



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN

**Gestión administrativa y liderazgo de talento humano en la unidad educativa
“La Libertad”, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, Ecuador - 2017.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Cruz Domínguez, Maribel Yuvanny (ORCID: 0000-0002-4111-7817)

ASESOR:

Mgs. Torres Mirez, Karl Friederick (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa.

PIURA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, haber permitido lograr mis objetivos por su infinita bondad y amor, por haber puesto en mi camino a personas que han sido mi soporte y compañía durante el período de estudio.

A mis Padres especialmente a mi madre que fue el pilar fundamental en toda mi educación para seguir adelante con su apoyo, ejemplo de perseverancia y constancia, aunque ya no esté entre nosotros desde el cielo me sigue apoyando.

A mi familia por ese apoyo incondicional a pesar de los duros y difíciles momentos que pasamos por la pérdida de nuestra querida madre gracias infinitas gracias.

Cruz Domínguez, Maribel Yuvanny

AGRADECIMIENTO

Esta tesis es el resultado del esfuerzo y sacrificio de todos los que formamos el grupo de trabajo.

Quiero agradecer primero a Dios por guiar cada paso que doy, a mis padres, hermanos y a las personas que colaboraron con este proyecto.

A los maestros de la UVC por aportar con sus conocimientos para la culminación de la Tesis.

Cruz Domínguez, Maribel Yuvanny

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

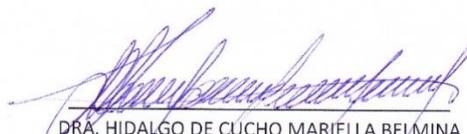
Siendo las 10:30AM del día 17 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LIDERAZGO DE TALENTO HUMANO EN LA UNIDAD EDUCATIVA "LA LIBERTAD", CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, ECUADOR 2017, presentada/o por el /la bachiller CRUZ DOMINGUEZ, MARIBEL YUVANNY

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

_____ *Aprobar por mayoría* _____

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como _____ *Apta* _____ para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 17 de febrero de 2019



DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA
PRESIDENTE





MG. FERNANDO ELÍAS MANUEL CASUSOL MORENO
SECRETARIO



MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Cruz Domínguez Maribel, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con C.C.0913914263, con la tesis titulada **“Gestión administrativa y liderazgo de talento humano en la Unidad Educativa “La Libertad”, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, Ecuador 2017.”**

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, febrero de 2018



Cruz Domínguez Maribel Yuvanny

c.c. 0913914263

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad Problemática.....	1
1.2. Trabajos Previos.....	4
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	7
1.4. Formulación del Problema	12
1.5. Justificación.....	13
1.6. Hipótesis	14
1.7. Objetivo General	14
II.MÉTODO	16
2.1 Diseño de investigación	16
2.2 Variables, operacionalización.....	17
2.3 Población y muestra.....	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	22
2.5 Métodos de análisis de datos.....	22
2.6 Aspectos éticos	23
III.RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN.....	34
V. CONCLUSIONES.....	38
VI. RECOMENDACIONES.....	40
VII. PROPUESTA	41
REFERENCIAS	56
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la Población de docentes.	21
Tabla 2 Distribución de la muestra.	21
Tabla 3 Presupuesto de la propuesta.....	54
Tabla 4 Cronograma y jornadas de aplicación de los talleres.	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de la opinión de los docentes sobre los mecanismos de control establecidos en la Planificación Educativa Institucional	24
Figura 2 Distribución de la opinión de los docentes en relación a los objetivos planteados en el PEI	25
Figura 3 Distribución de la opinión de los docentes en función de determinar si conocen y ponen en práctica las políticas de control de la institución.	26
Figura 4 Distribución de la opinión de los docentes en relación al cumplimiento de los objetivos planteados bajo el actual modelo de gestión.	27
Figura 5 Distribución de la opinión de los docentes para conocer si brindan o no su apoyo a la consecución de los objetivos institucionales del plantel.	28
Figura 6 Distribución de la opinión de los docentes sobre la aplicación de principios coherentes con la realidad del entorno educativo.....	29
Figura 7 Distribución de la opinión de los docentes relacionada en conocer si el director comparte o no comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición.....	30
Figura 8 Distribución de la opinión de los docentes sobre el liderazgo aplicado por el director motiva o no motiva al trabajo de los educandos.	31

RESUMEN

A continuación, en el presente documento se exponen los resultados correspondientes al estudio aplicado en la institución objeto de estudio. Es preciso mencionar que para su planteamiento ha sido preciso desarrollar un recorrido por las teorías y conceptos que sustentan la ejecución del proyecto respectivo. Es así que en la primera parte se aborda la problemática de la gestión administrativa realizando una revisión bibliográfica analítica desde los criterios presentes a nivel mundial, regional, nacional y local. Se desarrolló un análisis teórico relacionado al liderazgo del talento humano con su respectiva contextualización. En la primera parte se plantearon la justificación correspondiente del proceso investigativo haciendo relevancia en los criterios que para este tipo de estudios plantea la Universidad Cesar Vallejo de Perú. Una vez con estos insumos fue preciso dejar constancia de la correspondiente justificación del proyecto planteando sustento práctico, teórico, epistemológico y social del proceso investigativo. Uno de los puntos más importantes fue el planteamiento de la situación problemática, así como el diseño de la hipótesis de trabajo identificando y contextualizando las variables y su operacionalización, así como sus respectivas dimensiones. En el documento también se incluyeron el planteamiento metodológico, en él se exponen el estilo de investigación aplicado mencionando con claridad la población y la muestra del estudio. Uno de los capítulos más importantes es el relacionado a los resultados obtenidos, en uno de los ítems se relaciona con los resultados obtenidos con los docentes del plantel y otro relacionado a las entrevistas. Luego de esto se exhiben la discusión de los resultados, así como también las conclusiones y recomendaciones que se realizan en función de los resultados obtenidos, así como de las dimensiones correspondientes. Un capítulo especial es el inherente a la propuesta la cual pretende brindar alternativas de solución a la problemática abordada.

Palabras Claves: Administración, gestión, liderazgo, planificación, educación.

ABSTRACT

The results corresponding to the study applied in the institution under study are presented in the following document. It is necessary to mention that for its approach it has been necessary to develop a journey through the theories and concepts that sustain the execution of the respective project. Thus, in the first part, the problem of administrative management is addressed by carrying out an analytical literature review based on the criteria present at the global, regional, national and local levels. A theoretical analysis was developed related to the leadership of human talent with its respective contextualization. In the first part the corresponding justification of the investigative process was raised making relevance in the criteria that for this type of studies poses the Cesar Vallejo University of Peru. Once with these inputs, it was necessary to record the corresponding justification of the project, providing practical, theoretical, epistemological and social sustenance of the investigative process. One of the most important points was the approach of the problematic situation as well as the design of the work hypothesis identifying and contextualizing the variables and their operationalization as well as their respective dimensions. The document also included the methodological approach, in which the style of applied research is exposed, clearly mentioning the population and the sample of the study. One of the most important chapters is related to the results obtained, in one of the items it is related to the results obtained with the teachers of the school and another related to the interviews. After this the discussion of the results is exhibited as well as the conclusions and recommendations that are made based on the results obtained as well as the corresponding dimensions. A special chapter is inherent in the proposal which aims to provide alternative solutions to the problem addressed.

Keywords: Administration, management, leadership, planning, education.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En este sentido, se puede decir que se cree que el liderazgo en un tema ampliamente debatido a nivel mundial. Desde el siglo anterior se empezaron a colocar las bases de lo que hoy se conoce como liderazgo, pero ya para fines del siglo XX es que se empiezan a construir desde disciplinas tan variadas como la psicología ciertas teorías que alimentan este tema es de suma importancia en cuanto al perfeccionamiento de la organización social.

Para el mundo moderno, las instituciones educativas con cómodo acceso a la información y la tecnología, así como la nueva generación filosófica que atañe el comportamiento y la responsabilidad social, han conducido a caer en un ambiente complejo para las entidades. Es así que se entiende al respecto que los centros educativos del mundo entero brindan especial importancia a la adecuada promoción de la capacidad de quienes direccionan los centros educativos como elemento generador de conocimiento, estrategias de sostenibilidad y ventajas competitivas, pues según sostiene la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) se debe entender que “El ejercicio del liderazgo ha sido enfocado ampliamente desde su confianza con la gestión”.

En Latinoamérica durante los últimos años los centros educativos a nivel medio, así como primario han observado cómo el liderazgo directivo ha ido organizándose hasta establecer el alcance de políticas de carácter educativa. El lanzamiento en este ámbito se direcciona en cuanto al fortalecimiento del denominado liderazgo directivo de los establecimientos educativos, estableciendo relación afín con las observaciones de carácter internacional. Por otra parte, ciertos casos en relación a la oferta persiste sin regulación, la Organización Regional para la Educación en América Latina y el Caribe (ORELAC 2014) menciona que son varios los países en los que se promueve avances con tendencia a considerar una amplia centralización de la formación que se enfoque en la calidad considerando entre ellos por ejemplo República Dominicana y Ecuador; y en este aspecto también incitan

a fortalecer las normativas que regulan drásticamente este aspecto que direcciona el fortalecimiento de los controles e incentivos selectos como es el caso de Chile, por ejemplo.

Desde la última década, el Ministerio de Educación de Ecuador considera entre sus políticas administrativas reformar el sistema educativo influyendo enteramente sobre los establecimientos sea cual fuere su categoría o sostenimiento. El ejercicio del liderazgo es el principal elemento que se debate a nivel nacional considerando la mayor parte de enfoques que fortalezcan las bases de un nuevo paradigma educativo enfocado en remodelar las tendencias que garanticen la calidad educativa. Un ejemplo de lo expuesto son los cursos de actualización docente que se han venido desarrollando en el país, dirigido a docentes y administradores de las instituciones educativas, como es el caso de implementar por medio de Tic capacitación dirigida a profesionales, ejemplo de esto es el curso “Gestión educativa para directivos”, el cual posee un material digital gratuito disponible en el portal web del Ministerio.

Esta política pública, en temas de educación se encuentra dirigida a todo el territorio ecuatoriano, sin excepción por el Ministerio de Educación, siendo el ente de control como entidad y organismo que administra la educación, gestionando innovaciones direccionadas por el Viceministerio de Educación y este a su vez poniendo a en consideración a las Coordinaciones Zonales y por su efecto a cada uno de los Distritos Educativos. Es significativo recalcar que en los métodos de innovación educativa el liderazgo cumple un rol representativo en el sistema educativo sea cual fuere el lugar en dónde se promueva el desarrollo.

En este sentido, en lo que atañe a la provincia de Santa Elena, se conoce que hay una serie de centros de educativos que se destacan en cuanto a su trayectoria educativa, tomando en cuenta aspectos relevantes como la experiencia y por ende la categoría que diferencia a los centros educativos entre sí, su capacidad administrativa y el ejercicio del liderazgo común en los centros educativos cercanos. En el cantón La Libertad se conoce de la existencia de un buen número de establecimientos que prestan

sus servicios educacionales de forma privada, así como en el sector público, entre ellas la Unidad Educativa “La Libertad” es una de las instituciones educativas que ha crecido en población estudiantil, hecho que influye también en el prestigio organizacional del establecimiento. Al igual que todos los centros educativos ecuatorianos, ésta institución representa o traza sus intereses educativos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) instrumento que refleja las necesidades pedagógicas locales y las aspiraciones educativas y sociales del sector, trazando por este medio las directivas que serán implementadas durante el año lectivo o el tiempo para el cuál aplica el diseño, todo esto en consonancia con lo dispuesto por los organismos que regulan y controlan la educación nacional, considerando siempre todo tipo de políticas estatales.

La Unidad Educativa “La Libertad” está situada en la ciudad de La Libertad, sector de la ciudadela “San Vicente”, cantón del mismo nombre, provincia de Santa Elena. La institución brinda sus servicios a la sociedad libertense desde 1986, desde los niveles de educación básica a bachillerato general unificado, así como al bachillerato internacional. Actualmente posee 1709 estudiantes, con una planta docente de 72 profesores, 4 personas encargadas de las actividades administrativas y una persona asignada a personal de servicios generales. Un 80% de los docentes posee título de 4to nivel (maestría). Su Rector el Magister Sixter Palma Murga es quien lleva la dirección de la institución. El Plan Educativo Institucional del plantel, vigente para el presente año lectivo persigue entre sus objetivos Promover la integración del personal docente y alumnado mediante un liderazgo integral por parte de las autoridades del plantel (PEI, 2017, p.47).

Una vez indagado en cuanto a la información de carácter internacional, regional, y nacional relacionada con el tema, es preciso centrarse en el contexto próximo para la ejecución de la investigación y de esta manera proceder a evaluar y diagnosticar después de haber realizado las primeras estimaciones en el periodo académico actual dónde se demuestra la notable falta de liderazgo en el trabajo desarrollado por parte de los actores clave.

1.2. Trabajos Previos

Al respecto fue necesario recurrir a Coral (2012) quien en su trabajo de titulación de maestría realiza una indagación con tema “Gestión del liderazgo y valores en la Escuela de práctica docente Leopoldo N. Chávez de la ciudad de Quito, durante el año 2011 – 2012”, dónde se aplicó instrumentos y técnicas como la encuesta, cuestionarios y entrevistas relacionadas con la investigación descriptiva, la muestra seleccionada consideró a 6 directivos, la directora y 5 miembros del consejo técnico, el objetivo principal planteado fue explorar entre los referentes teóricos sobre gestión en educación mientras que sus objetivos específicos dan lugar a la exploración de referidos teóricos en cuanto a la gestión de la educación, el liderazgo en la educación y la gestión de la calidad en valores, así también de descubrir las funciones y liderazgo de los directores y jefes de departamentos en la práctica de procedimientos de estrategias y operaciones en el centro educativo. También entre los objetivos se apreció que se plantea tomar con compromiso la preparación del análisis corporativo en lo que respecta a los escenarios de gestión, liderazgo y valores que se relacionan entre sí, a este último se lo conoce como eje transversal en la práctica administrativa educacional. Así también el fortalecimiento del liderazgo en cuanto a la toma de disposiciones en ambientes problemáticos o inciertos explorando métodos usados por los administradores institucionales a fin de descartar o disminuir los problemas vigentes. Sus principales conclusiones proponen empeñarse en destacar tanto las autoridades como el colectivo docente un progreso en el cumplimiento de idóneo de las responsabilidades y ejecución de estrategias que buscan el progreso institucional, en este sentido además la autora se refiere al liderazgo educativo como un instrumento relacionado con la gestión institucional que promueve la mejora de todos aquellos a quienes involucra.

Otro aporte es el de Guaraca (2012) quien considera en su investigación de grado el tema “Gestión, Liderazgo y Valores en la Escuela “Brasil”, de la Provincia del Azuay, Cantón Gualaceo, durante el Año Escolar 2010-2011” dónde se aplicó instrumentos y técnicas como las encuestas y entrevistas derivadas del método científico, la muestra seleccionada

consideró a 26 miembros del personal docente y 653 estudiantes, siendo su objetivo principal el Diseño activo y a la vez consensuado de un manual denominado Código de Convivencia en el centro educativo “Brasil”, que tenga como fin el fortalecimiento positivo de las actitudes y comportamientos interpersonales de cada integrante en el centro educativo, prestando atención a los detalles en cuanto a la gestión educativa así como la práctica de valores institucionales. Para efectos de ese estudio y la relación directa con el mismo es coherente mencionar además que entre los objetivos específicos se planteó Constituir un Comité Institucional para la Redacción del Código de Convivencia tomando en cuenta criterios que motiven la representatividad, la equidad y la formación en democracia, esto en base para que los conformantes de la comuna educativa logren adoptar un perfil que llegue a promover la adopción de medidas encaminadas a hacer conciencia de la importancia social que tienen el Buen Vivir planteado desde la Constitución dela República reformada en el año 2008 añadiendo en el ámbito educativo algunas categorías sociales incorporadas en el Código de Convivencia con el propósito de optimizar la calidad de la vida institucional, teniendo con esto una contra partida hacia la vida comunitaria. Finalmente, entre las conclusiones halladas se aprecia la presencia de una fuerte correspondencia entre la gestión administrativa y el liderazgo con la ejecución de valores representativos que ponen en evidencia que son elementos importantes en cuanto a la mejora de la calidad educativa, pero sobre todo a la formación de ciudadanos que más tarde ponen en práctica conocimientos en el espacio que se desarrollan. Hace énfasis además que es relevante la consideración que en cuanto al liderazgo suele ser complicada la ejecución correcta o al menos esperada en los entornos educativos por las amplias expectativas sociales, cabe indicar que al ser un proceso que demanda sobre todo constancia y permanencia, la cultura actual aun no sea adapta y esto repercute en el ámbito profesional por las múltiples personalidades que interactúan aun siendo los líderes quienes con una visión más amplia por interponer propósitos con perspectiva personal y no colectiva estancan procesos y obstaculizan los requerimientos más urgentes de la comunidad educativa.

En el trabajo final de grado titulado “Gestión del liderazgo y valores en la Facultad de arquitectura y urbanismo en la Universidad Central del Ecuador de la ciudad en el período académico 2010 – 2011” cuyo autor es Bonilla (2012), quien hace uso de instrumentos y técnicas tales como entrevistas, socio gramas y grupos focales diseño del método instructivo taxonómico, expresa además que en cuanto a la muestra que formó parte del proceso de investigación formaron parte 6 directivos, además de 25 docentes, se contó la colaboración de 20 estudiantes y fue necesario considerar la ayuda de 5 padres de familia. En cuanto al objetivo principal planteado se observa que es el examinar la habilidad de gestión y liderazgo poniendo en interposición y de manera resaltante los valores morales y éticos individuales y colectivos de todos quienes forman parte de la institución, en cuanto a los objetivos específicos son pudo distinguir como intenciones del autor indagar en cuanto a las teorías pertinentes relacionadas directa e indirectamente con la gestión educativa, el liderazgo en los centros educativos así como la gestión en cuanto a la práctica eficaz de los valores generales y los considerados por el establecimiento educativo. Otro objetivo representativo hallado en el trabajo final fue expresar con actitud crítica un modelo idóneo que seleccione, procese y presente información oportuna y relevante en cuanto a la gestión, el liderazgo docente y directivo, así como valores éticos y morales que se promueven en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo. Otro objetivo planteado por el autor es determinar los roles que ejercen los individuos del contexto educativo, así como el liderazgo que practican tanto los administradores educativos y los jefes de departamento para la realización de planes transcendentales y operativos de la Facultad en la que se ejecuta la investigación. Además, el autor plantea entre sus objetivos que se asuma con diligencia la preparación del diagnóstico de la institución en relación a los diversos escenarios dónde se visualiza la gestión, el liderazgo y se reconocen los valores de quienes forman parte del colectivo que se investiga. Se pretende además entre los objetivos alcanzar un fortalecimiento del liderazgo en la toma de disposiciones en contextos arriesgados o inciertos, para esto ha sido necesario considerar identificar algunas metodologías que los

administradores pueden hacer uso con el afán de lograr un alto grado de reducción en cuanto a los conflictos encontrados en el espacio de investigación. Finalmente se toma en consideración como objetivo el perfeccionamiento de las conocidas capacidades de gestión de liderazgo y la relación vigente con la actitud que se evidencia con los valores de los personajes que forman parte de este centro enfocado en la educación local y que promueve a las instituciones un buen nivel apegado a la profesionalización dónde se desenvuelven futuros estudiantes para alcanzar su postgrado. Entre sus conclusiones la falta de liderazgo que impide llegar a consensos institucionales. El autor se hace además referencia en cuanto al objeto de estudio que es la gestión educativa sosteniendo que debe es necesario recalcar la consideración de algunos procesos, como los que se mencionan a continuación: comunicación e información acertada, la unificación y el trabajo colaborativo, la comisión, la estimulación y el reconocimiento, la creatividad y por último la creatividad.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema.

1.3.1. El liderazgo.

El término liderazgo carece de raíz latina, poco usual pues gran parte de los vocablos del acervo español proviene del latín, sin embargo, se conoce que su origen proviene de la lengua inglesa es decir "lead". En este caso en inglés "to lead", traducido al español tiene como significado *capacidad de conducir hombres*. En otros contextos significaría conducirlos a las batallas, o podría ser guiarlos por una senda o una línea de pensamiento, alinearlos hacia una creencia, son varias las formas que puede tomar este término. Se entiende entonces que de allí la aproximación en cuanto a otros términos o expresiones como "héroe, guía, líder o rey". Es así que se puede concluir que un líder como precepto señala ser quien Conduce, encamina, encabeza.

Acerca del liderazgo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) sostiene que:

El liderazgo en cuanto a educación se trata, facilita al cuerpo directivo e integrantes de una comunidad educativa a crear una visión de identidad

respecto al aprendizaje en la escuela partiendo por la gestión impecable y cimentada en convenios significativos. Esto representa una institución educativa de calidad en el que los principios son elementos de gran importancia, pero no son concluyentes ni obstáculos ineludibles para quienes asisten como alumnos.

De esta manera es preciso comprender la categoría en cuanto a las modalidades que adopta un líder educativo desde con perspectiva basada en una organización social, cualquiera que sea su orientación.

