



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Liderazgo directivo y gestión institucional del “Centro Infantil del Buen Vivir  
Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas, Ecuador, 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORAS:**

Br. Morales Herrera, Mirian Paola (ORCID: 0000-0001-8926-9003)

Br. Vaca Barreto, Glenda Maribel (ORCID: 0000-0003-1745-4327)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**Piura – Perú**

**2019**

## **Dedicatoria**

Dios por guiarme a lo largo de mi vida y brindarme la oportunidad de superarme profesionalmente. Mis padres Rosa Herrera y Manuel Morales, por su cariño, esfuerzo y dedicación, pero sobre todo por ser mi Pilar fundamental en todo momento. Mi hermana Nicole por su apoyo incondicional con mi hija en todo este tiempo que ha transcurrido. Mi hija Keyla que es mi principal motivación en la vida, la razón de levantarme cada día para superarme. Mi abuelita Carmen Zumba por creer en mí darme amor y ánimos siempre.

Mirian Morales

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mi esposo Alex por estar siempre dándome su apoyo incondicional. Mis hijos Cristhian y Elsitita que son mi motor principal para seguir adelante.

Glenda Vaca

### **Agradecimiento**

Expreso mi gratitud a los señores Docentes de la Maestría con mención en Administración en Educación por brindarnos los conocimientos y orientarnos para nuestro perfeccionamiento profesional.

A los miembros del jurado, por sus acertadas sugerencias que contribuyeron al mejoramiento y culminación del presente estudio.

A todas las personas que colaboraron con su experiencia.

Las autoras

## **Página del jurado**

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Licenciada Morales Herrera Mirian Paola identificada con C.I N° 0928598150; estudiantes del programa de Maestría en Administración en la Educación de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada Liderazgo directivo y gestión institucional del "Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España" Guayas, Ecuador, 2017.

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis es de nuestra autoría.
2. Hemos respetados las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada: 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, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores). Auto plagió (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 César Vallejo.

Piura, febrero de 2019



Morales Herrera Mirian Paola

C.I N° 0928598150


## Declaratoria de autenticidad

Yo, Licenciada Vaca Barreto Glenda Maribel identificada con C.I. N° 0702926049; estudiantes del programa de Maestría en Administración en la Educación de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada Liderazgo directivo y gestión institucional del "Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España" Guayas, Ecuador, 2017. Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis es de nuestra autoría.
2. Hemos respetados las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada: 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, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores). Auto plagio (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 César Vallejo.

Piura, febrero de 2019



Vaca Barreto Glenda Maribel

C.I. N° 0702926049

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODOS .....	18
2.1. Tipos de investigación .....	18
2.2. Diseño de investigación.....	18
2.3. Matriz Operacionalización de variable.....	19
2.4. Población y muestra.....	21
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	21
2.5. Métodos de análisis de datos .....	21
2.6. Aspectos éticos .....	22
III. RESULTADOS .....	23
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES .....	35
VI. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS .....	37
Anexos.....	38

## **RESUMEN**

Este proyecto denominado Liderazgo Directivo y Gestión Institucional Del” Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017. Se basa en la teoría cognitiva para efectuar esta exposición, ya que la población que será estudiada es de 88 personas que laboran en la Institución y su enfoque es de tipo cuantitativo y el diseño es correlacional - asociativa, la técnica que utilizaremos será para medir el nivel de influencia del liderazgo. Sus objetivos fundamentales radican en determinar y establecer la relación entre el liderazgo directivo y la gestión corporativa basados en el control administrativo y la transparencia de la gestión asociativa del Centro Infantil del Buen Vivir. Al terminar la investigación habremos analizado la confiabilidad del liderazgo dirigente cómo se relaciona en el trabajo colectivo y tendremos los resultados de la influencia del líder en la institución.

