| | D2: Relaciones Interpersonales | Comunicación abierta. | 5. ¿El líder director en algunos casos delega a otras personas para comunicarse con el personal? | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | Consolidación | 6. ¿El rector estimula a través de recompensas, las actitudes favorables y creativas del personal? | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | Armonía | 7. ¿El inspector si asegura la armonía entre compañeros, en un trabajo de equipo? 8. ¿El DECE desarrolla actividades para una buena convivencia entre compañeros de trabajo? | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | Empatía. | 9. ¿El rector es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión? | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | Trato justo. | 10. ¿El rector expresa el apoyo al personal si lo realiza a través de órdenes directas? 11. ¿El líder rector crea un ambiente de trabajo que induce el buen trato entre los docentes y líderes? 12. ¿El inspector resuelve algunos problemas en democracia entre los docentes? | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | D3: Trabajo en Equipo. | Toma de decisiones. | 13. ¿Cómo director, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución tomen decisiones? 14. ¿El rector promueve el trabajo en equipo e involucra a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones? | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | Actitud proactiva generalizada. | 15. ¿El inspector general busca alternativas al trabajo en equipo para mantener y conservar excelentes relaciones humanas? 16. ¿El rector garantiza que en las actividades laborales, la participación democrática sirva para compartir ideas y experiencias? | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | Compromiso | 17. ¿El líder director desarrolla labores que los identifican con la institución e inducen la participación voluntaria con reconocimiento público? | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | Responsabilidad. | 18. ¿El rector permite que exista autonomía y responsabilidad en el trabajo de equipo? 19. ¿El rector permite que exista cultura colaborativa, que responda al trabajo conjunto? | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |

ANEXO 5

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | Escala de respuesta | | | CRITERIO DE EVALUACIÓN | | | | | | | | RECOMENDACIONES/ OBSERVACIONES | | | | | | |
|----------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|--|---------------------|-----------|-----------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|--|----|-----------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| | | | | Nunca 1 | A veces 2 | Siempre 3 | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la relación de la respuesta | | | | | | | | |
| | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | | | | | | | |
| Variable 2: Gestión Educativa | D1.- Gestión Pedagógica | Enfoques | 1. ¿El vicerrector genera estrategias pedagógicas para que se gestione alternativas de aprendizaje? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Metodologías. | 2. ¿El vicerrector propone metodologías que permiten la gestión del aprendizaje por comprensión? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Procesos de capacitación. | 3. ¿El rector fomenta el mejoramiento de la enseñanza, mediante procesos de capacitación? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 4. ¿El rector promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas de capacitación? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | D2: Gestión Administrativa | Convenios con entidades educativas. | 5. ¿El rector promueve y desarrolla proyectos de investigación en varias I.E. que requieren ser desarrolladas en forma colaborativa? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 6. ¿El rector genera interés en el ámbito de la educación a través de actividades extracurriculares, lo que significa un aporte para la comunidad académica? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Selección de estudiantes. | 7. ¿El rector gestiona la actualización docente para mejorar el desempeño de los estudiantes? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Absorción de estudiantes. | 8. ¿En la Institución Educativa el rector garantiza que exista un número adecuado de estudiantes en cada salón de clases para poder trabajar armónicamente? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Orientación de la política educativa. | 9. ¿El vicerrector gestiona permanentemente las acciones de orientación académica, vocacional y humanística que constan en la política educativa? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | D3: Gestión Institucional. | Relación con los padres de familia. | 10. ¿El rector, en la gestión educativa de carácter participativa ha sentado una política institucional que prioriza la participación de la comunidad educativa? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 11. ¿El profesor interactúa con los padres de familia, en la planificación de cada actividad requerida? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Aportes de la participación laboral. | 12. ¿El docente promueve la cultura colaborativa en el trabajo, para el logro de las metas en la I.E.? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 13. ¿El docente se empodera de la evaluación y el acompañamiento pedagógico como instrumentos de superación de problemas de aprendizaje? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Actitud innovadora del personal. | 14. ¿El rector, fuera de lo común recibe propuestas del personal, que solucionan problemas en el plantel? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 15. ¿El vicerrector lidera alguna propuesta de innovación micro curricular para elevar el nivel de aprendizaje? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ANEXO 6