1.3.1.1 Definición de liderazgo

Es decir, se hace mención al talento humano como un factor de influencia capaz de orientar las actividades de cualquier organización social desde los ámbitos gerenciales. El talento humano, a través de sus políticas, ejecuta múltiples diligencias que se pronuncian desde cada uno de los integrantes que forman parte del establecimiento encaminadas al alcance de objetivos de interés. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO 2006) sostiene:

Con mayor detenimiento se hace hincapié en que el liderazgo es la habilidad de la dirección de personas. A continuación, se esclarecerá por qué se muestra que es “habilidad” y no “ciencia”. Con estas palabras, la definición de liderazgo toma relevancia hoy en día si se resuelve el siguiente problema: conducción presupone un “ir hacia” algún lado.

1.3.1.2 Los estilos del liderazgo

Zárate (2011) expresa que en cuanto a los estilos de liderazgo se encuentra una representación en tres estilos influenciados en cuanto a la actitud de quien es considerado líder hacia sus subordinados o a quienes se les podría denominar equipo de trabajo, entre ello se entiende la siguiente clasificación: autocrático, democrático y liberal o permisivo.

El estilo denominado autocrático, evidencia características particulares entre ellas, por ejemplo, el denominado líder emite órdenes sin hacer una consulta previa, y enérgicamente está a la espera de su cumplimiento. En contraposición se acota al respecto que el estilo democrático o participativo tiene una especial preocupación por lograr una consulta, busca mecanismo para persuadir ante sus subordinados y alienta la participación activa y colaborativa de todos. Mientras tanto en cuanto al estilo liberal o permisivo,

se puede describir como que quien direcciona se preocupa muy poco por utilizar en ejercicio su poder, aunque realmente se podría decir que este líder no hace uso del denominado poder, más bien concede a los subordinados una oportunidad de independencia en sus actividades.

Por lo tanto, se entiende la necesidad de comprender tanto la importancia como las características afines de los denominados estilos de liderazgo en el sector educativo tomando en cuenta la representación organizacional social, cualquiera que sea su orientación.

1.3.1.3 Dimensiones del liderazgo en la educación

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO 2006), en su publicación Bases del liderazgo en la Educación lo conceptualiza en la siguiente manera:

La habilidad de dirigir hombres y mujeres hacia el porvenir, refiere los/las líderes, personas (o conjuntos de personas) convenientes en La habilidad de dirigir en búsqueda de objetivos comunes. Al mismo tiempo, dado que el futuro no es evidente y poco real, éste depende en gran medida cuanto pueda hacerse en el presente o al menos en el futuro más próximo, sea en los días cercanos o al menos en las semanas venideras.

Sin embargo, se definen las siguientes dimensiones, de acuerdo a la misma publicación de la siguiente manera:

Referirse a quienes pudieron lograr cambiar el curso de las sociedades es considerar y recordar a destacados personajes que alcanzan la categoría de “líder histórico”. En cuanto a quienes conducen organizaciones o establecimientos hacia el futuro y que no tienen intención o pretenden cambiar el curso de la historia de las sociedades en las que viven, se entiende por la conducción hacia el “liderazgo organizacional”, también conocido como liderazgo específico del ámbito en el que se desenvuelven.

Estas dimensiones que encasillan o clasifican un líder son aplicadas con relación a la realidad que presentan los establecimientos que buscan educar en una sociedad, esto debe verse en evidencia al momento de desarrollar la actividad docente, así como sus administradores pues son quienes tienen como prioridad hacer suya la responsabilidad de conducir el destino de la institución y por ende de los estudiantes.

1.3.1.4 Influencia del liderazgo en la institución

Monroy (2013) se expresa del tema de la siguiente manera:

El ejercicio de funciones que le competen a los directivos debe tener trascendencia comunitaria que lo fuerce a conservar continua y cercanas relaciones con una diversidad de escenarios en los que se precise considerar perennemente las decisiones que demandan del director, esta característica especial es con el ánimo de poder eliminar obstáculos, de alguna manera vencer adversidades y lograr soluciones.

En este sentido la misma autora menciona la importancia del rol de quienes se desempeñan como autoridad y representan a la institución educativa y su identidad, además de señalar brevemente las acciones que debe seguir la persona que se encuentra al frente de determinado grupo humano (Monroy, 2013).

En cuanto a los administradores o quienes ejercen la gerencia educativa, deben estar conscientes de las necesidades y motivaciones de quienes forman parte de su equipo de colaboradores en consonancia con las características comunes entre sí y sobre todo los objetivos que busca la organización para posicionarse en eficientemente en la sociedad tomando en cuenta sus necesidades.

Queda claro pues en este sentido que quienes se encuentran al frente de una organización educativa como administradores tienen que al menos haber desarrollado habilidades, así como cualidades y características que le consientan alcanzar de la mejor manera aquellas actividades consideran básicas y otras que por el ente regulador son encargadas, motivando a sus colaboradores al cumplimiento de sus responsabilidades en apego a los objetivos institucionales planteados.

1.3.2. Niveles de gestión administrativa

Respecto a la gestión gerencial en centros educativos, amerita poner en consideración un número de modificaciones y normas que logren ejecutarse en paralelo y continuamente para conseguir una completa identificación de los objetivos, políticas, metas y planes educativos con requerimientos palpables de la población cercana.

Para esto, un documento que reúne algunas orientaciones al respecto es el Manual de gestión para directores de instituciones educativas desarrollado por La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO 2011) manifiesta lo siguiente:

La actividad educativa requiere del establecimiento de una organización sistémica y, por lo tanto, en la interacción se distingan algunos talentos o elementos que constituyen parte de la vida cotidiana de los discentes en las escuelas. Se añade, que el conglomerado educativo lo conforman los siguientes miembros (director (a) / rector (a), colaboradores directivos, docentes, estudiantes, personal de mantenimiento y servicios, padres y madres de familia, es decir cada miembro que cumple con actividad alguna en la institución de una localidad determinado la comunidad local, etc.).

De esta manera se identifican las siguientes extensiones consecuentes de la gestión organizacional, entre ellas: Institucional, Pedagógica, Administrativa y Comunitaria.

La institucionalidad se funda en principios que identifica la organización, es así que en este caso describe también algunas formas relacionadas con la organización institucional. La administración tiene relación directa en cuanto a la administración de recursos financieros, materiales, personal, técnicos, temporales, de seguridad e higiene y control de la información. En cuanto a lo pedagógico son las estrategias y recursos que toma en cuenta el centro educativo a la hora de desarrollarlos aprendizajes de los estudiantes de acuerdo a las opciones educativas y la documentación apropiada en cuanto a la identidad y el cumplimiento de leyes y sus reformas.

1.3.2.1. La Gestión y la planificación educativa

El IPE (*Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación*) organismo perteneciente a la UNESCO, con sede principal en Buenos Aires, considera que la gestión aplicada en la administración escolar debe evolucionar.

En la actualidad se toma en cuenta que la labor esencial en la remodelación de las organizaciones encargadas de la educación es

examinar la separación existente entre lo concretamente didáctico y lo genéricamente contrastado con lo organizacional. Esto supone visualizar que la palanca de las transformaciones educativas radica en una gestión integrada de la institución educativa estratégica (IIPE, 2011).

En Colombia, *Luis Amigó*, Fundación Universitaria hace mención de la gestión en relación a la planificación institucional de la siguiente manera:

Paradigma en el que se definen los principios generales administrativos y la actividad gestora dando lugar a que se apliquen en un campo específico de la educación. Se sabe que la Gestión Educativa se dignifica con las descripciones teórico- prácticas en su respectivo contexto. A la planificación institucional hoy es tomada en cuenta como una disciplina primordial aplicada, cuya esencia de estudio es la organización del trabajo en instituciones educativas. (Correa, Álvarez, Correa, 2011, p. 1)

En tal sentido, la gestión administrativa aplicada a la planificación dentro de la educación debe ser entendida desde la perspectiva real de su naturaleza, pues han de separarse la teoría administrativa de la educativa, pero sin dejar de lado la finalidad que une a cada una.

1.4. Formulación del Problema

El centro educativo, Unidad Educativa “La Libertad” pone en evidencia enflaquecimientos en cuanto a la gestión administrativa, considerando además que el liderazgo es un factor que requiere de atención, estos factores que se incluyen como lineamientos a seguir dentro de la planificación institucional, pero ya todo esto, en la práctica real del colegio dista en gran medida de las expectativas. Esto conlleva a establecer la interrogante que se formula en base al problema:

¿Cuál será la propuesta de gestión administrativa para mejorar el liderazgo del talento humano de la Unidad Educativa “¿La Libertad Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017?

1.5. Justificación

El proyecto investigativo “Gestión administrativa y liderazgo de talento humano en la Unidad Educativa “La Libertad”, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, Ecuador 2017” expone la necesidad de establecer el grado de eficiencia logrados en la gestión administrativa y liderazgo del talento humano en el centro educativo. Se sabe o conoce que en cuanto a la funcionalidad de las metas planteadas en el (PEI) se miden los logros al final del periodo académico o del tiempo determinado. Por otra parte, se conoce que, para afianzar lo escrito en la planificación actual, dando paso a reestructurar consideraciones a fin de prever mejoras para el futuro, precisando referir información idónea y actualizada en cuanto a lo propuesto por alcanzar en el periodo actual.

La importancia en el contexto social respecto a la presente investigación se enfoca en la relevancia que adopta la gestión del talento humano en la actualidad en los niveles categorizados respectivamente, así los resultados obtenidos en el presente proyecto permitirán conocer la realidad de la institución educativa en relación con los objetivos planteaos en el PEI. y por consiguiente conocer los alcances de la planificación institucional actual y su influencia en la gestión administrativa y del talento humano.

La relevancia práctica del proyecto de investigación se sustenta la utilidad de la información que se levante, así como en la factibilidad de tomar las precauciones del caso con la finalidad de tomar correcciones inmediatas a corto plazo ajustado de forma práctica nuevas estrategias que conlleven al alcance de logros de los objetivos considerados desde la planificación institucional.

Uno de los aportes científicos del proyecto de investigación es precisamente la relevancia epistemológica de la tesis, de igual forma se constituye en un motivante para investigaciones a realizarse a futuro en el contexto educativo, permitiendo que se logre viabilizar la cimentación de teorías relativamente nuevas relacionadas con la línea de la gestión administrativa y el liderazgo del talento humano, y así fortalecer la línea e

investigación de gestión y calidad educativa de la Universidad Cesar vallejo, del Perú.

El presente trabajo investigativo y su correspondiente aplicación permitirá obtener información valiosa, que según los datos que se obtengan, facilitarán el diseño de nuevas teorías, así como el fortalecimiento de la planificación institucional (PEI)., Es aquí como se justifica el aporte teórico de la investigación pues facilitará los procesos de planificación en la gestión administrativa del liderazgo del talento humano del plantel.

1.6. Hipótesis

Se plantea la siguiente hipótesis:

H₁ La propuesta de gestión administrativa mejorará el liderazgo del talento humano de la Unidad Educativa “la Libertad Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017.

H₀ La propuesta de gestión administrativa no mejorará el liderazgo del talento humano de la Unidad Educativa “la Libertad Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017.

1.7. Objetivo General

Diseñar un plan de fortalecimiento para la gestión administrativa de acuerdo a lo que recomienda el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, así como en las publicaciones de la UNESCO., para mejorar el liderazgo del talento humano de la Unidad Educativa “la Libertad Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017.

1.7.1. Objetivos Específicos

- Identificar características de los grados de la Gestión Administrativa, así como de los estilos de liderazgo en la Unidad Educativa “la Libertad, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, Ecuador 2017
- Analizar la importancia de la planificación educativa, así como la influencia del liderazgo de Talento Humano en la Unidad Educativa “la Libertad “Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, Ecuador 2017.

- Describir las características de la gestión administrativa sobre las dimensiones del liderazgo del talento humano en la Unidad Educativa “La Libertad” Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, Ecuador 2017.
- Aplicar un plan para fortalecer la Gestión Administrativa de acuerdo con lo que recomienda el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, así como en las publicaciones de la UNESCO., para el liderazgo educativo, para mejorar el liderazgo del talento humano de la Unidad Educativa “la Libertad Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017.
- Validar los ítems del instrumento que se empleará en la encuesta y la entrevista mediante la aplicación de una prueba piloto para posteriormente sistematizar los resultados de la aplicación del instrumento previamente revisados por expertos y validadores.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

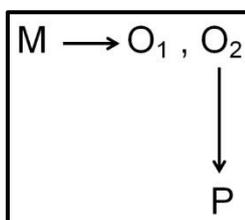
Una vez desarrollado lo planteado y formulado como problema considerando la realidad vigente, se procedió a definir los límites y alcances de la investigación, lo cual conlleva a seleccionar una o más alternativas de diseño de investigación y emplearlos a la realidad particular del estudio. Para el presente caso el diseño de la investigación corresponde al descriptivo prospectivo, de carácter cuali-cuantitativo. A través de este método se evaluará el problema de investigación refiriendo las variables uno y variable dos sin afectar el problema ni manipular alguna variable. Las variables para describir serán la gestión administrativa y el liderazgo del talento humano, argumentando científicamente la propuesta que ha de ser elaborada.

A través de la investigación descriptiva será posible el levantamiento y análisis de la información mediante entrevistas, fichas de observación y demás instrumentos con la finalidad de describir la variable gestión administrativa identificando los niveles de gestión, así como el impacto generado a través de esta en la planificación institucional.

Luego será preciso describir la segunda variable liderazgo del talento humano para conocer los estilos y dimensiones del liderazgo en la institución, así como la influencia de este en el talento humano del centro educativo.

Mediante la Investigación prospectiva será posible diseñar, en base a los resultados obtenidos una propuesta viable y factible con el objetivo de contribuir a las mejoras del desempeño educativo de la institución, protegidos en los precedentes teóricos señalados anteriormente.

Esto da lugar al siguiente esquema representativo acorde al tipo de diseño descriptivo - prospectivo.



Dónde:

M = Muestra 102

01 = Variable independiente (Gestión administrativa)

02 = Variable dependiente (Liderazgo el talento humano)

P = Propuesta

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1. Variable Independiente

Gestión administrativa. - Se enaltece con los adelantos teórico-prácticos de estas áreas del saber. Actualmente se cree que es una regla afanosa, una zona de ejercicio, cuyo caso de estudio es la clasificación laboral en instituciones que cumplen un deber educativo (Correa, Álvarez, Correa, 2011, p. 1)

2.2.2. Variable Dependiente

Liderazgo del talento humano. - Es un factor importante en el proyecto de gestión de calidad semejante al corazón. Es el eje central de cualquier organización. Adiestrar es Liderar y gracias a esta encomienda educativa, cada pedagogo es un líder. (Zárate, 2011, p. 61)

2.2.3. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Gestión administrativa	Se enaltece con los adelantos teórico-prácticos de estas áreas del saber. Actualmente se cree que es una regla afanosa, una zona de ejercicio, cuyo caso de estudio es la clasificación laboral en instituciones que cumplen un	Se desea conocer cómo el suceso de la gestión administrativa en la Institución educativa de estudio. Para el presente trabajo de investigación, se hará uso del cuestionario con 20 ítems distribuidos con sus respectivos indicadores	Liderazgo	Resultados positivos en todos los niveles	01, 04	Totalmente en desacuerdo	
				Mecanismo de control	02		
				Autoevaluación permanente	03		
			Pedagógico	Evidencia objetivos claros y medibles	05, 08		En desacuerdo
				Posee mecanismos de control	06		De acuerdo
				Diseñada con la intervención de todos	07		Totalmente de acuerdo
			Autoritaria	Personal docente con altos niveles de satisfacción	09		

deber educativo (Correa, Álvarez, Correa, 2011, p. 1)

para evaluar el impacto de la gestión administrativa y su relación en la institución.

Cumplimiento de los objetivos **10, 12**

Capacitación constantemente. **11**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Liderazgo del talento humano	Es un factor importante en el proyecto de gestión de calidad semejante al corazón. Es el eje central de cualquier organización. Adiestrar	Aplicación de la escala de Likert la cual recoge información sobre el liderazgo del talento humano. Consta de un cuestionario con 20 ítems, distribuidos	Competitivo	Evidencia condiciones positivas de liderazgo	13	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo
				Aplica principios coherentes con la realidad del entorno	14	
				Demuestra su profesionalis	15, 16	

<p>es Liderar y con sus gracias a respectivos esta indicadores de encomienda evaluación. educativa, cada pedagogo es un líder. (Zárate, 2011, p. 61)</p>		mo en todo momento		Totalmente de acuerdo
		Propicia trabajos en equipo	18	
	Autocrático	Demuestra capacidad de organizar y planificar	17, 21	
		Posee capacidad de tomar decisiones	19, 20	
	Transaccional	Se evidencia resultados positivos	22, 25	
	Motiva al trabajo en los educandos	23		
	Construye lazos de confianza.	24		

2.3 Población y muestra

Wigodski, (2017) señala que Población “Es el vinculado total de sujetos, cosas o medidas que conservan ciertas peculiaridades habituales, observables en algún momento y sitio determinado”. Cuando se fuere a realizar alguna investigación debe de tenerse presente ciertas cualidades esenciales al escogerse la población bajo estudio.

2.3.1 Población

En el presente estudio investigativo, se han de considerar la totalidad del claustro docente del instituto de educación.

Tabla 1

Distribución de la Población de docentes.

NIVELES	TOTAL DE DOCENTES
Básica superior	33
Bachillerato	69
TOTAL	72

Fuente: PEI., Institución Educativa

2.3.2 Muestra

Tabla 2

Distribución de la muestra.

NIVELES	TOTAL DE DOCENTES
Número total de docentes	72
Muestra	72

Fuente: PEI., Institución Educativa

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En el presente estudio, se han de aplicar las siguientes herramientas de investigación (técnicas).

2.4.1. Técnica

Para la realización de la pesquisa en el proceso del levantamiento de datos se ha tomado en cuenta las que se considera las siguientes técnicas.

La encuesta, que según Briones (2002) señala que “Es un método de adquisición de información por medio del planteamiento de interrogaciones orales o escritas, trazadas a un universo o muestra de individuos que tienen las características solicitadas por el problema de investigación”. De la misma forma fue necesario recoger la opinión de los directivos y se recurrió a la técnica de la entrevista dónde se elaboró un cuestionario con 10 ítems.

2.4.2. Instrumento

En este proyecto de investigación se aplicó la técnica de encuesta dirigida a profesionales docentes, así como la entrevista para los directivos. Con la técnica de la encuesta se aplicó el instrumento del cuestionario compuesto de 25 ítems, mientras que con la entrevista se aplicó un instrumento con 12 ítems para contestar.

2.5 Métodos de análisis de datos

Se efectuará una investigación intensiva del centro educativo, para ello se recogerá pesquisa acerca del entorno vigente en el momento y tiempo real, las experiencias y condiciones pasadas y las variables que ayudarán a fijar las características específicas de la realidad de la institución educativa.

Después de examinar las correspondencias de esos factores, se procederá a confeccionar un cuadro ancho y compuesto de la unidad educativa, tal como ella funciona en la realidad, se reúnen los datos a partir de una muestra de sujetos esmeradamente seleccionados y se procuran extraer generalidades válidas sobre la población que representa la muestra. El objetivo será realizar una indagación a profundidad dentro de un marco de referencia social; las dimensiones o aspectos de dicho marco dependen

de la naturaleza del caso estudiado. Así de esta forma, es preciso analizar estadísticamente los resultados, los cuales han de ser expuestos de forma gráfica en una hoja de cálculo.

El orden de trabajo fue.

1. Validar los instrumentos para la trilla de datos.
2. Aplicar la encuesta piloto y examinar los resultados obtenidos mediante sistemas operativos pertinentes.
3. Incrementar información oportuna mediante encuestas y entrevistas.
4. Cuadrar y analizar la indagación recopilada mediante sistemas operativos pertinentes.
5. Tomar medidas en el informe conclusivo de efectos.

2.6 Aspectos éticos

Se deja constancia de la información obtenida se ejecutó a través de fichas textuales y referenciales bibliográficas, el trabajo se confecciona venerando las normas APA, 6ta edición para respetar y no quebrantar las normas de participación intelectual (derecho del autor) además se procede con prudencia el derecho de datos son guardados en una carpeta en la cual se aprecian las certezas que pueden ser mostrados si el jurado lo solicite.

De esta forma en la recolección de datos, así como en el análisis de la misma en base primordial a la indagación de campo fue justo solicitar las venias respectivas a las autoridades de las instituciones educativas, tanto para la prueba piloto como para la aplicación de las encuestas finales. Otro de los aspectos a remarcar es que las encuestas fueron de carácter anónimo y reservado con el propósito de respetar la opinión de cada uno de los participantes.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados encuestas a los docentes del plantel

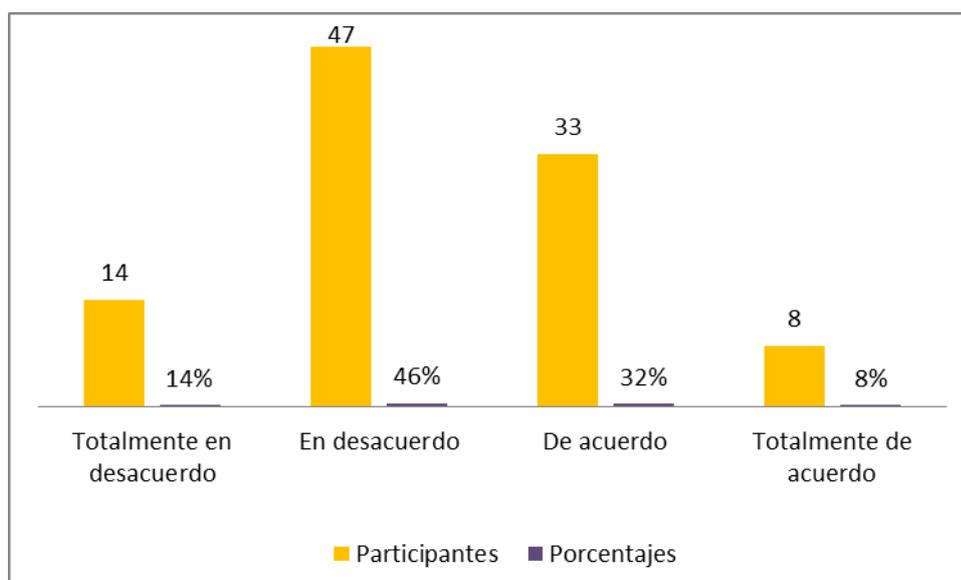


Figura 1 Distribución de la opinión de los docentes referente a saber si están o no están de acuerdo con los actuales mecanismos de control establecidos en la Planificación Educativa Institucional del plantel.