**Palabras claves:** Gestión, directivo, liderazgo, control, confiabilidad.



## **ABSTRACT**

This project called Management Leadership and Institutional Management of the "Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España" Guayas-Ecuador 2017. It is based on the cognitive theory to make this exhibition, since the population that will be studied is 40 workers in the Institution and its approach is of quantitative type and the design is correlational - associative, the technique that we will use will be to measure the level of influence of leadership. Its fundamental objectives lie in determining and establishing the relationship between management leadership and corporate management based on administrative control and transparency of the associative management of the Centro Infantil del Buen Vivir. At the end of the research we will have analyzed the reliability of the leading leadership how it is related in the collective work and we will have the results of the influences of the leader in the institution.

Keywords: Management, managerial, leadership, control, reliability.

## I. INTRODUCCIÓN

Desde la aparición del hombre en la tierra, se ha necesitado de una dirección, de alguien que lo guíe por el camino correcto ya sea para lograr cumplir metas u objetivos para su desarrollo como individuo en una sociedad. El liderazgo en la sociedad es de suma importancia debido a que un individuo comparte con un grupo de personas una visión inspiradora, generando compromiso y motivación, para el logro de los objetivos comunitarios e individuales.

En la presente investigación se analizará el liderazgo directivo en relación con la calidad de gestión institucional desde la percepción del “Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017, se plantea como objetivo fundamental determinar la relación entre los estilos de liderazgo directivo y el nivel de calidad de gestión educativa. Para una mejor comprensión, se abordarán temas a tratar y se describe y explican las variables liderazgo y calidad de la gestión educativa, un tipo de investigación básico, diseño no experimental y de nivel descriptivo- correlacional, donde se determina el grado de influencia entre liderazgo y calidad de la gestión educativa.

La relevancia que tiene el liderazgo directivo actualmente en las instituciones educativas se basa en la importancia de poder ejercer de forma positiva en su grupo de trabajo, los cuales están direccionados a seguir directrices que vayan acorde a los objetivos que la organización requiera cumplir. Existen directivos que aplican este tipo de liderazgo que generan mejoras educativas y cambios en la calidad de la práctica del docente, logrando que las metas propuestas por ellos apunten a crear aprendizajes significativos en sus estudiantes. En la institución el rol que cumple la autoridad máxima prevalecerá para que los subordinados puedan conocer abiertamente cuales son los lineamientos existentes que les guiará como desarrollar su trabajo de forma óptima.

Para Ambrosio (2014) existen dos elementos que son fundamentales para que exista una calidad en los aprendizajes de cada estudiante, que son; la gestión institucional encargada de distribuir, cuidar y velar los recursos y elementos necesarios para poder cumplir con un buen desempeño en la unidad educativa, además de proporcionar todo lo imprescindible para que los docentes y todo el personal trabaje en condiciones óptimas y por otro lado está

el liderazgo directivo, que se direcciona a guiar al grupo de trabajo para que su rol dentro del área en que se desempeña este sujeto a directrices que buscan un bien general. Hay una necesidad que ha surgido en la Reforma Educativa del país, la misma que establece en sumar esfuerzos para poder canalizar de mejor manera las distintas competencias que existen en las directivas y la docencia, sin embargo, cada vez es más notorio que en el sistema educativo actual las acciones para sumar esfuerzo son escasas, representando una carencia de calidad en la educación básica que no brinda información integral a los estudiantes. Por otra parte, la deficiencia en los resultados que arrojan las pruebas para medir los conocimientos del estudiante cada vez es más notorio, aquí la importancia de esta investigación que pretende describir cual es la vinculación que existen entre las dos variables que se ha propuesto, de liderazgo directivo y gestión institucional, usando antecedentes que sustenten el marco teórico conceptual.

El presente estudio está basado de manera general en todas las fases de la investigación como se desenvuelva el líder educativo y florecerá lo relevante en cuestión a la educación, aún más cuando el director debe dar clases porque le asignan carga horaria esto se da de manera descriptivo correlacional lo que indica que el director también puede combinar sus actividades como profesor estando en los salones de clase impartiendo sus conocimientos y no se limita simplemente a un escritorio de un centro de estudio.