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO PEDAGOGICO

| CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------|---------------------|------|------|------|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------------------|------|------|------|------|------|---------------|-------|-------|
| | | LIDERAZGO DIRECTIVO | | | | | | | | | | | | | | | | | | Suma de Items | | |
| | | MOTIVACION | | | | RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | | | | TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | | | |
| ITEMS | LESTRA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | | 19 | |
| | | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 44 | |
| | | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 41 | |
| | | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 39 | |
| | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 51 | |
| | | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 33 | |
| | | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 41 | |
| | | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 41 | |
| | | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 39 | |
| | | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 32 | |
| | | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 53 | |
| SUMA TOTAL | | 26 | 22 | 23 | 23 | 23 | 22 | 23 | 19 | 23 | 22 | 23 | 22 | 19 | 21 | 18 | 21 | 21 | 22 | 21 | 414 | |
| MEDIA | | 2,60 | 2,20 | 2,30 | 2,30 | 2,30 | 2,20 | 2,30 | 1,90 | 2,30 | 2,20 | 2,30 | 2,20 | 1,90 | 2,10 | 1,80 | 2,10 | 2,10 | 2,20 | 2,10 | 41,40 | |
| VARIANZA | | 0,27 | 0,40 | 0,46 | 0,23 | 0,23 | 0,40 | 0,23 | 0,54 | 0,46 | 0,62 | 0,23 | 0,40 | 0,32 | 0,54 | 0,18 | 0,10 | 0,32 | 0,40 | 0,32 | 6,67 | 44,93 |

Varianza de la Población ΣSi^2 : 6,67
 K: El número de ítems
 ΣSi^2 : Sumatoria de las Varianzas de los ítems
 S_T^2 : La Varianza de la suma de los ítems
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach
 19 [1 - 0,15]
 18
 1,06 [0,85]
 $\alpha = 0,899$

| |
|-------|
| 19 |
| 6,67 |
| 44,93 |

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{24}{24-1} \left[1 - \frac{4,66}{16,79} \right]$$

SPSS

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,899 | 19 |

Elaborado por: Moncayo Arias Mónica Alexandra.

ANEXO 7

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

| | GESTION PEDAGOGICA | | | | | | GESTION AMINISTRATIVA | | | | GESTION INSTITUCIONAL | | | | Suma de Items |
|------------|--------------------|------|------|------|------|------|-----------------------|------|------|------|-----------------------|------|------|------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | |
| | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 32 |
| | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 28 |
| | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 25 |
| | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 29 |
| | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 30 |
| | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 28 |
| | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 32 |
| | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 28 |
| | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 36 |
| | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 27 |
| SUMA TOTAL | 24 | 24 | 26 | 21 | 23 | 24 | 24 | 24 | 28 | 13 | 16 | 13 | 20 | 15 | 295 |
| MEDIA | 2,40 | 2,40 | 2,60 | 2,10 | 2,30 | 2,40 | 2,40 | 2,40 | 2,80 | 1,30 | 1,60 | 1,30 | 2,00 | 1,50 | 29,50 |
| VARIANZA | 0,27 | 0,27 | 0,27 | 0,10 | 0,23 | 0,27 | 0,27 | 0,27 | 0,18 | 0,23 | 0,49 | 0,23 | 0,00 | 0,28 | 3,34 |

Varianza de la Población ΣS_i^2 : 3,34

K: El número de ítems

ΣS_i^2 : Sumatoria de las Varianzas de los ítems

S_T^2 : La Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

14 [1 - 0,34]

13 [0,66]

$\alpha = 0,711$

| |
|------|
| 14 |
| 3,34 |
| 9,83 |

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] \quad \alpha = \frac{18}{18-1} \left[1 - \frac{3,48}{17,11} \right]$$

SPSS

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,843 | 18 |

Elaborado por: Moncayo Arias Mónica Alexandra.