Apreciaciones

En la Figura 1 se aprecia el número de docentes en la investigación referente a saber si están o no están de acuerdo con los actuales mecanismos de control establecidos en la Planificación Educativa Institucional del plantel.

- En total 47 participantes están en desacuerdo y 33 de acuerdo. 8 totalmente de acuerdo. 14 totalmente en desacuerdo.
- El antecedente más habitual se halló entre el 2 y el 3. 46% participantes en desacuerdo y 32% de acuerdo, 78% en total en este rango.
- La Mediana muestra una marcada presencia en los datos que se inclinan moderadamente hacia el dato 1. Mientras que la desviación estándar señala que existe una marcada dispersión de los datos hacia el 1, así como al ítem 4.

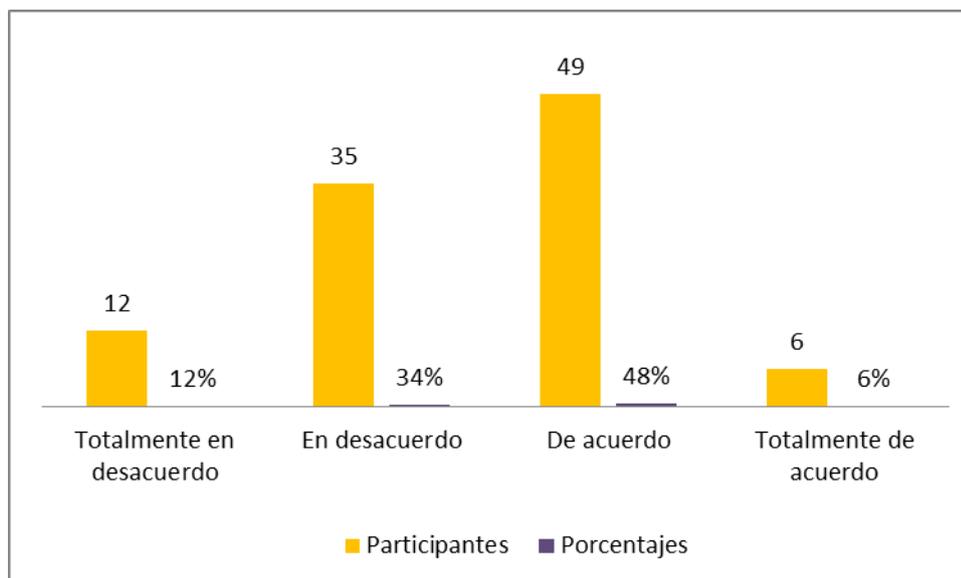


Figura 2 Distribución de la opinión de los docentes en relación a conocer si consideran o no consideran que los actuales objetivos planteados en el PEI del plantel correspondan a una planificación enfocada en esquemas pedagógicos oportunos.

Apreciaciones

En la Figura 2 se aprecia el número de docentes en la en relación con conocer si consideran o no consideran que los actuales objetivos planteados en el PEI del plantel correspondan a una planificación enfocada en esquemas pedagógicos oportunos.

En total 35 participantes están en desacuerdo y 49 de acuerdo. 6 totalmente de acuerdo. 12 totalmente en desacuerdo.

- El dato más usual encontrado entre los ítems 2 y el 3. 34% participantes en desacuerdo y 48% de acuerdo, 82% en total en este rango.
- La Mediana muestra una condensación central de los datos con inclinación marcada hacia los ítems 2 y 1. Es así que la desviación estándar muestra una existente dispersión ligera de los datos hacia los ítems 1 y 4.

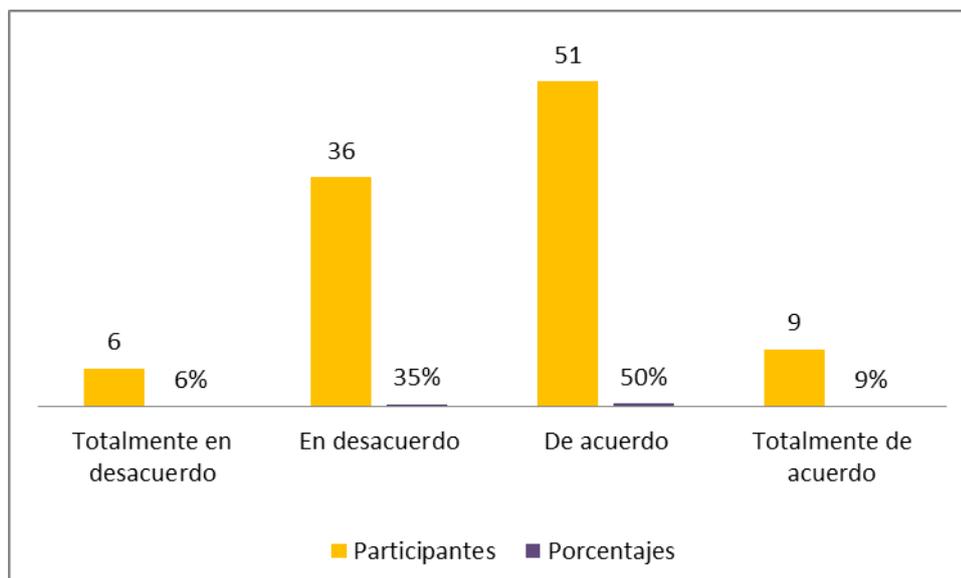


Figura 3 Distribución de la opinión de los docentes en función de determinar si conocen y ponen en práctica las políticas de control de la institución.

Apreciaciones

En la Figura 3 se aprecia el número de docentes en función de determinar si conocen y ponen en práctica las políticas de control de la institución.

En total 36 participantes están en desacuerdo y 51 de acuerdo. 9 totalmente de acuerdo. 6 totalmente en desacuerdo.

- El dato más habitual se encontró entre los ítems 2 y 3. 35% participantes en desacuerdo y 50% de acuerdo, 85% en total en este rango.
- La Mediana expone una concentración céntrica de los datos entre los ítems 2 y 3, con inclinación leve hacia los ítems 1 y 4. Mientras que la desviación estándar demuestra que existe dispersión de los datos hacia los ítems 1 y 4.

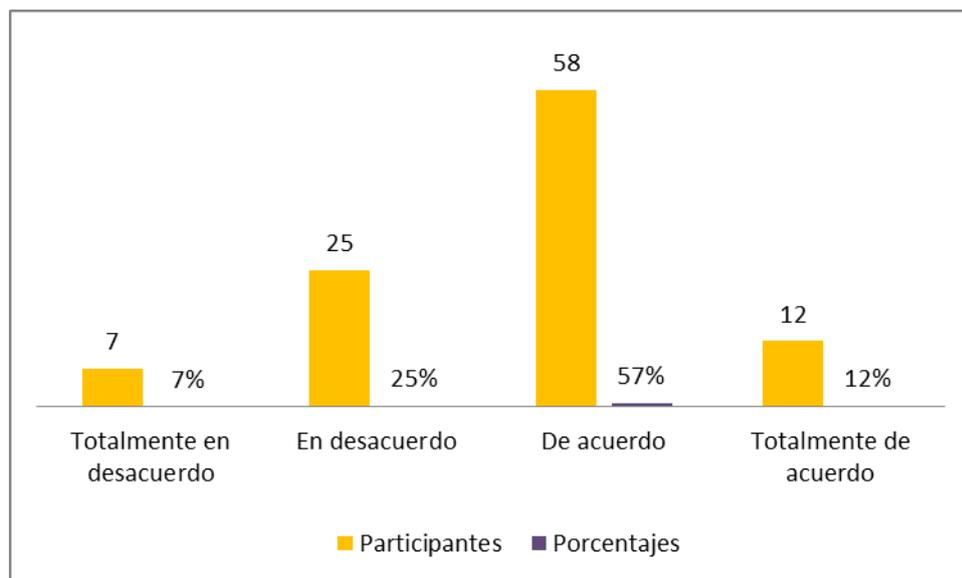


Figura 4 Distribución de la opinión de los docentes en relación de que si consideran o no consideran que se cumplen los objetivos planteados bajo el actual modelo de gestión.

Apreciaciones

En la Figura 4 se aprecia el número de docentes en relación de que si consideran o no consideran que se cumplen los objetivos planteados bajo el actual modelo de gestión.

En total 25 participantes están en desacuerdo y 58 de acuerdo. 12 totalmente de acuerdo. 7 totalmente en desacuerdo.

- El dato más usual encontrado entre el ítem 3, así como en el 2. 25% participantes en desacuerdo y 57% de acuerdo, 83% en total en este rango.
- La Mediana muestra una condensación central de los datos hacia el ítem 3 y de manera leve en el 2. Mientras que la desviación estándar demuestra que existe dispersión de los datos hacia los ítems 1 y 4, con tendencia a elevarse en el ítem 2.

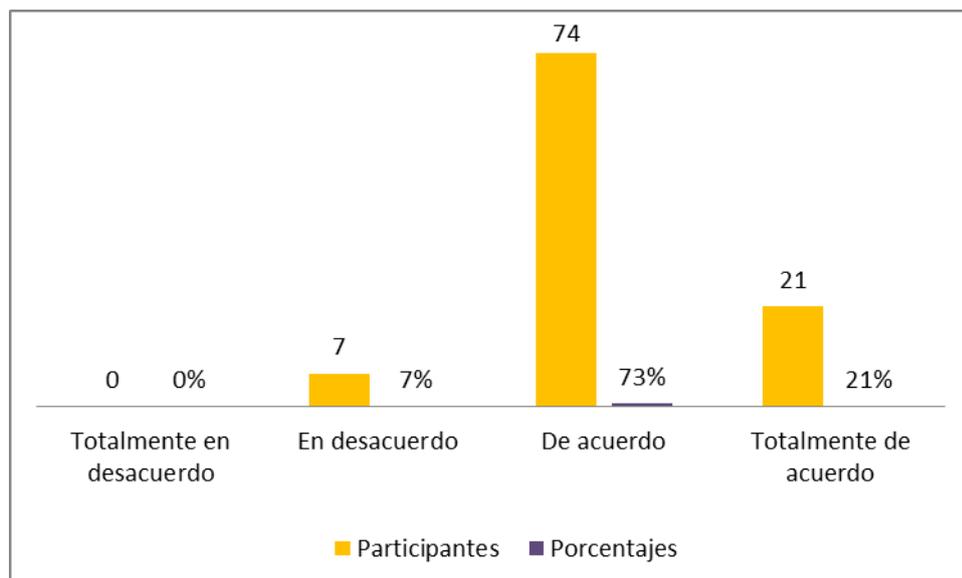


Figura 5 Distribución de la opinión de los docentes para conocer si brindan o no su apoyo a la consecución de los objetivos institucionales del plantel.

Apreciaciones

En la Figura 5 se aprecia el número de docentes para conocer si brindan o no su apoyo a la consecución de los objetivos institucionales del plantel.

En total 7 participantes están en desacuerdo y 74 de acuerdo. 21 totalmente de acuerdo. 0 totalmente en desacuerdo.

- El dato más usual encontrado en el ítem 3, marcando una inclinación hacia el ítem 4. 73% participantes totalmente de acuerdo y 21% de acuerdo, 93% en total en este rango.
- La Mediana muestra una condensación central hacia el dato 3 con una leve inclinación hacia el dato 4. Mientras que la desviación estándar demuestra que existe dispersión de los datos hacia los ítems 4 y 3.

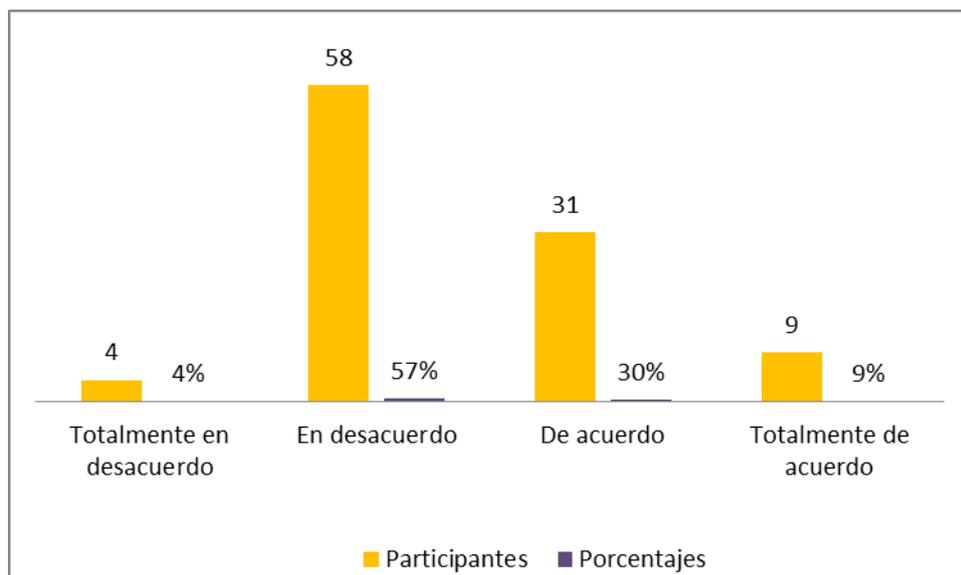


Figura 6 Distribución de la opinión de los docentes desde su punto de vista si las autoridades del plantel aplican o no aplican principios coherentes con la realidad del entorno educativo.

Apreciaciones.

En la Figura 6 se aprecia el número de docentes desde su punto de vista si las autoridades del plantel aplican o no aplican principios coherentes con la realidad del entorno educativo.

En total 58 participantes están en desacuerdo y 31 de acuerdo. 9 totalmente de acuerdo. 4 totalmente en desacuerdo.

- El dato más usual encontrado entre el 2 y el 3. 57% participantes en desacuerdo y 30% de acuerdo, 87% en total en este rango.
- La Mediana muestra una condensación central de los datos hacia el dato 2 con una inclinación hacia el ítem 3. Mientras que la desviación estándar demuestra que existe dispersión de los datos muy marcada hacia el ítem 3 extendiéndose hacia el 4. De la misma forma existe dispersión hacia el ítem 1.

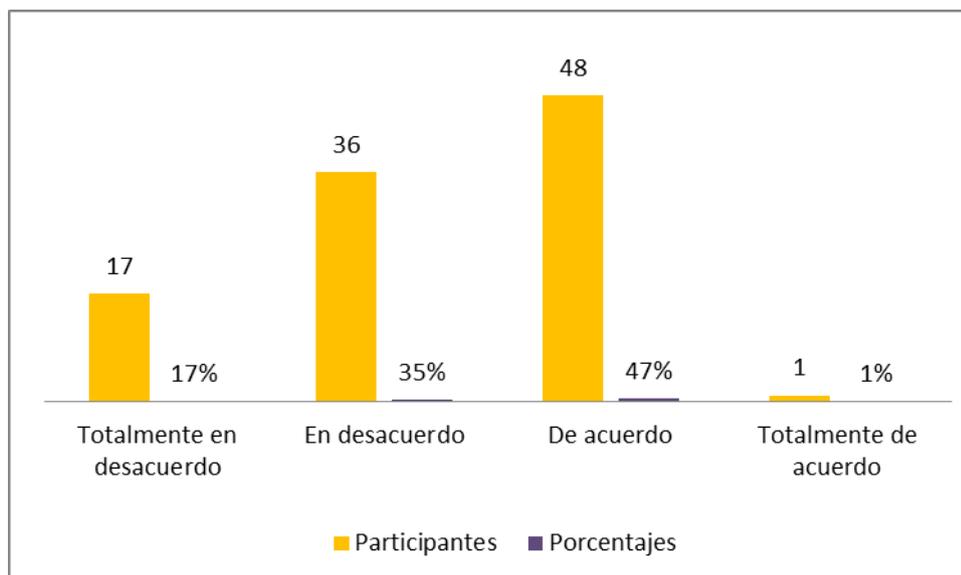


Figura 7 Distribución de la opinión de los docentes relacionada en conocer si el director comparte o no comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición.

Apreciaciones.

En la Figura 17 se aprecia el número de docentes relacionada en conocer si el director comparte o no comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición.

En total 36 participantes están en desacuerdo y 48 de acuerdo. 1 totalmente de acuerdo. 17 totalmente en desacuerdo.

- El dato más usual encontrado entre el 2 y el 3. 35% participantes en desacuerdo, 47% de acuerdo. 82% en total en este rango.
- La Mediana muestra que existe una condensación central de los datos en el ítem 3 sellamiento un crecimiento en el ítem 2. Mientras que la desviación estándar demuestra que existe dispersión de los datos, desde el ítem 3 hacia el 2 y el 1, así como hacia el ítem 4.

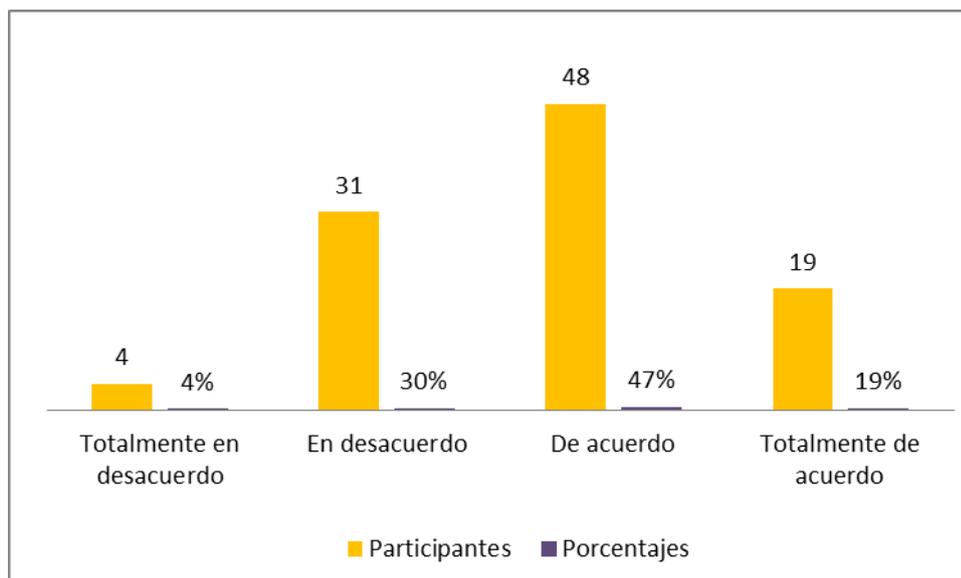


Figura 8 Distribución de la opinión de los docentes para conocer acerca de que si el liderazgo aplicado por el director motiva o no motiva al trabajo de los educandos.

Apreciaciones.

En la Figura 8 se aprecia el número de docentes para conocer acerca de que si el liderazgo aplicado por el director motiva o no motiva al trabajo de los educandos.

En total 31 participantes están en desacuerdo y 48 de acuerdo. 19 totalmente de acuerdo. 4 totalmente en desacuerdo.

- El dato más usual encontrado entre el 2 y el 3. 30% participantes en desacuerdo y 47% de acuerdo, 77% en total en este rango.
- La Mediana muestra una condensación central de los datos desde el ítem 3 hacia el dato 2. Mientras que la desviación estándar demuestra que existe dispersión de los datos desde el ítem 3 con una curva descendente hacia el ítem 3 y 4, así como desde el ítem 3 hacia el 4.

3.2. Resultados de las entrevistas a los directivos del plantel

RESUMEN ENTREVISTA A DIRECTIVOS

Dimensiones/ Participantes	Dimensión Liderazgo	Dimensión Pedagógico	Dimensión Autoritaria	Dimensión Competitivo	Dimensión Autocrático
1	Los resultados obtenidos son los que se esperaban. El estilo del liderazgo es aceptable.	Los objetivos del PEI se deben a una planificación con objetivos claros que contribuyen a la educación de los jóvenes	Están de acuerdo con las estrategias diseñadas ya que aseguran el logro de las metas.	El personal del plantel demuestra cualidades de liderazgo en sus funciones.	El liderazgo aplicado promueve un trabajo armónico en el plantel.
2	Los resultados que se obtienen son apropiados y de acuerdo con el estilo de liderazgo aplicado.	Los objetivos descritos en el PEI responden a un diseño oportuno.	Las estrategias diseñadas pueden ser más innovadoras	Las cualidades de liderazgo en el personal del plantel se evidencian en su personal.	El estilo de liderazgo en el plantel favorece el trabajo académico
3	Los logros obtenidos pueden ser mejorados si se innovara en el diseño de la planificación.	Los objetivos propuestos deben ajustarse mejora la realidad del plantel y de los docentes	Deben revisarse las estrategias planteadas para asegurar calidad en el trabajo	Los profesores deben fortalecer el estilo del liderazgo aplicado en el plantel.	El actual estilo de liderazgo carece de estilo y se muestra débil

Se muestra la aplicación del cuestionario en entrevistas a tres directivos de la institución con la finalidad de describir de la Gestión administrativa y liderazgo de talento humano en la Institución Educativa.