Carrasco (2013) propone que la gestión institucional es aquel marco de referencia que las instituciones educativas tienen para poder direccionar y guiar el uso de los recursos que se les ha puesto a disposición. Además, es la encargada de dotar a todo el equipo de elementos necesarios para poder cumplir con eficacia las tareas encomendadas, buscando que los objetivos sean cumplidos en su totalidad. En este sentido, es necesario mencionar que la gestión curricular también se ve inmersa, siendo un nexo que permite el buen desarrollo de las actividades, por esta razón el Ministerio de Educación ha puesto sus ojos sobre este tema para que su empleo pueda llevarse a cabo de la mejor manera. Si la gestión institucional es aplicada con responsabilidad, los docentes podrán ejercer sus funciones eficazmente, debido a que contarán con los instrumentos necesarios, los mismos que servirán para alcanzar metas. La planificación, distribución y el monitoreo de los

instrumentos con los que se dota al personal colaborador aportará a el buen desempeño de cada uno de ellos.

Esto nos dice que al estar en el medio de la educación se torna tedioso en todo su contexto, se tiene que ser concreto cuando nos referimos al tema de la educación si queremos ir a plantearlos a centros educativos, el directivo debe ser muy capaz al momento de tomar la decisión de realizar cualquier actividad o proyecto que desee alcanzar.

La presente investigación que detalla Ramos (2016) detalla la participación que tienen los padres de familia y la influencia de ellos en la gestión institucional en la unidad educativa UGEL – Canchis, Cusco en el año 2015. Cabe resaltar que los padres de familia por derecho tienen la libertad de participar en la gestión, dando sus criterios y puntos de vistas que en algunos casos han llegado a ser implementados, convirtiendo esas sugerencias en leyes dentro del sistema educativo. El aporte que dejan los padres de familias cuando se incluyen en las actividades curriculares o espacios escolares que buscan es fundamental, ya que crean beneficios que sirven a la institución como a los estudiantes, porque son los mejores conocedores de las necesidades que puedan existir. La gestión institucional en este estudio fue investigada para describir la participación de los padres en las unidades educativas públicas que existen a nivel de educación inicial, además se identificó y se realizó el estudio de la población que contribuyo para la recopilación de datos, donde se puntualizaron los directivos y padres de familias de las distintas instituciones que fueron parte del trabajo. El instrumento empleado para la recolección de información fue la encuesta, que permitió conocer la opinión de los directivos y los padres de familia acerca de la percepción que tenían de la gestión institucional en el nivel de educación inicial. Por ese motivo se pudo divisar que la integración de los padres de familia como variable mostró que es deficiente, dando como resultado la falta de participación, orden, inasistencia a reuniones escolares, entre otros factores. Además, estos datos arrojaron que la participación de los padres es condicionada, es decir; no interactúan por construcción positiva sino más bien por obligación y mucho menos tienen algún tipo de actividad participativa en CONEI. También aluden que la gestión institucional es

autoritaria, no tiene un objetivo claro y es deficiente. Los indicadores que fueron utilizados son: de apoyo, actividades, participación, CONEI y valoración.

Este análisis, nos dice la manera cómo influye la participación de los padres de familia en la gestión institucional, saber realmente hasta donde los representantes legales tienen derecho a participar dentro de la institución, muchas veces los padres no se enteran cuál es realmente su rol como miembros de un comité de padres de familia y no se reúnen ni se fortalecen como tal, como representantes legales deberían estar junto a sus hijos o representados apoyándolos siempre dándole esa parte de comprensión y a la vez con amor para que las dos cosas fusionen y tengan una educación digna y de muchos valores.

Ramírez (2011) indica que el objetivo principal del estudio es aportar con la organización de las instituciones educativas donde la gestión institucional se fundamente en bases sólidas, generando directrices para el equipo de trabajo que está conformado en su mayoría por docentes, donde todo esfuerzo será en beneficio de la pedagogía empleada a los alumnos, y fortaleciendo el clima institucional en el que se ven envuelto. Esto hace posible que exista una unión unívoca entre los actores educativos principales de todo plante, como lo es el director y docente, formando lazos colaborativos que permitirán alcanzar el éxito en la institución educativa que fue objeto de estudio y aportando en la educación de Perú.