ANEXO 8

BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD

BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD

| ITEMS | GESTIÓN EDUCATIVA | | | | | | | | | | | | | | | | | Suma de Items | | | | |
|------------|--------------------|------|------|------|------------------------|------|------|------|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------------|--|--|--|-------|
| | GESTIÓN PEDAGOGICA | | | | GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | GESTION INSTITUCIONAL | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | | | | | |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 24 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 27 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 28 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 32 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 33 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 34 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 35 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 36 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 37 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 38 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 39 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 40 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 41 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 42 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 43 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 44 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 46 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 47 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 48 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 49 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 51 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 52 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 53 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 54 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 55 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 56 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 57 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 58 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 59 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 60 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 61 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 62 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 63 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 64 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 65 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 66 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 67 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 68 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 69 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 70 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 71 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 72 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 73 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 74 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 75 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 76 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 77 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 78 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 79 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 80 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 81 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 82 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 83 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 84 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 85 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 86 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 87 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 88 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 89 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 90 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 91 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 92 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 93 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 94 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 95 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 96 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 97 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 98 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 99 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 100 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Suma Total | 128 | 134 | 143 | 142 | 142 | 128 | 132 | 147 | 108 | 148 | 118 | 153 | 141 | 108 | 108 | 142 | 125 | | | | | 2239 |
| Media | 0,24 | 0,53 | 0,70 | 0,58 | 0,58 | 0,38 | 0,49 | 0,77 | 0,00 | 0,78 | 0,33 | 0,56 | 0,28 | 0,00 | 0,00 | 0,28 | 0,28 | | | | | 42,00 |
| Varianza | 0,180 | 0,26 | 0,21 | 0,22 | 0,22 | 0,08 | 0,47 | 0,18 | 0,00 | 0,38 | 0,37 | 0,10 | 0,28 | 0,00 | 0,00 | 0,28 | 0,28 | | | | | 4,24 |

Varianza de la Población ΣS_i^2 : 4,24

K: El número de ítems
 ΣS_i^2 : Sumatoria de las Varianzas de los ítems
 S_T^2 : La Varianza de la suma de los ítems
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\Sigma S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$= \frac{17}{16} \left[1 - \frac{0,22}{1,08} \right]$$

$$\alpha = 0,830$$

ANEXO 9

SOLICITUD PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

SOLICITUD: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Lic. Rubén Gaibor Mestanza
Rector de la Unidad Educativa del Milenio
"Simón Bolívar"

Reciba usted un cálido y afectuoso saludo, y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo, **MONICA ALEXANDRA MONCAYO ARIAS**, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar vallejo de Tumbes, con cedula de identidad N° **1202668479**, actualmente me encuentro en el diseño de proyecto de investigación titulado: Liderazgo directivo y Gestión educativa de la Unidad educativa "Simón Bolívar" Pimocha, Babahoyo, 2018, el cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Tesis de Maestría.

Por tal motivo, mi persona ha seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para lo cual solicito a usted se digne autorizarme aplicar los INSTRUMENTOS DE EVALUACION (cuestionarios) Validados de su prueba piloto para la elaboración de la investigación antes mencionada.

La fecha y hora sugerida para realizar esta actividad están programadas para el 4 de Junio, desde las 9:30 am.

Por lo tanto agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta dicha actividad será beneficiosa tanto para los administradores y docentes, como para la investigación de este trabajo de investigación.

Pimocha, 29 de mayo del 2018



Lic. Mónica Alexandra Moncayo Arias
Autora de la investigación

ANEXO 10

OFICIO DE AUTORIZACIÓN PRUEBA PILOTO

UNIDAD EDUCATIVA "PEDRO VICENTE MALDONADO"
LOS RIOS BABAHOYO 120154 PIMOCHA
CALLE D ENTRE LAS MALVINAS Y LAS PALMAS

AUTORIZACIÓN

Por medio de la presente, en mi calidad de Rector de la UNIDAD EDUCATIVA "PEDRO VICENTE MALDONADO" DE LA PROVINCIA DE LOS RÍOS, PARROQUIA PIMOCHA, autorizo a la Lic. Mónica Alexandra Moncayo Arias, estudiante de la Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Tumbres- Perú para que aplique la PRUEBA PILOTO que servirá para la respectiva validación de los instrumentos.

Estos instrumentos PRUEBA PILOTO luego de la validación correspondientes se aplicaran en la investigación titulado Liderazgo Directivo y Gestión Educativa de la Unidad Educativa del Milenio "Simón Bolívar" Babahoyo, Los Ríos, Ecuador.

Babahoyo, 2 de abril de 2018

Ing. Giovanni Vilamarín Barragán
Rector del Plantel (e)



ANEXO 11

AUTORIZACIÓN DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN



UNIDAD EDUCATIVA "SIMÓN BOLÍVAR"

AUTORIZACIÓN

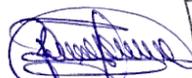
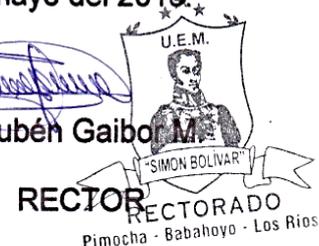
EL RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SIMÓN BOLÍVAR" DE LA PROVINCIA DE LOS RIOS PARROQUIA PIMOCHA, DISTRITO DE BABHOYO, PROVINCIA DE LOS RIOS.