En la dimensión liderazgo los participantes sostuvieron que los logros que se han obtenido son los mejores sin embargo se pueden mejorar. En la dimensión pedagógica los consultados dijeron que los objetivos trazados deben responder mejor a la realidad de los clientes.

En la dimensión autoritaria señalaron que los resultados deben revisarse las estrategias planteadas para asegurar calidad en el trabajo. En la dimensión competitivo indicaron que los profesores son cumplidores y colaboradores además dijeron que ellos trabajan por el cumplimiento de los objetivos. En la dimensión autocrática mencionaron que el estilo carece de estilo y se muestra débil en las actividades a desempeñar.

IV. DISCUSIÓN

Para efectos del presente estudio investigativo la hipótesis general o de investigación sostiene que la propuesta de gestión administrativa mejorará el liderazgo del talento humano de la Unidad Educativa “La Libertad Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017. Es así que luego de los resultados obtenidos y una vez analizados se demuestra que la hipótesis es aceptada porque la influencia se traduce en la mejora del liderazgo del talento humano que actualmente poseen porcentajes de insatisfacción en los docentes del 53% en total%.

Es así que los resultados obtenidos podrán ser evidenciados en su real capacidad por la influencia de la propuesta ya que mediante éste han de ser diseñadas una serie de estrategias encaminadas a fortalecer los procesos de gestión administrativa dentro del centro educativo, así mismo se han de potenciar lineamientos generales que promuevan un adecuado liderazgo del talento humano dentro del campo educativo, bajo la tutoría de los directivos responsables de la ejecución de la propuesta, dándole un carácter prioritario en cada uno de sus estilos dentro de la Unidad Educativa “la Libertad Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017. En tal sentido Zárate (2011) expresa que se identifican tres estilos de influencia del líder a sus subordinados: autocrático, democrático y liberal o permisivo. “En el estilo autocrático el líder da la orden sin consulta previa, sólo espera el cumplimiento. El estilo democrático o participativo consulta y persuade a los subordinados y alienta la participación. Y el estilo liberal o permisivo utiliza muy poco su poder, si es que lo usa. Concede a los subordinados un alto grado de independencia en sus tareas”.

Es preciso destacar que la gestión administrativa dentro del ámbito educativo se caracteriza por poseer las herramientas de planificación adecuadas para incidir de forma apropiada en todos los elementos que conforman el sistema educativo local, incluyendo la gestión, diseño, innovación y puesta en ejecución de una propuesta de gestión administrativa mejorará el liderazgo del talento humano de la Unidad Educativa “la Libertad Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017.

Monroy (2013) se expresa acerca de la influencia del liderazgo en los centros de estudio de la siguiente manera: “Es así, como el ejercicio de la función directiva tiene por tanto un alcance social que la obliga a mantener constante y estrechas relaciones con una variedad de situaciones en las cuales es necesario tomar continuamente decisiones que requieren del director características muy especiales para poder eliminar obstáculos, vencer dificultades y buscar soluciones”.

Sin embargo, es necesario dar a conocer, a parte de la hipótesis analizada y estudiada en el presente documento, que la gestión administrativa implica tres dimensiones que deben ser analizadas antes y después de la aplicación de la propuesta para el mejoramiento de la gestión del liderazgo del talento humano y que se explicitan como metas a cumplir, en los objetivos específicos. En tal sentido, al estudiar los resultados relacionados con las dimensiones de la gestión administrativa se determina que la propuesta de gestión administrativa mejorará el liderazgo del talento humano de la Unidad Educativa La Libertad, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017 tendrá mayor influencia en las dimensiones niveles de gestión administrativa e impacto de la gestión administrativa, que actualmente poseen niveles de insatisfacción que van desde el 12% al 35%. Ahora bien, si se tiene en cuenta la dimensión planificación educativa en función con la dimensión estilos de liderazgo se determina que en la dimensión dimensiones del liderazgo los docentes en la encuesta se ubican en el 73%. Se puede apreciar que la diferencia entre ambas dimensiones es significativa por ello que según la media aritmética no ocupan el mismo rango.

Las características entre ambas dimensiones se explica porque las dos apuntan al mismo objetivo que son la gestión el liderazgo del talento humano, ambas dimensiones mantienen una reciprocidad directa, pues la gestión el liderazgo del talento humano está vinculada directamente con la influencia del liderazgo en el talento humano, ya que dentro del trabajo en un centro educativo la planificación debe ser elaborada en conjunto con todo el personal docente y administrativo, delineando de la mejor manera las

estrategias a seguir con la finalidad de lograr las metas propuestas, así Correa & Álvarez (2011) sostiene que “Es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación”. La Gestión Educativa se enriquece con los desarrollos teórico- prácticos de estos campos. Hoy se le considera una disciplina aplicada, cuyo objeto de estudio es la organización del trabajo en instituciones educativas.

En todo caso se debe recordar lo que señala el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de Buenos Aires IIEPE (2009) al referirse a la adecuada gestión administrativa que se debe aplicar en el sistema de la educación, indica que “Actualmente se asume que la tarea fundamental en el rediseño de las organizaciones escolares es revisar la disociación existente entre lo específicamente pedagógico y lo genéricamente organizacional. Esto supone visualizar que la palanca de las transformaciones educativas radica en una gestión integrada de la institución educativa estratégica”

Pero revisando los resultados de la encuesta en la dimensión niveles y gestión administrativa los rangos se encuentran entre el 27% y el 46% en los profesores que están en desacuerdo. Se estima que luego de la aplicación de la propuesta estos porcentajes hayan mejorado de forma significativa.

En la dimensión planificación educativa los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a los docentes se encuentran de acuerdo en rangos del 32% al 50%. Se estima además que estas cifras puedan mejorar conforme la aplicación de la propuesta tanto en los profesores como en el rendimiento académico de los educandos.

En cuanto a la dimensión impacto de la gestión administrativa en la unidad educativa objeto de estudio los resultados de la encuesta a los profesores que se encuentran de acuerdo se ubican en rangos del 25% y el 73%, en cambio comparando con los resultados de los docentes que se sienten insatisfechos en esta dimensión los porcentajes oscilan en rangos que van desde el 7 y el 43%.

Los logros que podrán ser alcanzados en el liderazgo del talento humano, en gran parte gracias a la adecuada ejecución de la gestión administrativa ha influido de forma positiva en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa. Tal influencia en las dimensiones fluctúa entre el 36% y el 41%, haciendo pensar de esta forma que la influencia se acentuará con la aplicación de la propuesta en mención.

Pero la influencia de la propuesta de gestión administrativa mejorará el liderazgo del talento humano de la Unidad Educativa “la Libertad Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017 se explica por las facultades que tienen los directivos de los centros de estudio en promover dentro de la planificación institucional programas y estrategias que aseguren el cumplimiento de determinados objetivos dentro de una institución a través de una adecuada gestión del liderazgo del talento humano.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (2006), en su publicación Bases del liderazgo en la Educación lo conceptualiza en la siguiente manera: “Liderazgo”, diremos, refiere al arte de conducir hombres y mujeres hacia el futuro y los/las líderes son personas (o conjuntos de personas) competentes en La habilidad de dirigir hacia el futuro. Al mismo tiempo, dado que el futuro no existe aún y que el futuro alcanzado depende en mucho de lo que se haga hoy, lo que haga en los días y semanas venideras y lo que se hizo en el pasado.

La misma UNESCO (2011) sostiene que: La gestión educativa hace referencia a una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela. Se incluye, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc.), las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen.

V. CONCLUSIONES

- Con la aplicación del plan de fortalecimiento la gestión administrativa se procurará el mejoramiento del liderazgo del talento humano en la Unidad Educativa “la Libertad “Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, Ecuador 2017.
- A través de la caracterización de la dimensión niveles de la Gestión Administrativa en la Unidad Educativa “La Libertad, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, Ecuador 2017 ha sido posible la identificación de factores nocivos tales como la inconformidad con los mecanismos de control y los criterios de evaluación internos, incluso el descontento con los actuales resultados obtenidos en la institución. De la misma manera en la dimensión estilos de liderazgo se pudo evidenciar que a nivel directivo existen aspectos que deben ser mejorados tales como el autoritarismo y la falta de carácter de ciertos directivos.
- En este mismo sentido mediante el análisis de la importancia de la planificación educativa así como de la influencia del liderazgo de Talento Humano en la Unidad Educativa “la Libertad “Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, Ecuador 2017 fue posible la identificación de ciertos aspectos negativos tales como la percepción de los docentes acerca de un liderazgo no adecuado por parte de las autoridades así como de que se percibe que las mismas no evidencian cualidades positivas de liderazgo. Dentro el análisis de la importancia de la planificación educativa se pudo notar que todos los docentes coinciden en que esta es una herramienta de suma importancia para el correcto desarrollo de las actividades académicas.
- Fue posible además desarrollar la descripción de las características de la gestión administrativa lo cual puso en evidencia que dentro del centro de estudios existen impactos negativos tales como la falta de un adecuado liderazgo, así mismo fue posible la descripción de las dimensiones del liderazgo del talento humano lo que facilitó la identificación de características particulares tales como coherencia entre las decisiones tomadas por parte del nivel directivo con la planificación así como el profesionalismos que demuestran en sus actividades.

- En todo caso el diseño y ejecución de la propuesta de gestión administrativa para mejorar el liderazgo del talento humano de la Unidad Educativa “la Libertad Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017, permitirá el aumento en los niveles de calidad educativa en el mencionado centro de estudios, de manera especial en la dimensión influencia del liderazgo en el talento humano, cuyo nivel de aceptación actual alcanza apenas el 41% en los docentes. Otra de las dimensiones que se pretende mejorar con la aplicación de la propuesta es la denominada impacto de la gestión administrativa en la Unidad Educativa “la Libertad Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017, que actualmente alcanza niveles de insatisfacción llegan al 57%. En el mismo sentido otra de las dimensiones que se pretende potenciar es la dimensión planificación educativa que actualmente posee niveles de insatisfacción que van del 12% al 35% en los docentes.
- La influencia de la propuesta de gestión administrativa en la Unidad Educativa “la Libertad Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017 rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis de investigación.

VI. RECOMENDACIONES

- Se sugiere al Director y docentes de la Educativa “la Libertad Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017, ampliar los límites de la presente investigación mediante el impulso de nuevos estudios relacionados a la gestión administrativa y del liderazgo del talento humano en los centros de estudios de la provincia para obtener mejores elementos de juicio que les permitan una acción remedial y de este modo cubrir los déficits de inadecuado liderazgo del talento humano para alcanzar altos niveles de calidad educativa.
- Se sugiere además al cuerpo de profesores que se motiven por este tipo de investigación desarrollando nuevos procesos investigativos mediante los resultados que se obtengan se contribuya al fortalecimiento de la gestión administrativa, así como al liderazgo del talento humano no solo en la institución objeto de estudio, sino además en otras beneficiando así a toda la comunidad educativa: directivos, docentes, padres de familia y estudiantes.
- Finalmente se sugiere al director de la Unidad Educativa La Libertad Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017, que brinden las facilidades para que la autora de la presente investigación exponga los resultados del estudio a los docentes de dicho centro de educación para facilitar la toma de decisiones que permitan el mejoramiento de la gestión administrativa del liderazgo del talento humano.

VII. PROPUESTA

Propuesta de un plan de fortalecimiento para la gestión administrativa que permita el mejoramiento del liderazgo del talento humano en la Unidad Educativa “la Libertad “Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, Ecuador 2017.

7.1. Introducción.

Una vez analizados los datos del proceso investigativo, descritos en función de sus variables y dimensiones ha sido preciso identificar y priorizar los problemas presentes para posterior plantear alternativas de solución a los mismos.

Mediante la caracterización de la gestión administrativa y del liderazgo del talento humano en el centro educativo objeto del presente estudio y que están incluidas todas las dimensiones identificadas, discutidos y descritos en el presente documento ha sido factible la elaboración de la presente propuesta.

El presente documento ha sido elaborado con la finalidad de brindar alternativas de solución a los bajos niveles de gestión administrativa identificados, así como al debilitado liderazgo del talento humano y hacen referencia al universo de relaciones que se dan entre todos (estudiantes, docentes, autoridades, padres de familias/representantes legales y personal administrativos, etc.) quienes pertenecen a una misma institución.

Pero los principios que se enuncien dentro de ellos deben ser considerados y respetados por todos, debe incidir en la cultura escolar que tenemos actualmente, y construir paulatinamente nuevos paradigmas que propicien el diálogo, acuerdos mínimos de convivencia, análisis de los disensos, el ejercicio de derechos de todos los actores y por tanto el fortalecimiento de valores democráticos (solidaridad, equidad, respeto, buen trato, inclusión, etc.). Busca que se mejoren los estándares de calidad a nivel de la gestión administrativa, así como de la gestión del liderazgo del talento humano en la Unidad Educativa “La Libertad” del cantón del mismo nombre, provincia de Santa Elena.

7.2. Fundamentación teórica

De acuerdo con lo descrito por los investigadores en el marco teórico del proyecto de investigación, la presente propuesta sienta sus bases teóricas en la conceptualización de las variables que integran la hipótesis de trabajo, esto con el propósito de sustentar el accionar de las tareas y actividades que se programen dentro del desarrollo del plan de fortalecimiento.

De esta forma y continuando con el pensamiento anterior, se destaca el rol de la gestión administrativa como vital para las operaciones fundamentales de toda institución, las cuales se enfrentan a obstáculos cuando existen errores administrativos. Para fortalecer los aspectos de gerenciamiento y promover una organización más eficiente, la división de gestión administrativa no solo es preciso identificar falencias y debilidades, sino que también trabajar en coordinación regular con todos los actores para asegurar que las diversas actividades de cooperación caminen sin problemas. La Gestión Administrativa debe accionar para lograr la sinergia e implementar las metas de cualquier institución educativa, profesional, sistemática, transparente y responsable. Correa, A., Álvarez, A., Correa, S., (2011)

Ahora bien, el tema de la gestión administrativa debe asegurar el correcto funcionamiento de cada una de las acciones asignadas, entre ellas el relacionado con el liderazgo, en este sentido se debe mencionar que el comportamiento de los líderes es condicionado por la cultura de su propio país o región, y es por esto que se hace imperativo analizar las características de los líderes de diferentes culturas para así reconocer esas diferencias. De esta forma se puntualiza la realidad cultural y social en la que están inmersos todos y cada uno de los responsables de la toma de decisiones en cualquier institución educativa. Zárate, D., (2011).

De acuerdo con lo expresado el liderazgo aplicado dentro de un plantel educativo recae directamente sobre el personal docente que interactúa y desarrolla cada una de sus actividades dentro de la institución,

es decir las autoridades tienen la enorme responsabilidad de liderar e influir positiva o negativamente sobre el personal.

En este sentido el liderazgo sobre el talento humano se da en aquellas personas que provocan cambios en sus seguidores a partir de la concientización, obtienen resultados tras realizar las tareas asignadas, además se mantienen en constante trascendencia en virtud de los objetivos de la organización. Hoy en día, el liderazgo del talento humano es una valoración importante para el proceso enseñanza-aprendizaje ya que se convierte en una competencia esencial del docente quien promueve el aprendizaje útil para alcanzar con calidad el desempeño académico de sus estudiantes. Coral F., G. (2012)

Así de esta forma se sustenta el diseño y aplicación de una propuesta encaminada a dinamizar la gestión administrativa de tal forma que influya de manera positiva sobre el liderazgo del talento humano en el plantel objeto de estudio. El plan de acción debe garantizar la participación de los docentes del plantel en el diseño de la planificación estratégica de la institución, así como además potenciar los objetivos y estrategias institucionales, garantizando una adecuada gestión administrativa en la Unidad Educativa “La Libertad”, Provincia de Santa Elena, Ecuador.

7.3. Justificación.

La presente propuesta, forma parte del documento de estudio y surge como una alternativa para que los directivos de la institución la puedan incluir como componente del PEI facilitando así las relaciones interpersonales de todos los actores que conforman la Comunidad Educativa para que cada uno de ellos conozca el adecuado liderazgo del talento humano, que ayuden en la solución de los problemas o conflictos que pudieren presentarse en el proceso educativo.

Con los antecedentes antes mencionados, la Unidad Educativa “La Libertad”, sensible a esta situación ha orientado la elaboración de una herramienta que contribuya al fortalecimiento de los objetivos proyectados así como a describir la importancia de la interrelación armónica que tendrá

como pilar fundamental la formulación de acuerdo de convivencia entre todos los actores de la Comunidad Educativa con la finalidad de establecer normas regulatorias institucionales que busquen una perfecta armonía y lograr el Buen Vivir.

7.4. Objetivo General

Mejorar la actual gestión administrativa mediante la aplicación de un plan de fortalecimiento que permita el mejoramiento del liderazgo del talento humano en la Unidad Educativa “la Libertad “Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, Ecuador 2017.

7.4.1. Objetivos Específicos

- Fomentar la participación de los docentes del plantel en el diseño de la planificación estratégica de la institución.
- Potenciar los objetivos y estrategias institucionales vigentes.
- Garantizar una adecuada gestión administrativa en la Unidad Educativa “La Libertad”, Provincia de Santa Elena, Ecuador.

8. Sílabo de la Propuesta

I. Datos generales

<p>Nombre del Módulo: Gestión administrativa Innovadora en liderazgo educativo</p>	<p># de horas de la asignatura: 32</p>
<p>Modalidad: Presencial</p> <p>Fecha de inicio: 15/octubre/2018 Fecha final: 7/diciembre/2018</p>	<p># de semanas: 8</p> <p># de horas semanales: 4</p>
<p>Paralelo (s): 1</p>	
<p>Pre-requisitos:</p> <p>Conocimientos previos de la gestión administrativa y liderazgo</p>	<p>Co-requisitos:</p> <p>Conocimientos de las técnicas y estrategias comunicacionales.</p>

II. Datos específicos

Resultados de aprendizaje del módulo:

Estará en capacidad de identificar las necesidades de gestión administrativa de la institución para planificar, ejecutar y evaluar acciones de liderazgo y talento humano. Asimismo, a partir del conocimiento, el razonamiento crítico, analítico y reflexivo, podrá crear actividades de gestión, realizar procesos y estrategias administrativas y de liderazgo del talento humano acordes con los contextos sociales y culturales en los que le corresponda participar y desenvolverse.

Objetivo general del módulo:

Transmitir y compartir estrategias de gestión y talento humano que le permitan al docente y directivo desenvolverse adecuadamente con los diferentes contextos educativos en los que le corresponda interactuar.

Caracterización del módulo:

Gestión administrativa Innovadora en liderazgo educativo es un diseñado que facilitará a los directivos y personal docente desenvolverse adecuadamente, con sencillez, concisión y precisión, optimizando el entendimiento dentro del proceso educativo, así como de las generalidades administrativas vinculadas a su actividad.

De esta manera, el módulo propone trabajar desde el inicio y en forma transversal con todos aquellos principios relacionados con la realidad administrativa en todos sus niveles, relacionándolas en todo momento con el quehacer educativo de un centro de estudios, así mismo pretende consolidar a los participantes en un contexto diferente y desde una nueva perspectiva la visión del talento humano para de esta forma entender la realidad del profesor dentro del contexto diario de su actividad.