La relación que existe entre el líder director de una institución y los docentes, nos expresa que cada líder tiene sus propias características siendo así que la manera de dirigir será de acuerdo a sus criterios y conocimientos, siendo también la labor del directivo trabajar en correspondencia con diálogo con el docente, ya que será una de la manera de sacar la educación a un futuro prometedor y de éxito donde todo un país será el beneficiado y por ende toda la comunidad.

Para Sorados (2010) la educación es el pilar fundamental que facilita el desarrollo de todo un país o sociedad, debido a que gracias a ella, se adquieren conocimientos y se desarrollan habilidades que canalizadas proporcionan al ser humano bases sólidas de productividad y desarrollo constante de sus capacidades, donde son evaluadas y enseñadas por un grupo de docentes dentro de una institución educativa que buscan crear jóvenes

capaces y con excelentes nociones para resolver conflictos que se presentan en los distintos campos. Por su parte la calidad educativa, es la materialización de acciones positivas que se han realizado para buscar beneficios comunes, tanto para elevar el rendimiento del estudiante, como para aportar con la calidad institucional. Existen además otros factores como el aspecto social, económico o político dentro de la educación, y por esta razón no todos los sectores de un país comparten una enseñanza de calidad, debido a la falta de recursos, eficiencia, productividad, etc. Por esta razón, el presente estudio se enfoca en dos variables importantes como lo son: el liderazgo directo y la gestión institucional, elementos significativos para desarrollar una labor eficaz en cualquier institución.

Según este manifiesto, actualmente la educación debe ser en sentido de calidad, una educación con estas características está relacionada a varios factores tales como desde el entorno donde se desenvuelven hasta cuanto se involucran los padres de familia, en las instituciones educativas, es un factor importante el sentido de calidad depende mucho cómo se desarrolla el líder institucional o directivo de la educación, las normas y reglamentos que se den internamente para poder alcanzar los objetivos trazados dentro la institución educativa, y la relación de comunicación que debe haber entre el directivo y docente debe ser fundamental para llegar alcanzar objetivos al final del año lectivo, objetivos con el único afán de servicio a la comunidad.

Elera (2010) propone un estudio donde se busca establecer las relaciones que hay y se generan entre la gestión educativa y los resultados del trabajo en un plantel educativo llamado Dora Mayer de Bellavista-Callao. Por este motivo, se considera relevante la investigación debido al nexo entre la gestión institucional y su importancia al momento de ser emplea e implementada en el cuerpo directivo de la organización. La relevancia de la gestión institucional se ve direccionada por la dirección y la puesta en práctica de todos los proyectos elaborados para mejorar la calidad educativa, orientados en la visión y misión que se ha establecido, teniendo en cuenta los principios de la democracia para la planificación de las actividades. También se presenta la falta de identidad en los directivos para poder ejercer las responsabilidades que les corresponde y la planificación de su trabajo previo, que se sujete a un análisis adecuado.

En nuestro enfoque se manifiesta que existe una gran relación entre los educandos y los directivos por estar inmersos, los docentes que son un pilar fundamental, porque los educadores que formaran al profesional del mañana y nuestra preocupación radican en el enfoque de la debilidad administrativa de la institución donde se aplica el trabajo de investigación, la importancia de saber el grado de competitividad que hay en la gestión institucional y los docentes. Estas dos variables deben estar relacionadas por el bien de la comunidad educativa que al final serán los únicos beneficiados.