AUTORIZA

A la Licenciada **MONCAYO ARIAS MÓNICA ALEXANDRA**, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados de su Prueba Piloto para la elaboración del trabajo de investigación titulado: **Liderazgo directivo y gestión educativa de la Unidad Educativa del Milenio "SIMÓN BOLÍVAR" Pimocha, Babahoyo, 2018.**

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

Pimocha, 29 de mayo del 2018.


Lcdo. Rubén Gaibo M.

RECTOR
RECTORADO
Pimocha - Babahoyo - Los Rios

ANEXO 12



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: cuestionario de **GESTIÓN EDUCATIVA** en docentes
"Unidad Educativa del Milenio Simón Bolívar"

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de **GESTIÓN EDUCATIVA**.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa del Milenio "Simón Bolívar"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO REGULAR MALO

Tumbes, junio del 2018



.....
Dr. CRUZ CISNEROS, VICTOR FRANCISCO

EVALUADOR

ANEXO 13



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de **LIDERAZGO DIRECTIVO** en docentes "Unidad Educativa del Milenio Simón Bolívar"

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de **LIDERAZGO DIRECTIVO**.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa del Milenio "Simón Bolívar"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO REGULAR MALO

Tumbes, junio del 2018

.....
Dr. CRUZ CISNEROS, VICTOR FRANCISCO

EVALUADOR

ANEXO 14

Feedback Studio - Mozilla Firefox

- □ X

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?student_user=1&u=1074598440&lang=es&s=&o=990802285

... □ ☆ ≡

feedback studio

Monica Alexandra MONCAYO ARIAS | TESIS- LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA

?

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Liderazgo directivo y gestión educativa en la Unidad
Educativa del milenio "Simón Bolívar"
Pimocha, Babahoyo, 2018

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

AUTORA:
Lcda. Moncayo Arias, Mónica Alexandra

ASESOR:
Dr. Cruz Cisneros, Victor Francisco

Resumen de coincidencias X

17 %

Coincidencia 1 de 29

| | | |
|-------------------|----------------------------|------|
| 1 | Entregado a Universida... | 8 % |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe | 2 % |
| 3 | Entregado a Internation... | 1 % |
| es.slideshare.net | Fuente de Internet | <1 % |
| 5 | uio.uisek.edu.ec | <1 % |
| 6 | www.slideshare.net | <1 % |
| 7 | repositorio.uta.edu.ec | <1 % |

Descargar

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Página: 1 de 74 Número de palabras: 17336 Text-only Report High Resolution Activado

ANEXO 15

| | | |
|---|--|--|
|  | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 10-04-2019 Página: 1 de 1 |
|---|--|--|

Yo, Cruz Cisneros Víctor Francisco docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

"Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en los docentes de la unidad educativa del milenio Simón Bolívar" Pimocha, Babahoyo, 2018" de la estudiante Moncayo Arias Mónica Alexandra constato que la investigación tiene un índice de similitud de 1.7% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 10 de abril del 2019


.....
Firma
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros
DNI: DNI 00244002



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

ANEXO 16

| | | |
|--|--|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV | Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1 |
|--|--|---|

Yo, Moncayo Arias Mónica Alexandra, identificado con DNI N° 1202668479, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar”, Pimocha, Babahoyo, 2018”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:





DNI: N° 1202668479

FECHA: Piura, 11 de Julio del 2019

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"Cesar Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

MONCAYO ARIAS MÓNICA ALEXANDRA
D.N.I. : 1202668479
Domicilio : Babahoyo, Provincia Los Ríos.
Teléfono : Fijo: 2733851-2730434 Móvil: 0985189790
Email : monica_moncayo_arias@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial
 Tesis de Pregrado
Facultad:
Escuela:
Carrera:
Título:

Tesis de Postgrado
 Maestría Doctorado
Grado Maestra en Gestión Pública
Mención:

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Moncayo Arias Mónica Alexandra
Título de la tesis:
Liderazgo directivo y gestión educativa en la unidad educativa del milenio "Simón Bolívar Pimocha, Babahoyo 2018
Año de publicación: 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

A través del presente documento.
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma

Fecha: 11 de Julio del 2019

ANEXO 18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
MONCAYO ARIAS, MONICA ALEXANDRA

INFORME TITULADO:

"LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL
MILENIO "SIMÓN BOLÍVAR" PIMOCHA, BABAHOYO, 2018"

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

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE JULIO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD

KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