III. Estructura del sílabo

N°	Unidades temáticas	Resultados de aprendizaje (Contenidos de unidades temáticas)	Total de horas
1	LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Identifica el concepto y los elementos que conforman la gestión administrativa institucional empresarial, el enfoque administrativo hacia la realidad educativa local, los procesos y características de la realidad administrativa logrando analizarla y evaluarla	04
2	LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA REALIDAD EDUCATIVA	Conoce las tipologías vinculadas entre la gestión administrativa y la realidad educativa, su estructura y características y las metodologías aplicativas de la administración hacia el escenario educativo de un centro de estudios	04
3	EL LIDERAZGO	Conoce los alcances del liderazgo y sus limitaciones, comprende el significado de su real aplicación, enfoques, teorías, desarrollo así como crea escenarios acordes para el desarrollo de las habilidades del liderazgo, crea espacio para la formación de nuevos líderes y lideresas	04

4	EL LIDERAZGO DEL TALENTO HUMANO	Adquiere la capacidad de desarrollar habilidades y destrezas de liderazgo en sus colaboradores, siempre desde un enfoque académico de acuerdo a las realidades, necesidades y debilidades identificadas en el proceso educativo institucional.	04
---	--	--	----

CONTENIDOS DE LAS UNIDADES TEMÁTICAS		Resultados de aprendizaje (logros alcanzados por los estudiantes)	Total de horas	
			asistidas	colaborativas
1	LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA 1.1. Conceptos y definiciones 1.2. Importancia de la gestión administrativa 1.3. Alcances de la gestión administrativa en las organizaciones sociales 1.4. Taller de aplicación	Identifica el concepto y los elementos que conforman la gestión administrativa institucional empresarial, el enfoque administrativo hacia la realidad educativa local, los procesos y características de la realidad administrativa logrando analizarla y evaluarla	2	2
2	LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA REALIDAD EDUCATIVA 2.1. La gestión administrativa: sus alcances y aplicaciones en el mundo educativo 2.2. Identificación de necesidades y debilidades en la gestión administrativa en los centros de estudios 2.3. Taller de aplicación	Conoce las tipologías vinculadas entre la gestión administrativa y la realidad educativa, su estructura y características y las metodologías aplicativas de la administración hacia el escenario educativo de un centro de estudios	2	2
3	EL LIDERAZGO 3.1. Qué es el liderazgo	Conoce los alcances del liderazgo y sus limitaciones, comprende el significado de su real aplicación, enfoques, teorías, desarrollo así como crea escenarios	2	2

	<p>3.2. Diferencia entre líder y jefe</p> <p>3.3. Cómo se forman los líderes</p> <p>3.4. Taller de aplicación</p>	<p>acordes para el desarrollo de las habilidades del liderazgo, crea espacio para la formación de nuevos líderes y lideresas</p>		
4	<p>EL LIDERAZGO DEL TALENTO HUMANO</p> <p>4.1. El talento humano y el liderazgo</p> <p>4.2. El liderazgo dentro del mundo educativo</p> <p>4.3. Cómo ser un líder educativo</p> <p>4.4. Taller de aplicación</p>	<p>Adquiere la capacidad de desarrollar habilidades y destrezas de liderazgo en sus colaboradores, siempre desde un enfoque académico de acuerdo a las realidades, necesidades y debilidades identificadas en el proceso educativo institucional.</p>	2	2
<p>Metodología:</p> <p style="text-align: center;">Lección magistral</p> <p style="text-align: center;">Aprendizaje cooperativo</p> <p style="text-align: center;">Escala de actitudes</p>				
<p>Recursos didácticos:</p> <p>Presentación ppt.</p> <p>Videos</p> <p>Archivos de audios.</p> <p>Fichas de autores</p>				
<p>Técnicas e instrumentos de evaluación:</p>				

Diario reflexivo
Prácticas de autoevaluación
Trabajos colaborativos

Bibliografía básica:

Chiavenato, I., (2011) *Gestión del Talento Humano*. (3era edición) McGRAW- HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Correa, A., Álvarez, A., Correa, S., (2011) *La Gestión Educativa. Un nuevo Paradigma*. Fundación Universitaria Luis Amigó. Medellín – Colombia.

9. Matriz del Plan de fortalecimiento para la gestión administrativa que permita el mejoramiento del liderazgo del talento humano en la Unidad Educativa “la Libertad “Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, Ecuador 2017.

1.PROBLEMA PRIORIZADO (¿Qué debemos cambiar?)	2. META (¿Cuál es el propósito?)	3. ACCIONES Y RECURSOS (¿Cómo lo vamos a realizar?)	4. RESPONSABLE (¿Quién toma la iniciativa, decide y rinde cuentas?)	FECHA de inicio	5. ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO PERMANENTE (Avanzamos lo deseado qué ajustar)	6. RESULTADO (¿Qué cambio constatamos?)	FECHA de término
¿Cuál será la propuesta de gestión administrativa para mejorar el liderazgo del talento humano de la Unidad Educativa “La Libertad Cantón La	Mejorar la actual gestión administrativa mediante la aplicación de un plan de fortalecimiento que permita el mejoramiento del liderazgo del talento	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar talleres de actualización de conocimientos acerca de gestión administrativa. - Implementación de talleres participativos con el tema liderazgo de talento humano. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rector - Vicerrectores - Directores y Coordinadores de áreas - Docentes. 	Octubre 2018	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación del cumplimiento de las actividades planificadas por parte de los Directores/Coordinadores de área. - Vicerrectores en reuniones de área y juntas de profesores de curso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejoran los niveles de gestión administrativa. - Mejora las relaciones de los actores: directivos y comunidad educativa. 	Diciembre 2018.

Libertad,
Provincia de
Santa Elena-
Ecuador 2017?

humano en la
Unidad
Educativa "la
Libertad
"Cantón La
Libertad,
Provincia de
Santa Elena,
Ecuador
2017.

- Refuerzo de conocimientos a nivel directivo mediante talleres de transferencia de conocimientos.
- Evaluación inmediata después de los talleres.

- Matriz de seguimiento y control de actividades de los talleres de capacitación.

- Fotos y evidencias.

- Registro de seguimiento de la ejecución del proyecto.

- Análisis de resultados obtenidos en reunión de corte vertical entre docentes del área.

- Mejora el liderazgo del talento humano en el centro de estudios

- Se evidencia altos niveles de calidad educativa en el plantel.

IV. Criterios de evaluación

Se ha de aplicar el siguiente esquema evaluativo dentro del desarrollo del módulo de fortalecimiento de conocimientos dirigido a directivos y personal docente del plantel educativo.

Tipos de evaluación	Estrategias evaluativas	Ponderación	
		Gestión del aprendizaje	Examen final
Diagnóstica	<ul style="list-style-type: none"> – Experiencias previas que tienen los participantes con relación a los nuevos contenidos. – Evaluación de contenidos orales y escritos 		
Formativa	Gestión de aprendizaje		
(Evaluación continua)	Trabajos colaborativos	20	50%
	Trabajos individuales	10	
	Diario reflexivo	10	
	Investigaciones	10	
			50%
Sumativa	Examen final		

Observaciones:

- a) Se desarrollará un taller al final de cada unidad dónde el facilitador evaluará los avances del proceso
- b) Se receptorá un proyecto de fin de módulo dónde el facilitador podrá evaluar los avances dentro del proceso de aplicación del módulo

Nota: Los insumos que se generen dentro de la aplicación del taller serán entregados a las autoridades del plantel.

V. Políticas del curso

- El respeto a la opinión ajena será una exigencia de práctica del módulo
- La falta de participación en el trabajo colectivo corresponde a incumplimiento.
- Generar un proceso de aprender a aprender y aprender a ser.
- Fortalecer el trabajo en equipo, la sinergia y el trabajo cooperativo.
- Respeto a los derechos del autor.
- La copia comprobada determinará la anulación de un trabajo.
- La puntualidad en el proceso formativo de parte de todos los actores involucrados. (directivos y docentes)

- Los teléfonos personales deberá mantenerlos en vibración durante la clase y en caso de emergencia únicamente solicitar permiso respectivo para salir del aula.

10. Presupuesto

A continuación, se expone el desglose económico de la propuesta, dividida en 8 semanas con 4 horas cada sesión. Se incluyen refrigerios por sesiones y meriendas para los actos de inauguración y clausura respectivamente.

Tabla 3
Presupuesto de la propuesta.

Cantidad	Descripción	Número de Participantes	Precio Unitario	Precio Final
	<u>Alimentación:</u>	-		1.680,00
8	Coffee Breaks	72	2,00	1.440,00
2	Meriendas	40	3,00	240,00
	<u>TIC's</u>	-		220,00
1	Amplificación		120,00	120,00
1	Video y fotografía		100,00	100,00
	<u>Materiales</u>	-		520,30
72	Certificados	72	0,85	61,20
3	Impresiones	15	2,50	37,50
6	Papelería	80	5,00	400,00
24	Marcadores acrílicos		0,90	21,60
	<u>Recursos Humanos</u>	-		2.100,00
2	Facilitadores		960,00	1.920,00
1	Apoyo logístico		80,00	80,00
20	Alojamiento/transporte		5,00	100,00
		TOTAL		\$4.520,30

Fuente: Elaboración propia

Los costos serán trasladados para su financiamiento a las autoridades del Distrito de Educación de Santa Elena para que sean atendidos a la brevedad.

Tabla 4
Cronograma y jornadas de aplicación de los talleres.

Actividades	Semanas							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Planificación y coordinación para el desarrollo del módulo	X							
2. Inauguración	X							
3. Aplicación de la primera unidad	X	X						
4. Aplicación de la segunda unidad			X	X				
5. Ejecución de la tercera unidad					X	X		
6. Ejecución de la cuarta unidad							X	X
7. Ceremonia de clausura y entrega de certificados								X

El presente cronograma expone de forma sencilla la aplicación y ejecución de la propuesta desde la etapa de socialización con las autoridades hasta la ceremonia de clausura y entrega de certificados a los participantes.

REFERENCIAS

- Briones, G., (2002) *Metodología de la Investigación Científica en las Ciencias Sociales*. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. Recuperado de <https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/metodologia-de-la-investigacion-guillermo-briones.pdf>
- Bonilla D., L. (2012) *Gestión del liderazgo y valores en la Facultad de arquitectura y urbanismo en la Universidad Central del Ecuador de la ciudad el período académico 2010 – 2011*. Loja. UTPL (Tesis de Maestría) Recuperada de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3177/1/Tesis%20de%20Bonilla%20Urbina%20Dany%20Luciano.pdf>
- Coral F., G. (2012) *Gestión del liderazgo y valores en la Escuela de práctica docente Leopoldo N. Chávez de la ciudad de Quito, durante el año 2011 – 2012*. Loja. UTPL (Tesis Maestría) Recuperada de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/4005>
- Correa, A., Álvarez, A., Correa, S., (2011) *La Gestión Educativa. Un nuevo Paradigma*. Fundación Universitaria Luis Amigó. Medellín – Colombia. Recuperado de <https://nivelacionplandeestudio2011.files.wordpress.com/2011/09/la-gestion-educ-y-de-los-aprendizajes-peb2011.pdf>
- Chiavenato, I., (2011) *Gestión del Talento Humano*. (3era edición) McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Guaraca, R., (2012) *Gestión, Liderazgo y Valores en la Escuela "Brasil", de la Provincia del Azuay, Cantón Gualaceo, durante el Año Escolar 2010-2011*. Universidad Técnica Particular de Loja. (Tesis de Maestría) Recuperada de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/12908>
- Monroy, J., (2013). *Liderazgo directivo como elemento estrategico en la efectividad Del desempeño docente, Carabobo*. Universidad de Carabobo. (Tesis de Maestría) Recuperada de <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/700035BB.pdf>
- ORELAC., (2014) *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe Un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002327/232799s.pdf>
- Ruíz, G., D. (2011) *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte*. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Tesis de Maestría) Recuperada de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/923>
- UNESCO. (2014) *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe Un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*, Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Chile. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002327/232799s.pdf>

UNESCO. (2006) - *Bases del liderazgo en educación*. Chile. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura Recuperada de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001470/147055s.pdf>

UNESCO., (2011) *Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación*. Ministerio de Educación de la Nación Recuperado de http://www.buenosaires.iipe.unesco.org/sites/default/files/modulo02_0.pdf

Zárate, D., (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Tesis de Maestría) Recuperada de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3176>

ANEXOS

ANEXO N°1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión Administrativa y Liderazgo de Talento Humano en la Unidad Educativa “La Libertad” Cantón La Libertad, Provincia de Santa- Elena Ecuador 2017.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión y Calidad Educativa.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES	HIPÓTESIS	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN
¿Qué características presenta la Gestión Administrativa y Liderazgo de Talento Humano en la Unidad Educativa “La Libertad” Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017	<p>Objetivo General.</p> <p>Proponer un plan de Gestión Administrativa basado en un manual de convivencia armónico participativo para mejorar el liderazgo del talento humano de la Unidad Educativa “la Libertad Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Gestión Administrativa</p> <p>Variable Independiente</p> <p>Liderazgo de talento humano</p>	<p>Hipótesis</p> <p>Existe Gestión Administrativa y Liderazgo de Talento Humano en la Unidad Educativa “la Libertad Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017.</p> <p>Hipótesis Nula</p>	<p>El presente proyecto denominado Gestión Administrativa y Liderazgo en la Unidad Educativa “La Libertad” Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017 plantea un diseño de la investigación corresponde al descriptivo prospectivo.</p>	<p>Técnica</p> <p>En este proyecto de investigación se aplicará la técnica de encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Con esta técnica se aplicara el instrumento de cuestionario que está compuesta</p>	<p>Población</p> <p>La población de la Unidad Educativa “La Libertad” está constituida por la planta docente, personal administrativo, y personas de servicio</p> <p>Muestra:</p>

• Identificar las características de la Gestión Administrativa en la Unidad Educativa “la Libertad, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, Ecuador 2017

• Analizar la influencia del liderazgo de Talento Humano en la Unidad Educativa “la Libertad “Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, Ecuador 2017.

• Describir la importancia que existe entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo de Talento Humano en la Unidad Educativa “la Libertad “Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, Ecuador 2017.

No existe Gestión Administrativa y liderazgo de talento Humano de la Unidad Educativa “la Libertad Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena- Ecuador 2017.

Mediante este método se estudiará el problema de investigación describiendo las variables uno y variable dos sin afectar el problema ni manipular alguna variable.

de 20 ítems de preguntas.

Dada las características de la población, se ha de considerar el número total de ésta como muestra para el trabajo investigativo

ANEXO N°2

ENCUESTA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LIDERAZGO PARA DOCENTES

OBJETIVO: Identificar las características de la Gestión Administrativa y la influencia del liderazgo de Talento Humano en la Unidad Educativa “la Libertad” Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, Ecuador 2017.

INSTRUCCIONES: Estimados docentes, se busca describir de la Gestión Administrativa y la influencia del liderazgo de Talento Humano en la Institución Educativa “La Libertad”. La encuesta es anónima. Lee cuidadosamente cada pregunta y elija una de las cuatro alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta que:

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = De acuerdo 4 = Totalmente de acuerdo

N°	LIDERAZGO	1	2	3	4
01	Considera usted que los resultados que se han obtenido de la gestión administrativa del liderazgo del talento humano de la unidad educativa La Libertad son los mejores				
02	Está usted de acuerdo con los actuales mecanismos de control establecidos en la gestión administrativa y liderada por el talento humano				
03	Usted está conforme con los actuales criterios de gestión administrativa aplicados en el plantel				
04	Piensa usted que el estilo de liderazgo aplicado en los actuales niveles administrativos de la institución es el más adecuado				
PEDAGÓGICO					
05	Considera usted que los actuales objetivos planteados en el PEI del plantel corresponden a una planificación enfocada en esquemas pedagógicos apropiados				
06	Piensa usted que las actuales políticas de control de la institución aportan al desarrollo pedagógico de los estudiantes				
07	Considera usted que la participación docente en el diseño pedagógico de la actual planificación institucional del plantel es la apropiada				
08	Piensa usted que la planificación educativa actual de la institución plantea objetivos que aportan al fortalecimiento pedagógico de los estudiantes				
AUTORITARIA					
09	Se considera usted satisfecho con el actual modelo de gestión administrativa				
10	Piensa usted que se han cumplido con los objetivos alcanzados bajo la actual gestión administrativa del plantel				

11	Está de acuerdo usted con las estrategias planteadas por parte de la actual gestión administrativa de las autoridades del plantel				
12	Considera usted que el actual modelo de gestión administrativa asegura la consecución de los objetivos institucionales				
	COMPETITIVO				
13	Considera usted que las autoridades del plantel evidencian en su trabajo cualidades competitivas de liderazgo educativo				
14	Piensa usted que las autoridades del plantel aplican principios de liderazgo coherentes con la realidad del entorno educativo				
15	Considera usted que las autoridades del plantel demuestran liderazgo y profesionalismo en todo momento lo cual hacen de la institución un ente competitivo				
16	Está de acuerdo usted en que tanto autoridades como docentes evidencian estilos positivos de liderazgo en su trabajo diario				
	AUTOCRÁTICO				
17	Considera usted que los logros alcanzados por el cuerpo docente y directivos está relacionado con el liderazgo aplicado en la institución				
18	El liderazgo aplicado por parte de las autoridades propician el trabajo armónico y en equipo				
19	Considera usted que el liderazgo de las autoridades del plantel es asertivo ante la existencia de una situación compleja.				
20	Piensa usted que las autoridades del plantel y los docentes aplican un liderazgo adecuado en su toma de decisiones difíciles cuando es necesario				
21	El liderazgo de las autoridades se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.				
	TRANSACCIONAL				
22	Usted considera que existen resultados positivos en los educandos por influencia del liderazgo				
23	Piensa usted que el liderazgo aplicado por el director motiva al trabajo de los educandos				
24	Cree usted que el liderazgo del director construye lazos de confianza en la institución				
25	Está de acuerdo usted con que el liderazgo del director demuestra transparencia en sus actos y gestiones				

ANEXO N°3

ENTREVISTA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LIDERAZGO PARA DOCENTES

OBJETIVO: Identificar las características de la Gestión Administrativa y la influencia del liderazgo de Talento Humano en la Unidad Educativa “la Libertad” Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, Ecuador 2017.

INSTRUCCIONES: Estimados compañeros, se busca describir de la Gestión Administrativa y la influencia del liderazgo de Talento Humano en la Institución Educativa “La Libertad”. Lea cuidadosamente cada pregunta y elija una de las cuatro alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta que:

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = De acuerdo 4 = Totalmente de acuerdo

Es preciso mencionar que sumado a cada respuesta que brinde, usted podrá ampliar sus respuestas en el día de la entrevista.

N°	LIDERAZGO	1	2	3	4
01	Considera usted que los resultados que se han obtenido de la gestión administrativa del liderazgo del talento humano de la unidad educativa La Libertad son los mejores				
02	Piensa usted que el estilo de liderazgo aplicado en los actuales niveles administrativos de la institución es el más adecuado				
PEDAGÓGICO					
03	Considera usted que los actuales objetivos planteados en el PEI del plantel corresponden a una planificación enfocada en esquemas pedagógicos apropiados				
04	Piensa usted que la planificación educativa actual de la institución plantea objetivos que aportan al fortalecimiento pedagógico de los estudiantes				
AUTORITARIA					
05	Está de acuerdo usted con las estrategias planteadas por parte de la actual gestión administrativa de las autoridades del plantel				
06	Considera usted que el actual modelo de gestión administrativa asegura la consecución de los objetivos institucionales				
COMPETITIVO					
07	Considera usted que las autoridades del plantel evidencian en su trabajo cualidades competitivas de liderazgo educativo				
08	Considera usted que las autoridades del plantel demuestran liderazgo y profesionalismo en todo momento lo cual hacen de la institución un ente competitivo				
AUTOCRÁTICO					

09	El liderazgo aplicado por parte de las autoridades propician el trabajo armónico y en equipo				
10	Piensa usted que las autoridades del plantel y los docentes aplican un liderazgo adecuado en su toma de decisiones difíciles cuando es necesario				
	TRANSACCIONAL				
11	Usted considera que existen resultados positivos en los educandos por influencia del liderazgo				
12	Está de acuerdo usted con que el liderazgo del director demuestra transparencia en sus actos y gestiones				

ANEXO N° 4

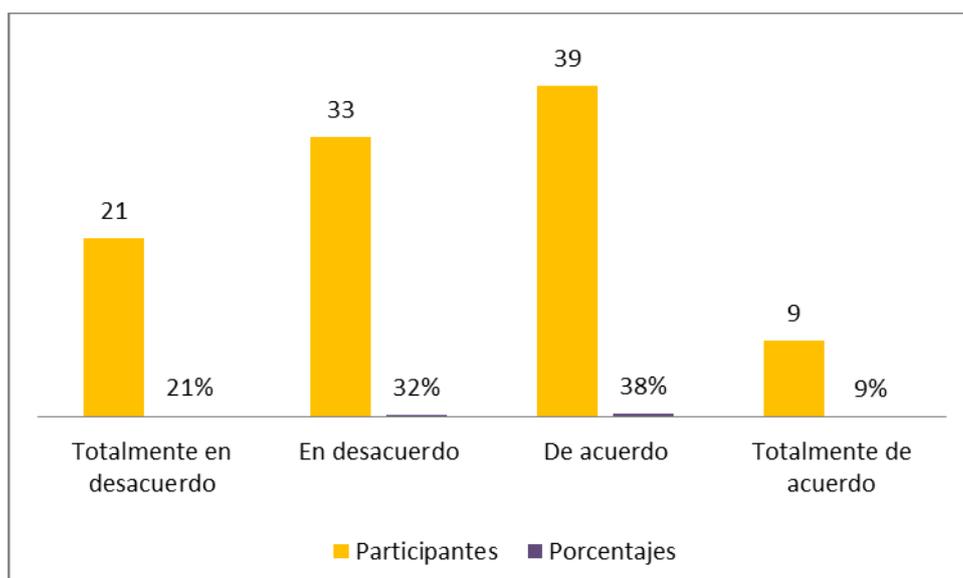


Figura 9

Distribución de la opinión de los docentes en relación a conocer si consideran o no consideran que los resultados que se han obtenido de la gestión administrativa del liderazgo del talento humano de la unidad educativa La Libertad sean los mejores.

Apreciaciones

En la Figura 9 se aprecia el número de docentes en relación a conocer si consideran o no consideran que los resultados que se han obtenido de la gestión administrativa del liderazgo del talento humano de la unidad educativa La Libertad sean los mejores.

- En total 39 participantes están de acuerdo y 33 en desacuerdo. 21 están totalmente en desacuerdo y 9 totalmente de acuerdo. 102 en total.
- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 3. 32% participantes de acuerdo y 32% en desacuerdo, 64% en total en este rango.
- La Mediana nos indica una ligera concentración central de los datos con tendencia hacia los ítems 2 y 3. Mientras que la desviación estándar nos señala que existe una leve dispersión hacia el dato 1 y dato 4.