Flores (2010) la importancia que hoy en día tiene la actualización constante de los docentes en el ámbito educativo, científico y tecnológico, por lo que es necesario buscar mecanismos de integración a pasos gigantescos que le permitan estar a la vanguardia de la modernización. La investigación facilitará información relevante para analizar cuál es la gestión institucional que se maneja en la Unidad Educativa Experimental FAE N °1, y el tipo de liderazgo que existe, usando técnicas de investigación que se basen en la investigación bibliográfica y de campo. Además, está sujeta a un enfoque integral que permitirá el uso del modelo activo de trabajo, donde la motivación para educar será cada vez más evidente. En consecuencia, la unidad educativa que fue sujeto de estudio, dio apertura para que el presente estudio tenga un claro escenario y diagnóstico de las políticas institucionales que emplean con el objetivo de mantener un espacio laboral armónico y de calidad, aportando al trabajo de todos los actores educativos, en donde también están incluidos los padres de familia. En resumen, los desafíos que se presentan en el área educativa causan un grave retraso en las investigaciones como la expuesta, sin embargo, se asume el reto que esta enfoca a la mejora de gestión institucional y las soluciones a problemas que se encuentren, ya sean profesionales o técnicos.

Según este criterio debemos como primer punto conocer el funcionamiento de nuestra institución y realmente saber cómo es el liderazgo, todo lo que se trasmite debe ser creíble se dará en un ambiente pulcro y honesto y es el mismo programa de estudios que nos exige prepararnos para obtener profesionales de calidad.

El problema se desarrolla en el Liderazgo directivo y gestión institucional del” Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017, donde tiene una cobertura de 60 niños, existe 1 coordinadora, 1 subcoordinadora, 18 educadoras, 1 psicóloga y 7 trabajadores con esta población se realizarán los trabajos de investigación respectiva.

Como consecuencia de todos los escenarios que se ven expuestos diariamente en la institución, se procedió a un análisis profundo que conllevo a que se realice la siguiente investigación, la misma que toma en cuenta a una población reducida donde se integrará a todos los actores involucrados o que tengan una estrecha relación con las distintas actividades que se emplearan, como por ejemplo: la encuesta, método que sirve para poder recopilar datos que tengan veracidad y transparencia en los resultados que el mismo ha de proporcionar acerca de a realidad que tiene el líder educativo y si este a su vez está involucrado directamente con la gestión institucional que es nuestro principal objetivo descubrir el nivel de influencia que hay entre estas dos variables que son pilares fundamentales para que todo se dé con armonía y que los beneficios sean para todos como una verdadera institución que se da sin fines de lucro cuyo único afán es ayudar a familia de los alrededores.

En el Liderazgo directivo y gestión institucional del” Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017, queremos saber realmente como se da este liderazgo directivo y de qué manera se da su influencia en la gestión institucional, aunque a simple vista nos damos cuenta que influye muy significativamente y en ocasiones se da sin que el líder directivo se dé cuenta de lo que sucede a su alrededor.

En la búsqueda de información relaciona a las variables de estudio se encontró el trabajo de Ambrosio (2014) titulado "Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente en el nivel internacional del Municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Licenciatura en Pedagogía con orientación en Administración y Evaluación Educativa. La investigación es descriptiva correlacional, el objetivo es analizar la vinculación de un líder y su trabajo como profesor.



El aporte del estudio sustentados en bases reales y científicas acerca de la realidad directiva y docente que se muestra en el sector indígena y rural, es de suma importancia para la sociedad, debido a que existe una problemática real en este sector educativo, donde se puede apreciar la falta de cobertura escolar en los niveles medios, la carencia de conocimientos acerca de la equidad de géneros, promoviendo que la educación no tenga exclusión y la falta de recursos e infraestructura que se genera en la unidad educativa por la poca importancia que se le da a las condiciones adecuadas para cumplir con los estándares de calidad. A esto se le suma los problemas financieros y socioeconómicos que existen como la problemática de la pobreza. La población es de 237 individuos, que se conforman de la siguiente manera 9 directores, 70 profesores y 158 alumnos de del tercero de básica.

Como instrumento se procedió a construir cuatro cuestionarios que se aplicaron y elaboraron bajo un marco conceptual teórico del estudio en cuestión y se desarrollaron de manera responsable. Todo fue con una estructura coherente que tuviera como objetivos mecanismos relevantes apegados a las variables del trabajo, y finalmente la fiabilidad de los instrumentos, se aplicó el Alfa de Cronbach. Se concluyó diciendo que los líderes de los institutos de educación, fueron calificados muy eficazmente aplicando los indicadores propuestos por otros escritores que escribieron sobre líderes de educación. Los documentos consultados.

Así mismo encontramos el trabajo de Carrasco ( 2013 ) de Santiago de Chile, con el título “El discurso de los líderes sobre la Gestión Educativa: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa”, En este sentido la presencia de un conflicto es evidente, porque se estima que el director haya realizado modificaciones y presentado una estructura de gestión curricular que esté acorde con su entorno educativo, el objetivo de la investigación es entender que es lo que entrega un líder de educación a las escuelas fiscales de Viña del Mar en su accionar en la administración o aplicación del currículo guiado por el ministerio de educación, enmarcado para realizar cambios en la administración de los centros educativos. investigación ha tomado en consideración para poder entenderlo y comprenderlo en su totalidad para que no se planteado como un fenómeno imprevisto. En otras palabras, lo relevante en el estudio es conocer más sobre

este fenómeno y comprenderlo a más de lograr exponerlo, porque la realidad que se vive necesita ser entendida como una dinámica que apunte a la construcción social necesaria para el país y el mundo, donde la interacción también es un método imprescindible para el análisis del mismo. La gestión curricular debe ser comprendida de tal manera, tomando en cuenta que cada persona interpreta su realidad social desde cualquier punto de vista, haciéndolo subjetivo, donde existen relaciones que pueden modificarlo, crearlo o transformarlo.

El diseño se basa en el presente estudio se basa en la recopilación de casos externos que ayudaran a comprender de forma general la problemática de la investigación. Stake menciona que este tipo de trabajo investigativo se lo denomina estudio instrumental de casos, porque se ha escogido a sujetos de estudio que en este caso son directores para poder analizarlos mediante instrumentos veraces. La información que provean los directores de las distintas instituciones educativas servirá para poder entender cuáles son los significados que tienen su guías y directrices al momento de designar acciones en la gestión escolar, donde ellos se convierten en administradores de todo el colectivo estudiantil, lo que genera una relevancia que ayudará a la comprensión general acerca de la gestión curricular. La herramienta es la entrevista, la misma que revelará datos importantes para comprender el habla inconsciente de sus acciones propias o impropias en la práctica de la gestión curricular, conociendo más a fondo su gestión. La población será de seleccionarán sujetos que fuesen líderes educativos de colegios municipalizados de enseñanza básica de la comuna de Viña del Mar, se seleccionarán sujetos que fuesen directores de colegios del municipio de básica media a superior de Viña del Mar, quinta región, que tuviesen entre de 1-4 años en ejercicio en el cargo.

Los resultados se dieron de manera de reproducción de los procesos de enseñanza y aprendizaje, para una reproducción mecánica de los procesos, Reflexión crítica sobre participación en la toma de decisiones a nivel comunal que afectan a sus escuelas. Por otra parte, se expondrá cuáles son los significados comunes que el presente estudio logro recopilar acerca de la gestión institucional a cargo de los directores y se los entregaran. En segundo lugar se realizará una análisis profundo de la problemática existente sobre la

gestión institucional, en los significados que se ha tomado en consideración del proyecto institucional de centro por los directores de la unidad educativa y los programas que están inmersos en el mismo Durán (2016) bordará la información que se ha conseguido, dando una solución y propuesta para poder elevar los estándares de calidad en la gestión institucional de la organización (Carrasco, 2013).