ANEXO N°5

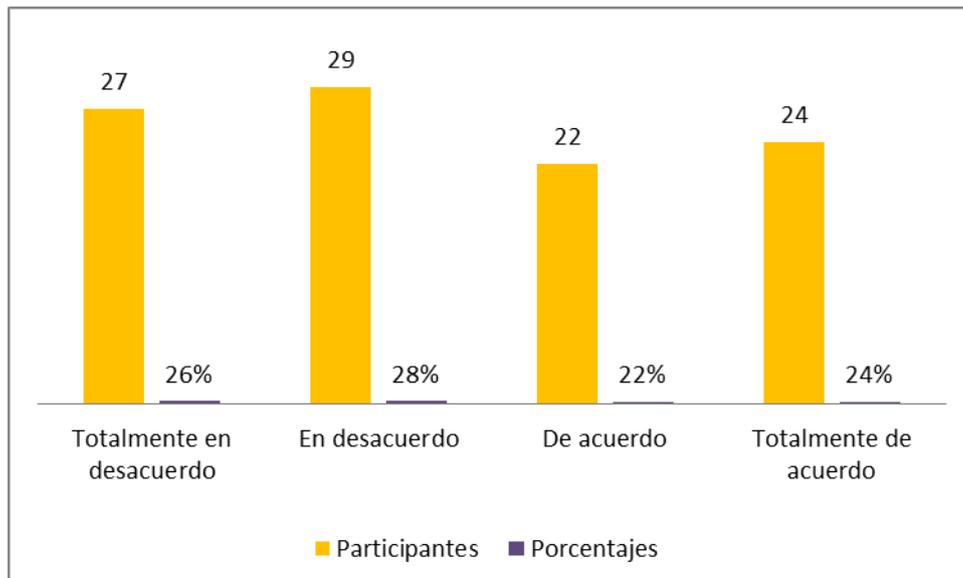


Figura 10

Distribución de la opinión de los docentes para conocer si ellos están conformes o no lo están con los actuales criterios de evaluación de desempeño aplicados en el plantel.

Apreciaciones

En la Figura 10 se aprecia el número de docentes para conocer si ellos están conformes o no lo están con los actuales criterios de evaluación de desempeño aplicados en el plantel.

- En total 29 participantes están en desacuerdo y 22 de acuerdo. 24 totalmente de acuerdo. 27 totalmente en desacuerdo.
- El dato más frecuente se encontró entre el 1 y el 2. 28% participantes en desacuerdo y 26% totalmente en desacuerdo, 54% en total en este rango.
- La Mediana indica que no existe concentración central de los datos dado que se encuentran distribuidos en los rangos casi uniformemente, mientras que la desviación estándar muestra que existe una dispersión de datos entre todos los ítems.

ANEXO N°6

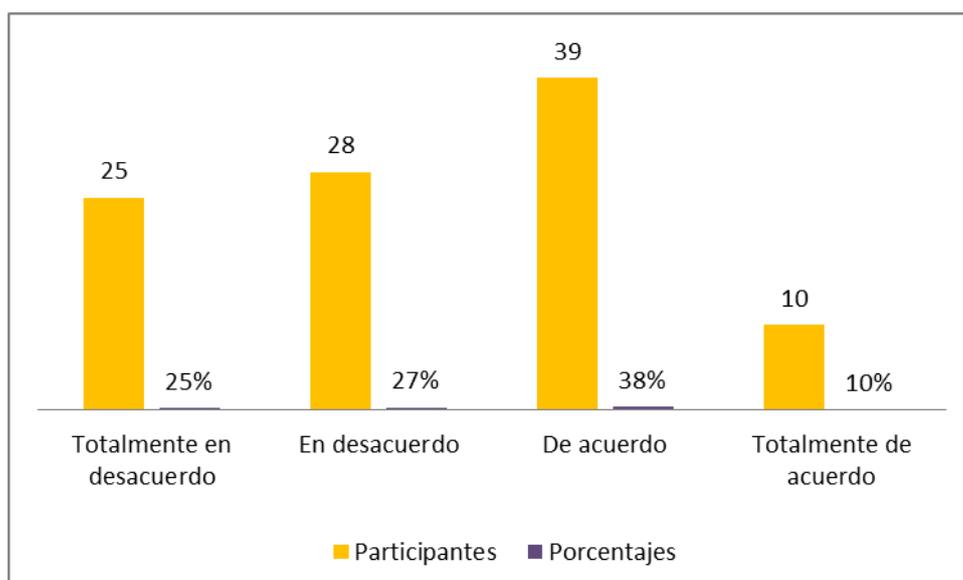


Figura 11

Distribución de la opinión de los docentes para establecer el pensamiento de los participantes acerca de que el estilo de liderazgo aplicado en los actuales niveles administrativos de la institución es el más adecuado.

Apreciaciones

En la Figura 11 se aprecia el número de docentes para establecer el pensamiento de los participantes acerca de que el estilo de liderazgo aplicado en los actuales niveles administrativos de la institución es el más adecuado.

En total 28 participantes están en desacuerdo y 39 de acuerdo. 10 totalmente de acuerdo. 25 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 3. 27% participantes de acuerdo y 38% en desacuerdo, 65% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central entre los ítems 1, 2 y 3; mientras que la desviación estándar señala que existe dispersión de los datos, de manera ligera hacia el ítem 4.

ANEXO N°7

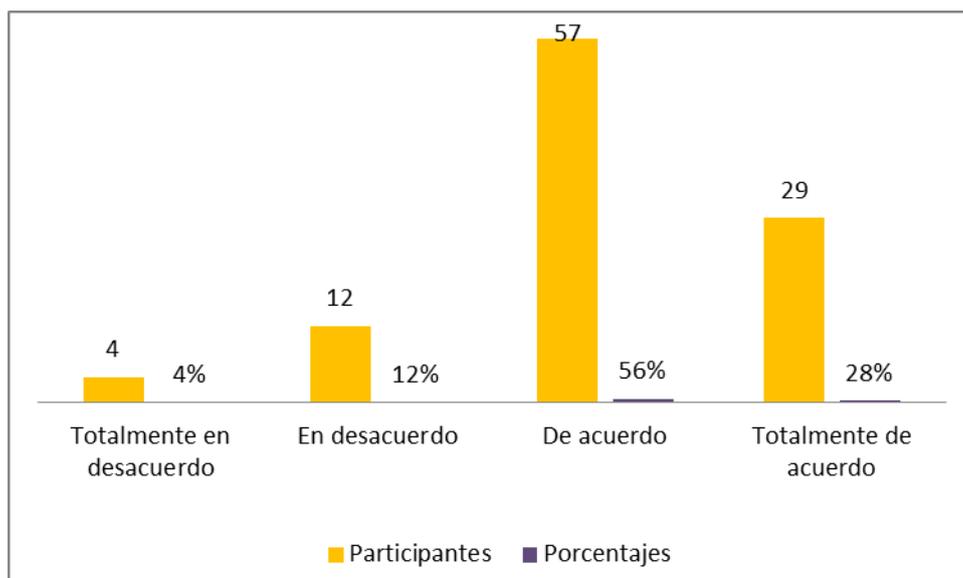


Figura 12 Distribución de la opinión de los docentes para conocer si participaron o no lo hicieron en el diseño de la actual planificación institucional del plantel.

Apreciaciones

En la Figura 12 se aprecia el número de docentes para conocer si participaron o no lo hicieron en el diseño de la actual planificación institucional del plantel.

En total 12 participantes están en desacuerdo y 57 de acuerdo. 29 totalmente de acuerdo. 4 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre los ítems 3 y el 4. 56% participantes en desacuerdo y 28% de acuerdo, 84% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos hacia los ítems 3 y 4, con tendencia marcada en el ítem 3. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos con mayor significación hacia los ítems 1 y 2, así como hacia el 4.

ANEXO N°8

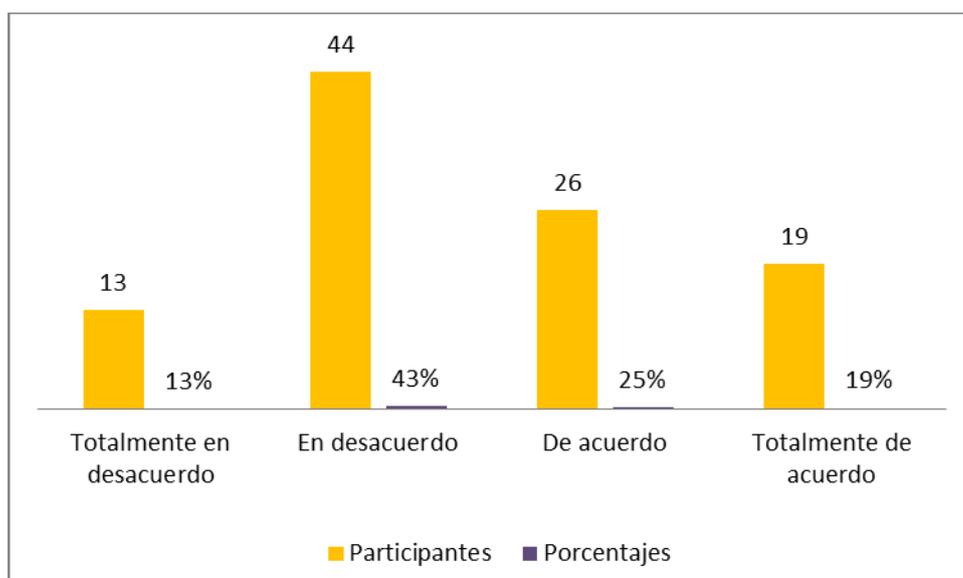


Figura 13 Distribución de la opinión de los docentes para establecer si se consideran o no consideran satisfechos con el actual modelo de gestión administrativa.

Apreciaciones

En la Figura 13 se aprecia el número de docentes para establecer si se consideran o no consideran satisfechos con el actual modelo de gestión administrativa.

En total 44 participantes están en desacuerdo y 26 de acuerdo. 19 totalmente de acuerdo. 13 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 3. 43% participantes en desacuerdo y 25% de acuerdo, 69% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos hacia el dato 2 y 3 con una marcada inclinación hacia el ítem 2. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión marcada de los datos hacia el ítem 3 y 4, así como hacia el ítem 1.

ANEXO N°9

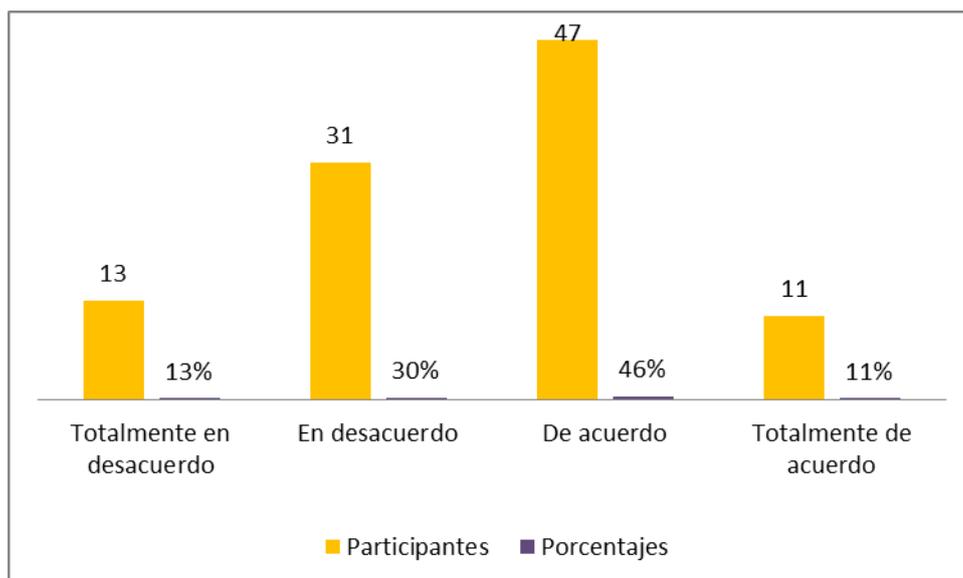


Figura 14

Distribución de la opinión de los docentes para determinar si piensan o no que se han cumplido con los objetivos planteados en la planificación.

Apreciaciones

En la Figura 14 se aprecia el número de docentes para determinar si piensan o no que se han cumplido con los objetivos planteados en la planificación.

En total 31 participantes están en desacuerdo y 47 de acuerdo. 11 totalmente de acuerdo. 13 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 3. 30% participantes en desacuerdo y 46% de acuerdo, 76% en total en este rango.
- La Mediana indica una marcada concentración central de los datos hacia el ítem 2 y 3. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos hacia los ítems 1 y 2, así como hacia el ítem 4.

ANEXO N°10

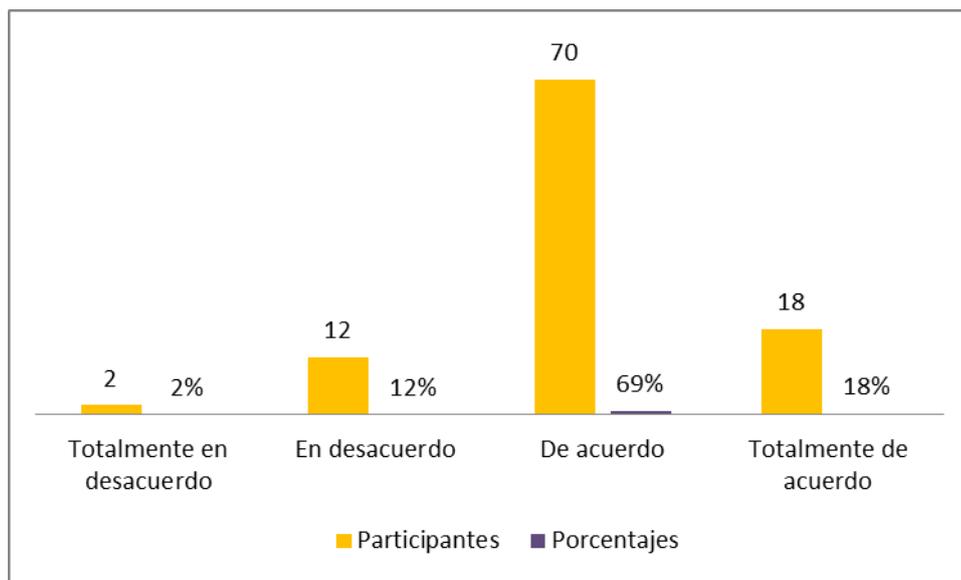


Figura 15

Distribución de la opinión de los docentes relacionada a si participan o no participan en las jornadas de capacitaciones sugeridas por parte de las autoridades.

En la Figura 15 se aprecia el número de docentes relacionada a si participan o no participan en las jornadas de capacitaciones sugeridas por parte de las autoridades.

En total 12 participantes están en desacuerdo y 70 de acuerdo. 18 totalmente de acuerdo. 2 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 3 y el 4. 69% participantes en desacuerdo y 18% de acuerdo, 86% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos hacia el ítem 3 con una inclinación leve hacia el ítem 4. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos hacia el ítem 2 y 1, así como hacia el ítem 4.

ANEXO N°11

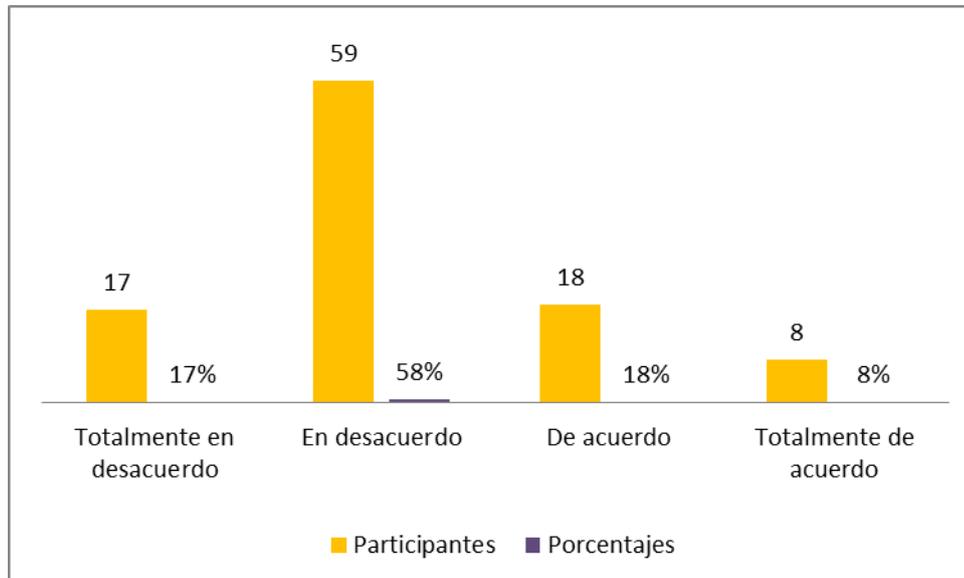


Figura 16

Distribución de la opinión de los docentes para saber su punto de vista acerca de que si las autoridades del plantel evidencian o no las cualidades positivas de liderazgo.

En la Figura 16 se aprecia el número de docentes para saber su punto de vista acerca de que si las autoridades del plantel evidencian o no las cualidades positivas de liderazgo.

En total 59 participantes están en desacuerdo y 18 de acuerdo. 8 totalmente de acuerdo. 17 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró en el ítem 2, y ligeramente en el ítem 3. 57% participantes en desacuerdo y 30% de acuerdo, 87% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos hacia el ítem 2 y con una breve inclinación hacia el ítem 3. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos, desde el ítem 1, 3 hacia el 4.

ANEXO N°12

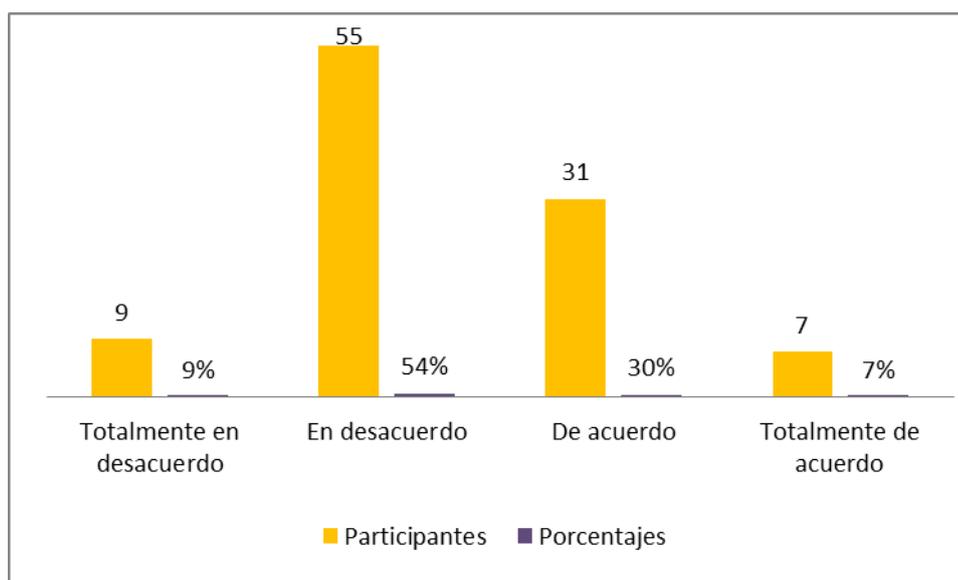


Figura 17

Distribución de la opinión de los docentes para determinar su apreciación acerca del criterio de las autoridades del plantel si demuestran o no profesionalismo en todo momento.

En la Figura 15 se aprecia el número de docentes para determinar su apreciación acerca del criterio de las autoridades del plantel si demuestran o no profesionalismo en todo momento.

En total 55 participantes están en desacuerdo y 31 de acuerdo. 7 totalmente de acuerdo. 9 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y algo acentuado en el 3. 54% participantes en desacuerdo y 30% de acuerdo, 84% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos hacia el dato 2 con una inclinación sostenida hacia el ítem 3. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos, con una curva descendente desde el ítem 3 hacia el 4, así como en el ítem 1.

ANEXO N° 13

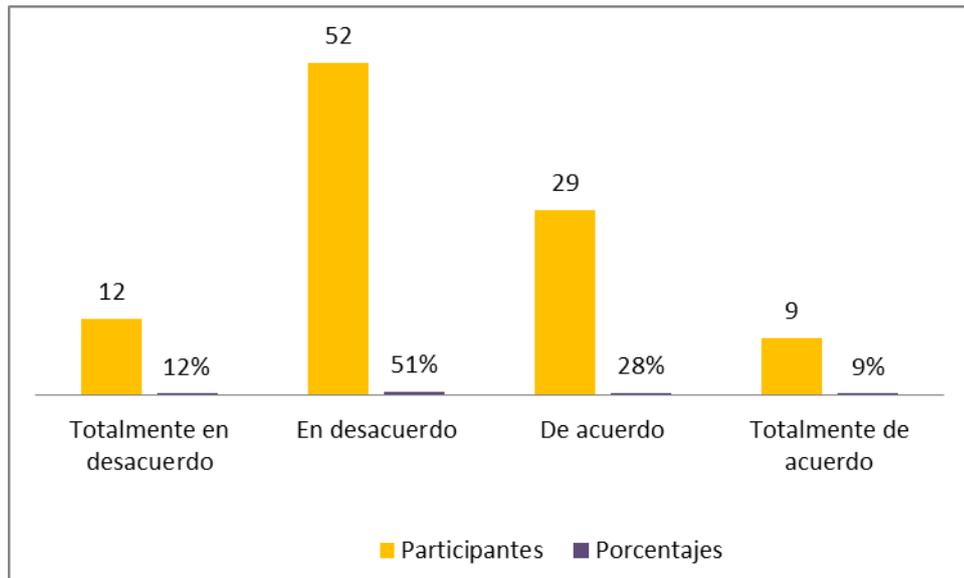


Figura 18

Distribución de la opinión de los docentes para conocer acerca de que, si el director respeta y apoya la decisión del grupo, aun cuando no refleje su propia posición.