También encontramos el trabajo de investigación de Ramos (2016) de Juliaca-Perú 2016 titulado integración de los representantes legales y cómo influyen en la administración de los centros de educación de preparatoria o jardín, que se define con el objetivo de analizar cómo interviene en la integración de los representantes legales en el año 2015, la metodología que se aplicó fue el método científico a través de sus fases de observación, formulación de hipótesis, contrastación de hipótesis y emisión de conclusiones, su diseño de investigación estuvo basado en el diseño es descriptivo correlacional, porque se busca determinar la relación entre la variable independiente y dependiente. La población está compuesta de 8 distritos, 93 instituciones educativas, 93 directores y 1750 padres de familia. La información que se utilizó de recolección de datos e información en el trabajo de investigación fueron los siguientes: Fichaje, análisis documental, encuestas, cuestionarios. El análisis de los datos obtenidos con instrumentos de investigación se realizó a través de la estadística descriptiva mediante la distribución de frecuencia absoluta y relativa. Se concluye en donde se integran los representantes legales hay una influencia negativa en la administración fiscales en instituciones de jardín o preparatoria en el año 2015. Así mismo terminamos diciendo que nos guiamos a los reglamentos internos y lo que sucedió en el entorno que incidieron en la administración educativa.

De tal modo encontramos el trabajo de Zarate (2011) con el título de líder educativo y su trabajo como profesor de centros educativos de nivel básico de la ciudad de Lima donde existe un objetivo que es relacionar al líder educativo y el trabajo de los maestros de los centros de estudios fiscales de la ciudad de Lima, el trabajo de estudio se lo realizó con la descripción de las variables y serán líder educativo y el trabajo del maestro, la investigación es no experimental y su diseño es transversal. Se describen perfectamente las

variables de la investigación, la muestra o población son 23 instituciones de la ciudad de Lima, se utilizó el cuestionario como instrumento para los líderes educativos y maestros, también se realizó un cuestionario para estudiantes, el Coeficiente Alfa es muy alto, terminamos diciendo que hay un buen vínculo interpersonal entre los líderes educativos y los maestros (Ramírez, 2011).

Expresamos que Sorados (2010) en su trabajo con el nombre de *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa* presentado como objetivo el principal encontrar una verdadera relación el líder educativo en centros educativos de Lima, Perú y su método de estudio es básica porque se explica la relación con la realidad, el trabajo de estudio es No Experimental, no transversal porque, su población son estudiantes, los docentes, los trabajadores y directores de la institución la UGEL 03-Lima, el instrumento que utilizaremos será la encuesta por cuestionario que se le realizará a los líderes de educación, maestros y trabajadores, La confiabilidad del instrumento, según el Alfa de Cronbach alcanzó 0.987% que es un resultado confiable y nos dicen que las dos variables están correlacionadas entre sí, Se utilizó el SPSS versión 15, para la presentación de frecuencias, diagramas de barras y correlaciones. En este trabajo de estudio del líder educativo y su vínculo con la administración se consiguieron varios resultados, se consideró fuertemente que los coordinadores están muy bien relacionados con lo administrativos, presenta una correlación conjunta, directa y significativa de 0.949.

Elera (2010) nos dice que su trabajo con el título *gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de callao*” como objetivo observar el vínculo interpersonal en la administración educativa y el servicio que se ofrece, es una investigación descriptiva y transversal se utilizaron cuestionarios y sus resultados fueron favorables y con mucho significado arrojaron las pruebas elaboradas por los expertos, se termina diciendo que entre los coordinadores hay buenas relaciones con la calidad de servicios y anotamos algunas como que los administradores realizan muy bien su trabajo con el servicio de educar que brinda la institución educativa, concluimos diciendo que hay un buen trabajo realizado por los directores de educación y su relación es positiva aunque débil pero existe. (Elera, 2010)

De la misma forma encontramos el trabajo de Flores (2010) investigación de titulada “Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa Experimental FAE N° 1, de la Ciudad de Quito, durante el Año Lectivo 2010-2011”, El análisis de cargos dentro de la investigación tiene como objetivo principal, los cargos que incluye el trabajo, además de las actividades y propósitos que contiene., El resultado es la elaboración de una redacción que incluye el detalle del cargo. Por otra parte, trabajaremos con el método descriptivo ya que es el más acertado para nuestra investigación, la población es la siguiente La población con la que se trabajó en esta investigación en la Unidad Educativa Experimental FAE N°1, en la sección secundaria, cuenta con 7 directivos, 43 profesores, 930 alumnos en la sección secundaria, 1800 padres de familia, esto es 100%. Las facilidades prestadas en esta institución, estas unidades se señalan en los organigramas solamente con su título, pero el manual de organización las describe con detalle, en todo lo relativo a responsabilidades, tareas, atribuciones, deberes y funciones.