En la Figura 18 se aprecia el número de docentes para conocer acerca de que, si el director respeta y apoya la decisión del grupo, aun cuando no refleje su propia posición.

En total 52 participantes están en desacuerdo y 29 de acuerdo. 9 totalmente de acuerdo. 12 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 3. 51% participantes en desacuerdo y 28% de acuerdo, 79% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos hacia los ítems 2 y también el 3. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos desde el ítem 2 hacia el 4 y el 4. También existe dispersión de los datos hacia el ítem 1.

ANEXO N°14

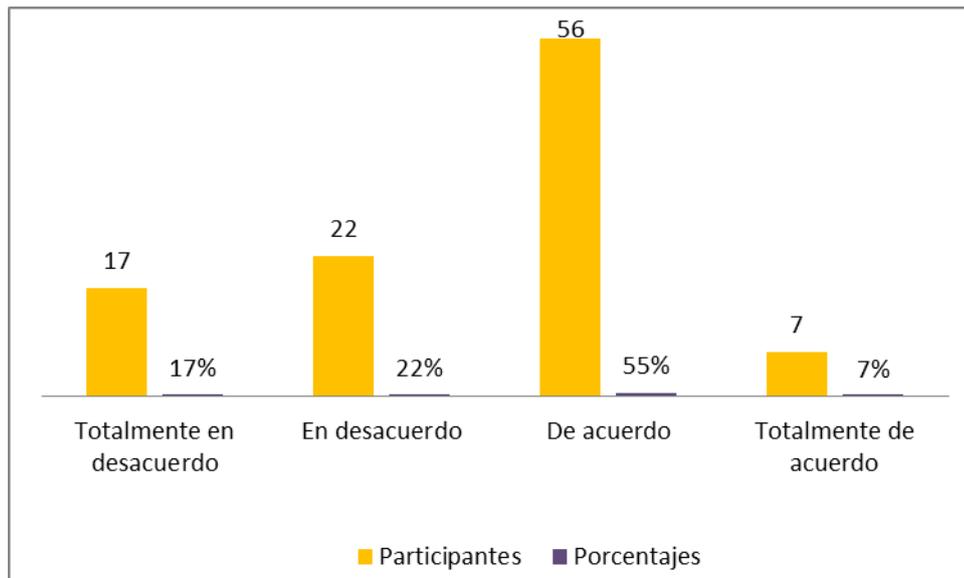


Figura 19

Distribución de la opinión de los docentes en torno a determinar si el director propicio o no propicia el trabajo en equipo.

En la Figura 19 se aprecia el número de docentes en torno a determinar si el director propicio o no propicia el trabajo en equipo.

En total 22 participantes están en desacuerdo y 56 de acuerdo. 7 totalmente de acuerdo. 17 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 3. 22% participantes en desacuerdo y 55% de acuerdo, 77% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos hacia el ítem 3 y con ligeramente acentuada en el 2. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos hacia los ítems 2 y 1 desde el 3, así como hacia el ítem 4.

ANEXO N°15

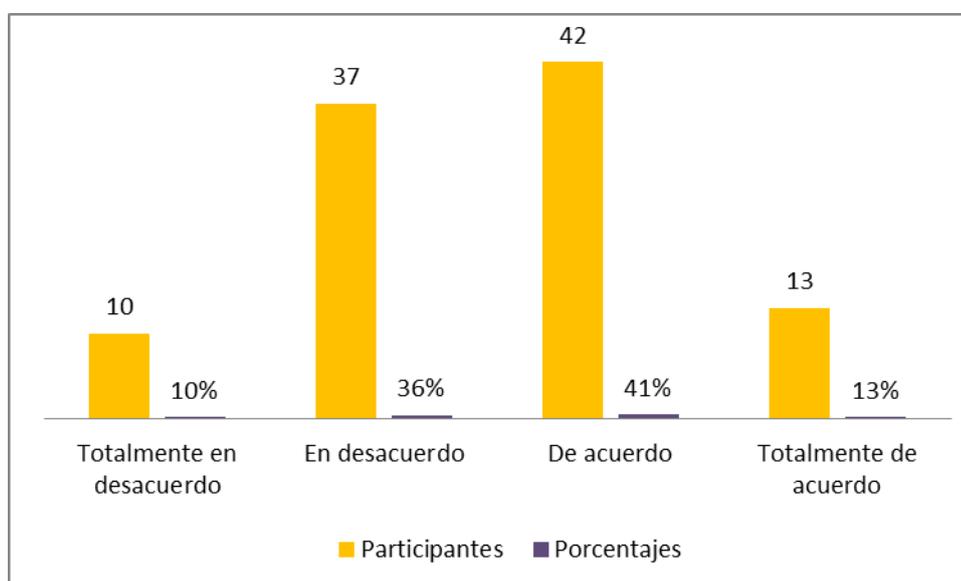


Figura 20

Distribución de la opinión de los docentes acerca de que si consideran o no consideran que existen resultados positivos por influencia del liderazgo.

En la Figura 20 se aprecia el número de docentes acerca de que si consideran o no consideran que existen resultados positivos por influencia del liderazgo.

En total 37 participantes están en desacuerdo y 42 de acuerdo. 13 totalmente de acuerdo. 10 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 3. 36% en desacuerdo y 41% de acuerdo, 77% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos entre el ítem 2 y 3. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos desde el ítem 3 hacia el 2 y el 1, así como hacia el ítem 4.

ANEXO N°16 AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR EL PROYECTO DE TESIS, POR PARTE DE I.E.

La Libertad, 13 de Septiembre del 2017

MSc. Sixter Palma Murga
RECTOR DE UNIDAD EDUCATIVA "LA LIBERTAD"
En su Despacho.-

De mis consideraciones:

Quien suscribe, estudiante de la Escuela de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, de la hermana República del Perú, presento a usted un afectivo saludo, y por su intermedio, al Consejo Ejecutivo y Personal Docente.

Me dirijo a usted, muy respetuosamente, para solicitarle me brinde las facilidades necesarias a fin de realizar mi proyecto de tesis denominado "Gestión Administrativa y Liderazgo de Talento Humano en la Unidad Educativa "La Libertad, Provincia de Santa Elena Ecuador, 2017" en esta Institución que acertadamente dirige.

Cabe resaltar que el proyecto antes mencionado es requisito fundamental previo la obtención del título de Magister en Administración Educativa.

Esperando que mi petición tenga buena acogida expreso mi imperecedero agradecimiento

Atentamente



Lic. Maribel Cruz Domínguez

COLEGIO FISCAL "LA LIBERTAD"
RECIBIDO HORAS:
13 de Septiembre
Lda. Saira Silvestre B.
SECRETARIA

ANEXO N°17 CERTIFICACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO



UNIDAD EDUCATIVA "LA LIBERTAD"

Aprobado por resolución Ministerial N° 3256 del 11 de Abril de 1986
Santa Elena - La Libertad
Teléf.2934443



C E R T I F I C A C I Ó N

**El suscrito Rector de la Unidad Educativa "LA LIBERTAD",
del Cantón La Libertad, MSc. Sixter Palma Murga.**

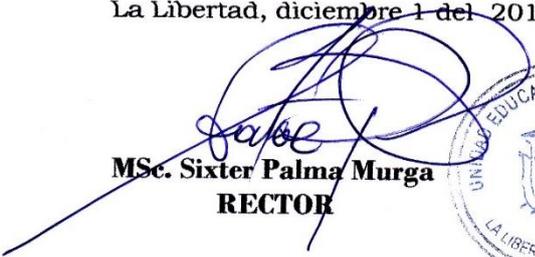
CERTIFICA:

Que, la Lcda. **CRUZ DOMINGUEZ MARIBEL YUVANNY**, portadora de la cédula N° 0913914263, labora en la Unidad Educativa "LA LIBERTAD".

Que, la antes mencionada docente en el presente período lectivo 2017-2018, ha aplicado la prueba piloto del instrumento de investigación denominado **GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO EN LA UNIDAD EDUCATIVA "LA LIBERTAD", del CANTON LA LIBERTAD 2017.**

Esto lo certifico en honor a la verdad, pudiendo la interesada hacer uso de este documento como a bien tuviere.

La Libertad, diciembre 1 del 2017


MSc. Sixter Palma Murga
RECTOR



ANEXO N°18 SOLICITUD PARA DESARROLLAR EL PROYECTO DE TESIS

La Libertad, 13 de Septiembre del 2017

MSc. Sixter Palma Murga
RECTOR DE UNIDAD EDUCATIVA "LA LIBERTAD"
En su Despacho.-

De mis consideraciones:

Quien suscribe, estudiante de la Escuela de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, de la hermana República del Perú, presento a usted un afectivo saludo, y por su intermedio, al Consejo Ejecutivo y Personal Docente.

Me dirijo a usted, muy respetuosamente, para solicitarle me brinde las facilidades necesarias a fin de realizar mi proyecto de tesis denominado "Gestión Administrativa y Liderazgo de Talento Humano en la Unidad Educativa "La Libertad, Provincia de San Martín, Ecuador, 2017" en esta Institución que acertadamente dirige.

Cabe resaltar que el proyecto antes mencionado es requisito fundamental para la obtención del título de Magister en Administración Educativa.

Esperando que mi petición tenga buena acogida expreso mi impercedero agradecimiento

Atentamente



Lic. Maribel Cruz Domínguez



COLEGIO FISCAL "LA LIBERTAD"
RECIBIDO HORA:
13 SEP 2017
Lcda. Saiva Silvestre B.
SECRETARIA

ANEXO N°19 HOJA DE VIDA

HOJA DE VIDA	
DATOS GENERALES:	
APELLIDOS Y NOMBRES: BURBANO PERERO LUIS ENRIQUE	
LUGAR DE NACIMIENTO: La Libertad, Cantón La Libertad, Santa Elena	FECHA DE NACIMIENTO: 11 de Agosto de 1973
NACIONALIDAD: Ecuatoriano	ESTADO CIVIL: Casado
DOMICILIO: Calle 16 entre la 15 y Av16 A. La Libertad - Provincia de Santa Elena	TELEFONO: 04-2782035
E-MAIL: luisburbano21@gmail.com	CELULAR: 0990053886
CEDULA DE CIUDADANIA: 091425241-6	CEDULA MILITAR: 197309002654
PROFESION: Licenciado en Administración de Turismo	RUC: 0914252416 - 001
LICENCIA DE CONDUCIR: TIPO B	VEHICULO PROPIO: SI



INFORMACION ACADÉMICA:

a. INSTRUCCIÓN PRIMARIA

ESCUELA: Particular Rubira Santa Elena	FECHA DE GRADO: Febrero 1 984
--	-------------------------------

b. INSTRUCCIÓN SECUNDARIA

COLEGIO: Particular Juan Dagoberro Montenegro - Santa Elena	FECHA DE GRADO: Febrero 1 991
ESPECIALIDAD: Administración	

c. UNIVERSITARIOS TERCER NIVEL

UNIVERSIDAD: "ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA"	FECHA DE GRADO: Noviembre 12/2005	
TÍTULO OBTENIDO: TÉCNICO ADMINISTRACIÓN DE TURISMO	No. REGISTRO SENESCYT	DURACION
ESPECIALIDAD: HOTELERÍA Y TURISMO	1023-06-662350	2 años

d. UNIVERSITARIOS TERCER NIVEL

UNIVERSIDAD: "ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA"	FECHA DE GRADO: Julio 20/2006	
TÍTULO OBTENIDO: TECNÓLOGO ADMINISTRACIÓN DE TURISMO	No. REGISTRO SENESCYT	DURACION
	1023-06-724002	3 años

e. UNIVERSITARIOS TERCER NIVEL

UNIVERSIDAD: "ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA"	FECHA DE GRADO: Julio 26/2008	
TÍTULO OBTENIDO: LICENCIADO ADMINISTRACIÓN DE TURISMO	No. REGISTRO SENESCYT	DURACION
	1023-08-859477	6 años

f. UNIVERSITARIOS CUARTO NIVEL

UNIVERSIDAD: "ESTATAL DE GUAYAQUIL"	FECHA DE GRADO: Octubre 26/2010	
TÍTULO OBTENIDO: DIPLOMA SUPERIOR EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	No. REGISTRO SENESCYT	DURACION
	1006-11-732714	1 año

g. UNIVERSITARIOS CUARTO NIVEL

UNIVERSIDAD: "AGRARIA DEL ECUADOR"	FECHA DE GRADO: Julio 11/2014	
TÍTULO OBTENIDO: MAGISTER EN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS AGROTURÍSTICOS Y ECOLÓGICOS	No. REGISTRO SENESCYT	DURACION
	1018-14-86049780	2 años

INFORMACION FAMILIAR

APELLIDOS Y NOMBRES	PARENTESCO	FECHA DE		NIVEL DE INSTRUCCIÓN	C / FAMILIAR
		NACIMIENTO			
Burbano Vera María Belén	Hija	04/01/2006		Básica	SI
Vera Plúas Yajaira Cristina	Esposa	08/02/1976		Superior	SI

EXPERIENCIA DOCENTE

DEPENDENCIA: Universidad Estatal Península de Santa Elena	CARGO: CATEDRÁTICO FACILITADOR	
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Docente del Seminario de actualización de conocimientos egresados de la carrera de Gestión y Desarrollo Turístico		
DIRECCIÓN: Vía La Libertad - Santa Elena junto al autódromo	TELEFONOS	DURACION: DESDE - HASTA
	0986262359	Septiembre del 2017 a Octubre 2017.

DEPENDENCIA: Universidad Estatal Península de Santa Elena	CARGO: CATEDRÁTICO FACILITADOR	
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Docente del Seminario de actualización de conocimientos egresados de la carrera de Gestión y Desarrollo Turístico		
DIRECCION: Vía La Libertad - Santa Elena junto al autódromo	TELEFONOS 0986262359	DURACION: DESDE - HASTA Junio del 2016 a Julio 2016.

DEPENDENCIA: Universidad Estatal Península de Santa Elena	CARGO: CATEDRÁTICO FACILITADOR	
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Docente de la Carrera Ingeniería Gestión y Desarrollo Turístico UPSE-Colonche		
DIRECCION: Vía cruce de Palmar Colonche - Carretero principal	TELEFONOS 92281949	DURACION: DESDE - HASTA Mayo del 2011 a marzo 2012.

DEPENDENCIA: Corporación Financiera Nacional CFN	CARGO: FACILITADOR PEDAGÓGICO	
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Facilitador Pedagógico Plan de Fomento Micro-empresarial		
DIRECCION: Guayaquil	TELEFONOS 0986262359	DURACION: DESDE - HASTA Enero a junio del 2010.

DEPENDENCIA: Universidad Estatal Península de Santa Elena	CARGO: CATEDRÁTICO FACILITADOR	
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Docente Carrera Ingeniería Gestión y Desarrollo Turístico UPSE-Manglaralto		
DIRECCION: Manglaralto - Carretero principal antes de llegar al puente.	TELEFONOS 2901161	DURACION: DESDE - HASTA Mayo 2009 hasta marzo 2012.

DEPENDENCIA: Universidad Estatal Península de Santa Elena	CARGO: CATEDRÁTICO FACILITADOR	
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Facilitador del Centro de Transferencia y Desarrollo de Tecnologías UPSE		
DIRECCION: Vía La Libertad - Santa Elena junto al autódromo	TELEFONOS 0986262359	DURACION: DESDE - HASTA De Julio a Septiembre 2012.

DEPENDENCIA: Ilustre Municipio del Cantón La Libertad	CARGO: FACILITADOR PEDAGÓGICO	
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Capacitador para el Departamento Municipal de Turismo		
DIRECCION: Av. 9 de octubre edificio Valamar La Libertad	TELEFONOS 85689960	DURACION: DESDE - HASTA De marzo a abril del 2009

DEPENDENCIA: Sindicato Choferes Profesionales de Santa Elena	CARGO: FACILITADOR PEDAGÓGICO	
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Docente de los aspirantes a Choferes Profesionales áreas Relaciones Humanas y Atención al Cliente		
DIRECCION: Santa Elena, 18 de agosto s/n y Manabí	TELEFONOS 42940057	DURACION: DESDE - HASTA De abril del 2008 a febrero 2009

DEPENDENCIA: Dirección Provincial de Turismo de Santa Elena	CARGO: FACILITADOR PEDAGÓGICO	
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Capacitador para la Dirección Provincial de Turismo en temáticas múltiples		
DIRECCION: Centro de Atención Ciudadana Vía La Libertad - Salinas	TELEFONOS 0999323020	DURACION: DESDE - HASTA De octubre a noviembre del 2008

DEPENDENCIA: Colegio Técnico San Marcos	CARGO: CATEDRÁTICO FACILITADOR	
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Docente del Bachillerato Técnico en Hotelería y Turismo		
DIRECCION: Comuna San Marcos Av. Principal vía Colonche - Manantial de Guangala	TELEFONOS 91432902	DURACION: DESDE - HASTA De mayo 2006 a enero 2010

DEPENDENCIA: Centro de Educación Básica "Páginas Libres"	CARGO: CATEDRÁTICO FACILITADOR	
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Docente de 4to, 5to, 6to y 7mo año de educación básica		
DIRECCION: Sector El Paraiso - José Luis Tamayo - Salinas	TELEFONOS 80440838	DURACION: DESDE - HASTA De abril 2002 a enero 2007

EXPERIENCIA PROFESIONAL

DEPENDENCIA: Consejo Cantonal de la niñez y adolescencia	CARGO: FACILITADOR	
FUNCIONES: Facilitador con los módulos para la conformación de las "Mesas de participación ciudadana" en las comunas de San José, Curia, C...		
DIRECCION: Santa Elena	TELEFONOS 0991400400	DURACION: De mayo 2016 hasta julio 2016

DEPENDENCIA: ASECAPTUR	CARGO: PRESIDENTE DE LA COMPAÑÍA	
FUNCIONES: Coordinador y control de proyectos turísticos, contratos, y seguimiento a facilitadores		
DIRECCION: calle 16A, entre la 15 y la 16, sector 28 de mayo, La Lib	TELEFONOS 42782045	DURACION: De mayo 2013 hasta la actualidad

DEPENDENCIA: MINISTERIO DEL TRABAJO	CARGO: COORDINADOR PROVINCIAL SANTA ELENA - LOS RIOS PROYECTO SERVICIO CIVIL CIUDADANO	
FUNCIONES: Analista del Proyecto Servicio Civil Ciudadano. Administrador de contratos. Coordinación de actividades de equipo de facilitadores en territorio.		
DIRECCION: Ciudadela Santa Paula, Centro de Atención Ciudadana, Salinas	TELEFONOS 42775384	DURACION: De enero 2013 hasta la actualidad

DEPENDENCIA: MDT-MINTUR-EMUTURISMO	CARGO: COORDINADOR DE PROYECTOS	
FUNCIONES: Coordinador del programa de capacitación a servidores turísticos de Ballenita y Baños Termales de San Vicente		
DIRECCION: Santa Elena, avenida 18 de agosto, esquina	TELEFONOS 991307478	DURACION: De abril enero 2014 hasta mayo 2014

DEPENDENCIA: ENGOROY TOUR S.A.	CARGO: CONSULTOR EXTERNO DE PROYECTOS	
FUNCIONES: Consultor Externo para la Compañía en la ejecución de diferentes Proyectos Turísticos en las etapas de Planificación, Coordinación y Aplicación, desarrollados en la Provincia de Santa Elena		
DIRECCION: Av. 9 de octubre, Edificio "Punta del Mar", La Libertad	TELEFONOS 0989922153	DURACION: De abril enero 2011 hasta mayo 2015

DEPENDENCIA: Visión Empresarial VIEMPSA	CARGO: CONSULTOR EXTERNO DE PROYECTOS	
FUNCIONES: Asesor y Consultor Externo de la Compañía en la ejecución de Proyectos Turísticos, desarrollados en la Provincia de Santa Elena.		
DIRECCION: Av. 9 de octubre, Edificio "Punta del Mar", La Libertad	TELEFONOS 0989922153	DURACION: De abril enero 2011 hasta mayo 2015

DEPENDENCIA: UPSE - COMUNA FEBRES-CORDERO	CARGO: COORDINADOR DE PROYECTOS	
FUNCIONES: Coordinador del proyecto de asesoría y asistencia técnica turística del acuerdo de cooperación UPSE y comuna Febres-Cordero		
DIRECCION: Comuna Febres-Cordero avenida principal frente a la escuela Miguel de Letamendy	TELEFONOS 99577619	DURACION: De abril del 2011 hasta mayo 2012

DEPENDENCIA: RADIO AMOR-PROGRAMA NUESTRA VERDAD	CARGO: PANELISTA DE TEMAS TURISTICOS	
FUNCIONES: Panelista de "Radio Amor 89.3FM" en el programa "Nuestra Verdad"		
DIRECCION: La Libertad	TELEFONOS 97491395	DURACION: De enero del 2011 hasta diciembre 2012

DEPENDENCIA: UPSE - MUNICIPIO DE SANTA ELENA	CARGO: COORDINADOR DE PROYECTOS	
FUNCIONES QUE DESEMPEÑÓ: Coordinador de proyectos turísticos del convenio de cooperación interinstitucional entre la UPSE y el IMSE		
DIRECCION: Santa Elena, av. 18 de agosto y calle 10	TELEFONOS 93612751	DURACION: De marzo 2010 a marzo 2011

PARTICIPACIÓN CON PONENCIAS		
TÍTULO DE LA PONENCIA: Diagnóstico Turístico de la Comuna San Pablo		
FECHA DE PUBLICACIÓN: Noviembre del 2011		
EVENTO: ENCUENTRO INTERNACIONAL DE ESTUDIANTES DE HOTELERÍA Y TURISMO		
LUGAR: PROVINCIA DE SANTA ELENA		

TÍTULO DE LA PONENCIA: "Ancón: presente, pasado y futuro"		
FECHA DE PUBLICACIÓN: Febrero del 2004		
EVENTO: EXPO 2004 "ANCÓN RUMBO AL 2011" 100 AÑOS DE HISTORIA		
LUGAR: PARROQUIA SN JOSÉ DE ANCÓN		

PUBLICACIONES REALIZADAS		
TÍTULO DE LA PUBLICACIÓN: Diagnóstico Turístico de la comuna Febres-Cordero parroquia Colonche		
FECHA DE PUBLICACIÓN: Abril del 2012		
Web site: http://www.gestiopolis.com/marketing-2/diagnostico-turistico-comuna-febrecordero-parroquia-colonche-ecuador.htm		

TÍTULO DE LA PUBLICACIÓN: El Puerto de Palmar		
FECHA DE PUBLICACIÓN: Abril del 2012		
Web site: http://www.notipeninsula.com/index.php/turismo/conozca-la-provincia/1667-el-puerto-de-palmar		

TÍTULO DE LA PUBLICACIÓN: Manual para el emprendedor turístico de la comuna Febres-Cordero de la parroquia Colonche		
FECHA DE PUBLICACIÓN: Marzo del 2012		
INSTITUCIÓN: EMPRESA MUNICIPAL DE TURISMO DE SANTA ELENA EMUTURISM-EP		

TÍTULO DE LA PUBLICACIÓN: La Entrada: "Un paraíso que llena tu vida"		
FECHA DE PUBLICACIÓN: Enero del 2012		
Web site: http://www.notipeninsula.com/index.php/turismo/conozca-la-provincia/1406-la-entrada-un-paraiso-que-llena-tu-vida		

DEPENDENCIA: MINISTERIO DEL TRABAJO	CARGO: COORDINADOR PROVINCIAL SANTA ELENA - LOS RIOS PROYECTO SERVICIO CIVIL CIUDADANO	
FUNCIONES: Analista del Proyecto Servicio Civil Ciudadano. Administrador de contratos. Coordinación de actividades de equipo de facilitadores en territorio.		
DIRECCION: Ciudadela Santa Paula, Centro de Atención Ciudadana, Salinas	TELEFONOS 42775384	DURACION: De enero 2013 hasta la actualidad

DEPENDENCIA: MDT-MINTUR-EMUTURISMO	CARGO: COORDINADOR DE PROYECTOS	
FUNCIONES: Coordinador del programa de capacitación a servidores turísticos de Ballenita y Baños Termales de San Vicente		
DIRECCION: Santa Elena, avenida 18 de agosto, esquina	TELEFONOS 991307478	DURACION: De abril enero 2014 hasta mayo 2014

DEPENDENCIA: ENGOROY TOUR S.A.	CARGO: CONSULTOR EXTERNO DE PROYECTOS	
FUNCIONES: Consultor Externo para la Compañía en la ejecución de diferentes Proyectos Turísticos en las etapas de Planificación, Coordinación y Aplicación, desarrollados en la Provincia de Santa Elena		
DIRECCION: Av. 9 de octubre, Edificio "Punta del Mar", La Libertad	TELEFONOS 0989922153	DURACION: De abril enero 2011 hasta mayo 2015

DEPENDENCIA: Visión Empresarial VIEMPSA	CARGO: CONSULTOR EXTERNO DE PROYECTOS	
FUNCIONES: Asesor y Consultor Externo de la Compañía en la ejecución de Proyectos Turísticos, desarrollados en la Provincia de Santa Elena.		
DIRECCION: Av. 9 de octubre, Edificio "Punta del Mar", La Libertad	TELEFONOS 0989922153	DURACION: De abril enero 2011 hasta mayo 2015

DEPENDENCIA: UPSE - COMUNA FEBRES-CORDERO	CARGO: COORDINADOR DE PROYECTOS	
FUNCIONES: Coordinador del proyecto de asesoría y asistencia técnica turística del acuerdo de cooperación UPSE y comuna Febres-Cordero		
DIRECCION: Comuna Febres-Cordero avenida principal frente a la escuela Miguel de Letamendy	TELEFONOS 99577619	DURACION: De abril del 2011 hasta mayo 2012

DEPENDENCIA: RADIO AMOR-PROGRAMA NUESTRA VERDAD	CARGO: PANELISTA DE TEMAS TURÍSTICOS	
FUNCIONES: Panelista de "Radio Amor 89.3FM" en el programa "Nuestra Verdad"		
DIRECCION: La Libertad	TELEFONOS 97491395	DURACION: De enero del 2011 hasta diciembre 2012

DEPENDENCIA: UPSE - MUNICIPIO DE SANTA ELENA	CARGO: COORDINADOR DE PROYECTOS	
FUNCIONES QUE DESEMPEÑÓ: Coordinador de proyectos turísticos del convenio de cooperación interinstitucional entre la UPSE y el IMSE		
DIRECCION: Santa Elena, av. 18 de agosto y calle 10	TELEFONOS 93612751	DURACION: De marzo 2010 a marzo 2011

PARTICIPACIÓN CON PONENCIAS		
TÍTULO DE LA PONENCIA: Diagnóstico Turístico de la Comuna San Pablo		
FECHA DE PUBLICACIÓN: Noviembre del 2011		
EVENTO: ENCUENTRO INTERNACIONAL DE ESTUDIANTES DE HOTELERÍA Y TURISMO		
LUGAR: PROVINCIA DE SANTA ELENA		

TÍTULO DE LA PONENCIA: "Ancón: presente, pasado y futuro"		
FECHA DE PUBLICACIÓN: Febrero del 2004		
EVENTO: EXPO 2004 "ANCÓN RUMBO AL 2011" 100 AÑOS DE HISTORIA		
LUGAR: PARROQUIA SN JOSÉ DE ANCÓN		

PUBLICACIONES REALIZADAS		
TÍTULO DE LA PUBLICACIÓN: Diagnóstico Turístico de la comuna Febres-Cordero parroquia Colonche		
FECHA DE PUBLICACIÓN: Abril del 2012		
Web site: http://www.gestiopolis.com/marketing-2/diagnostico-turistico-comuna-febrecordero-parroquia-colonche-ecuador.htm		

TÍTULO DE LA PUBLICACIÓN: El Puerto de Palmar		
FECHA DE PUBLICACIÓN: Abril del 2012		
Web site: http://www.notipeninsula.com/index.php/turismo/conozca-la-provincia/1667-el-puerto-de-palmar		

TÍTULO DE LA PUBLICACIÓN: Manual para el emprendedor turístico de la comuna Febres-Cordero de la parroquia Colonche		
FECHA DE PUBLICACIÓN: Marzo del 2012		
INSTITUCIÓN: EMPRESA MUNICIPAL DE TURISMO DE SANTA ELENA EMUTURISM-EP		

TÍTULO DE LA PUBLICACIÓN: La Entrada: "Un paraíso que llena tu vida"		
FECHA DE PUBLICACIÓN: Enero del 2012		
Web site: http://www.notipeninsula.com/index.php/turismo/conozca-la-provincia/1406-la-entrada-un-paraiso-que-llena-tu-vida		

TÍTULO DE LA PUBLICACIÓN: Diagnóstico Turístico de la comuna San Pablo
FECHA DE PUBLICACIÓN: Abril del 2011
Web site: www.monografias.com / http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia-2/diagnostico-turistico-comuna-san-pablo-ecuador.htm

CURSOS DE CAPACITACION, SEMINARIOS, TALLERES QUE HA RECIBIDO

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Programa de desarrollo productivo MINTUR - C	
	MINTUR-CFN		
CURSO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	SALINAS	45	23-24-25 Sep - 2015

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Legislación pública para servidores públicos"	
	SECAP		
CURSO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	QUITO	45	jul-15

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Técnicas de detección y prevención, estrategias de abordaje y procedimiento jurídico en caso de abuso sexual infantil juvenil"	
	GAP PROVINCIAL SANTA ELENA		
CURSO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	SALINAS	10	jul-14

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Taller de formador de formadores en la temática de inteligencia emocional y trabajo en equipo"	
	Ministerio de Relaciones Laborales		
CURSO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	QUITO	24	nov-14

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Sensibilización en Discapacidades"	
	Ministerio de Relaciones Laborales		
CURSO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	QUITO	30	ene-14

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Sembrando líderes para el presente y futuro de nuestra provincia"	
	Prefectura de Santa Elena		
CURSO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	20	oct-13

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Seminario Internacional de Turismo Sostenible"	
	UPSE-CIDE-MINTUR		
CURSO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	40	18-19-20 Septiembre 2013

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Programa de formación de formadores"	
	Ministerio de Relaciones Laborales		
SEMINARIO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	QUITO	48	abr-13

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Seminario de Psicopedagogía y Excelencia Humana"	
	CISCONFA		
SEMINARIO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	Santa Elena	20	ene-12

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "I Encuentro Internacional de Estudiantes de Hotelería y Turismo"	
	CIDE ECUADOR		
CONGRESO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	45	nov-11

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "II Congreso Internacional de Turismo y Hotelería"	
	Universidad Estatal de Bolívar		
CONGRESO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	Guaranda	45	jul-11

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Community Based Tourism Development"	
	Global Management		
SEMINARIO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	Guayaquil	18	jun-11

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	E	"Seminario Internacional de Marketing Turístico y Ecoturismo"	
SEMINARIO - TALLER	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	36	jul-10

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	Escuela de Post Grado UPSE	"DESARROLLO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO"	
SEMINARIO - TALLER	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	30 horas	mar-10

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	Escuela de Post Grado UPSE	"CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA"	
SEMINARIO - TALLER	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	40 horas	may - jul - 09

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	Cámara Provincial de Turismo	GEOGRAFÍA HISTÓRICA DE LA PENÍNSULA DE SANTA ELENA	
CONFERENCIA	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	Salinas	8 horas	Enero - 08.

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	Escuela de Post Grado UPSE	"FROMACIÓN POR COMPETENCIAS"	
SEMINARIO - TALLER	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	40 horas	abr-08

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	Subsecretaría de Turismo del Litoral	TURISMO SOSTENIBLE Y BUENAS PRÁCTICAS TURÍSTICAS	
TALLER	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	8 horas	Septiembre - 08.

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	Escuela de Post Grado UPSE	ORIENTACIÓN PEDAGÓGICA	
SEMINARIO - TALLER	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	30 horas	ago-07

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	Escuela de Hotelería y Tuirmso UPSE	DISEÑO DE PLANES DE COMPETITIVIDAD TURÍSTICA	
SEMINARIO TALLER	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	4 horas	Octubre - 04.

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	Escuela de Hotelería y Tuirmso UPSE	EL DESARROLLO DEL TURISMO EN EL LITORAL	
FORO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	4 horas	Noviembre - 02.

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	Escuela de Hotelería y Tuirmso UPSE	ARTE COLONIAL	
SEMINARIO TALLER	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	8 horas	ago-02

CONOCIMIENTOS DE IDIOMAS

Registre el grado de conocimiento entre las opciones de: MB (Muy Bueno), B (Bueno) y R (Regular)

	HABLA	ESCRIBE	LEE
IDIOMA	MB - B - o R	MB - B - o R	MB - B - o R
Español	MB	MB	MB
Inglés	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno

REFERENCIAS PERSONALES Y LABORALES

Nombres:	Viviana Gómez Proaño
Empresa:	SALINAS TRAVEL -SA
Cargo:	Gerente - Propietaria
Teléfonos:	0985202579



LUIS ENRIQUE BURBANO PERERO

CC: 091425241-6

RUC. 0914252416 - 001

E-MAIL: luisburbano21@gmail.com

TELEFONO: 04-2782035

CELULAR: 0990053886

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, LIC. Luis Enrique Burbano Perero, MSc, deja constancia de haber revisado los siguientes Instrumentos que la investigadora, Ing. Irma Sonia Cruz Domínguez, utilizará para su trabajo de tesis Gestión de Recursos Administrativos y Calidad Educativa en la Unidad educativa "Palmar" Provincia de Santa Elena 2017.

- 1.-Cuestionario de 20 ítems de encuesta
- 2.- Cuestionario de 10 ítems para entrevistas

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de Diseñar un Plan de Gestión de Recursos Administrativos para mejorar la calidad educativa , con varios ítems definido al respecto. Los Instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de variables y sus dimensiones y son consecuentes con mediaciones previas que han surgido de las fuentes de de investigaciones realizadas en indagaciones precedentes.

En tal sentido, Luis Enrique Burbano Perero, MSc., garantiza la validez de dichos instrumentos presentado por la investigadora.

La Libertad, 30 de noviembre de 2017

Lic. Luis Enrique Burbano Perero, MSc.

CC: 091425241-6

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES:

Nombres: Ismael Roberto.

Apellidos: Aquino Bazán.

Fecha de nacimiento: 23 de Junio de 1965.

Lugar de residencia: La Libertad.

Estado Civil: casado.

Cédula de identidad: 0909637068

Dirección: Barrio San Francisco, Av. 7ma y calle 14.

Teléfono: 2785466 Cel. 093163660

Correo Electrónico: ismaelroaquib1@hotmail.com



ESTUDIOS REALIZADOS:

Primaria: Escuela "Luis Augusto Mendoza Moreira".

Secundaria: Colegio "Guillermo Ordoñez Gómez".

Superiores: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. FACULTAD DE FILOSOFÍA
LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL

TÍTULOS OBTENIDOS:

Bachiller especialización Químico Biológicas.

Profesor de segunda enseñanza, especialización Químico Biológicas.

Licenciado en ciencias de la educación, especialización Químico Biológicas.

Maestría en Diseño y evaluación de modelos educativos.

CURSOS ASISTIDOS:

- Seminario de Laboratorio de Química. Ministerio de Educación. 1993
- Programación y diseño curricular. Ministerio de educación. 1994.

- Seminario de Educación ambiental y recursos costeros. UNESCO- PEANCO. 1996.
- Estrategias didácticas y relaciones humanas. Ministerio de Educación. 2001
- Seminario Taller de Evaluación y acreditación universitaria. Universidad Estatal Península de Santa Elena. 2003.
- Seminario de uso de Internet y correo electrónico. ESPOL Santa Elena.
- Seminario de Química. Bachillerato internacional. Guayaquil. 2007.
- Seminario de Inglés elemental. La Libertad Agosto del 2007.
- Seminario de Química. Bachillerato internacional. Guayaquil. 2008.
- Seminario de Astronomía. Salinas 2009.
- Seminario de monografía aplicada al Bachillerato Internacional. Guayaquil 2010.
- Seminario de orientación y manejo de problemas de aprendizaje. La libertad 2010.
- Seminario de Didáctica y Pedagogía. Ministerio de Educación. La Libertad. 2011
- Seminario de evaluación interna bachillerato internacional. Quito. 2012
- Seminario de Bachillerato General Unificado. Santa Elena 2012
- Seminario de Monografía Bachillerato Internacional. Quito 2014

EXPERIENCIA LABORAL:

*El Rosario. S. A. San Pablo. Jefe del centro de acopio de San Pablo 1989 - 1990

* **Colegio Fiscal “La Libertad”**

Área: Química y Laboratorio. Año 1993 hasta la actualidad.

* **Colegio Fiscal “Guillermo Ordoñez”**

Área: Química y Laboratorio. Año 1993.

* **Colegio Santa Teresita**

Área: Química y Laboratorio. Año 1998 - 2010

* **Universidad Estatal Península de Santa Elena. Facultad de Ciencias del Mar.**

Área: Química y Laboratorio. 2001 hasta 2008.

* **Universidad Estatal Península de Santa Elena. Facultad de Ingeniería Agronómica.**

Área: Preuniversitarios. Años 2004. 2005. 2006. 2007.

* **Tribunal Provincial de Santa Elena. Capacitador. 2008**

***Expositor de seminario de Astronomía. Guayaquil. 2009**

***Expositor de seminario de Astronomía. La libertad 2009**

REFERENCIAS PERSONALES:

Abg. Milton Zambrano Coronado.

TLF. 2804515

Lcdo. Ángel Vásquez Franco

TEL. 2785369



Lic. Ismael Roberto Aquino Bazán, MSc

E-MAIL: ismaelrobaquib1@hotmail.com

TELEFONO: 04-2785466

CELULAR: 0993163660

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, LIC. Ismael Roberto Aquino Bazán , MSc, deja constancia de haber revisado los siguientes Instrumentos que la investigadora, Ing. Irma Sonia Cruz Domínguez, utilizará para su trabajo de tesis Gestión de Recursos Administrativos y Calidad Educativa en la Unidad Educativa "Palmar" Provincia de Santa Elena 2017.

3. Cuestionario de 20 ítems de encuesta
4. Cuestionario de 10 ítems para entrevistas

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de Diseñar un Plan de Gestión de Recursos Administrativos para mejorar la calidad educativa, con varios ítems definidos al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de las variables y sus dimensiones y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de las fuentes de investigaciones realizadas en indagaciones precedentes.

En tal sentido, Lic. Ismael Roberto Aquino Bazán, MSc., garantiza la validez de dichos instrumentos presentado por la investigadora.

Santa Elena, 09 de diciembre de 2017


Lic., Ismael Roberto Aquino Bazán
CC: 0909637068



Lic. Vesper Jacqueline Yagual Ángel, MSc
E-MAIL: jacquelinevesper@hotmail.com
TELEFONO: 04-2949327
CELULAR: 0988958125

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, LIC. VESPER JACQUELINE YAGUAL ÁNGEL, MSC, deja constancia de haber revisado los siguientes Instrumentos que la investigadora, Ing. Irma Sonia Cruz Domínguez, utilizará para su trabajo de tesis Gestión de Recursos Administrativos y Calidad Educativa en la Unidad Educativa "Palmar" Provincia de Santa Elena 2017.

1. Cuestionario de 20 ítems de encuesta
2. Cuestionario de 10 ítems para entrevistas

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de Diseñar un Plan de Gestión de Recursos Administrativos para mejorar la calidad educativa, con varios ítems definidos al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de las variables y sus dimensiones y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de las fuentes de investigaciones realizadas en indagaciones precedentes.

En tal sentido, Lic. Vesper Jacqueline Yagual Ángel, MSc., garantiza la validez de dichos instrumentos presentado por la investigadora.

Santa Elena, 11 de diciembre de 2017


Lic. Vesper Jacqueline Yagual Ángel,
CC: 0910385178

ANEXO No.20 Variable Gestión administrativa

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,672	21

Interpretación: En la tabla adjunta se presenta que el alfa de Cronbach fue de 0,672 que de acuerdo a los rangos propuesto corresponde a una muy buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable Gestión administrativa.

Variable liderazgo de talento humano

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,657	21

Interpretación: En la tabla adjunta se presenta que el alfa de Cronbach fue de 0,657 que de acuerdo a los rangos propuesto corresponde a una muy buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable liderazgo de talento humano.

ANEXO No.21 ACTA DE ORIGINALIDAD DEL TURNITIN

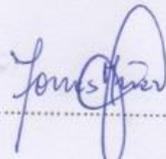
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Karl Friederick Torres Mirez docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

“Gestión administrativa y liderazgo de talento humano en la unidad educativa “La Libertad”, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, Ecuador 2017” del (de la) estudiante **Maribel Yuvanny Cruz Domínguez**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% 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 diciembre de 2019



Firma

Mg. Karl Friederick Torres Mirez
DNI: 46710220

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

ANEXO No. 22 PANTALLAZO DEL PORCENTAJE TURNITIN

Gestión administrativa y liderazgo de talento humano en la unidad educativa "La Libertad", cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, Ecuador 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	issuu.com Fuente de Internet	1%
4	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	elwasergioakatsuki.blogspot.com Fuente de Internet	1%
6	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	repobib.ubiobio.cl Fuente de Internet	1%
8	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador	1%

Juanes



ANEXO No.24 VERSIÓN FINAL DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



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:

CRUZ DOMINGUEZ MARIBEL YUVANNY

INFORME TITULADO:

Gestión Administrativa y Liderazgo de Talento Humano en la Unidad Educativa
"La Libertad"- cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena. Ecuador 2017

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE

MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 17 DE FEBRERO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: POR MAYOR



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