La teoría que sustenta variable liderazgo directivo, es la teoría de Mintzberg (1975) que indica que, un líder de educación no hace lo que dice la ley, terminan haciendo lo que ellos consideran lo correcto y no se rigen ni se guían por los reglamentos ya sean estos externo o internos si lo cumplieran, las entidades educativas funcionarían de una manera más lógica y todo el recurso fueran aprovechados al máximo, los líderes educativos no se dan cuenta que los docentes se están volviendo más de escritorio y menos competitivo en los salones de clase.

Para Deal (1978) el líder educativo hace el trabajo de sus docentes ya que, por no quedar mal con sus autoridades inmediatas, ello lo terminan haciendo todo desde planificar hasta tener que llevar el orden y la pulcritud en todas sus actividades que se realizan a diario.

También, Hall (1986) manifiesta que ser director de una institución educativa es una tarea de mucha vocación y mucha fuerza de voluntad ya que el trabajo que ellos realizan es muy duro y muy constante muchos de ellos se llevan el trabajo a sus casas porque el tiempo no les alcanza en su lugar de trabajo, atienden tantas obligaciones que al final del día terminan agotados.

De igual manera, para Kotteer (1982) un líder educativo nunca hace las cosas regido con un reglamento ya que les toca actuar de acuerdo a la ocasión y a la situación que se les presente el día a día, y solucionar el acontecimiento que en ese momento se dé y no pueden actuar como ellos les indican las leyes sino pensando en el bienestar de todos en el entorno.

Gerencia, es el líder de una empresa o institución que guía y coordina a un grupo de personas.

Control administrativo, guiar una actividad para lograr un objetivo. Rumbo adecuado hacia el fin. Esa supervisión, es lo que llamamos control administrativo.

Tipo de liderazgo, existen varios tipos de líderes, es la influencia que tienen en desarrollar destrezas administrativas y actúan justo a tiempo cuando hay que tomar serias decisiones y coordinan a un grupo de personas siguiendo un mismo fin u objetivo.

Por otra parte, la teoría que se relaciona con la gestión institucional, es la teoría de Schon (1978) que indica que, ser director de institución educativa y gestionar cualquier proyecto que tenga beneficio para la sociedad en sí, es convertirse en innovador incansable, en creador de un mundo mejor para la humanidad, gestionar es ser creativo de cosas e ideas interesante que benefician a todo un pueblo.

Para Medina (2003) actualmente los coordinadores públicos tienen gran proyección en mejorar sus labores, buscando lo mejor para obtener los mejores rendimientos y que sus logros sea hacia beneficios de los ciudadanos.

También, Senge (1992) manifiesta que los directivos o docentes son psicólogos, guiadores, son todas las profesiones sin haberlo experimentado antes ellos se convierten en profesionales empíricos de cualquier área que le toque defender en ese momento.

Por otra parte, Cruz (2003) nos explica que comunicarse con todo nuestro entorno en nuestro ambiente laboral nos llevará a conseguir todos nuestros objetivos y de esta manera toda la institución serán los beneficiados.

La implicación del personal, según Kaizen y Kanban (2017) nos dicen que debemos tener en buen resguardo al trabajador y que ellos se sientan bien capacitándose que la

comunicación sea la base de las relaciones interpersonales y que los objetivos a conseguir beneficien a toda la comunidad laboral.

Actitud, según Allport (1924) debemos tener una buena actitud mental y se dará con todas nuestras actividades a desarrollar a lo largo de nuestra trayectoria de trabajo.

Coordinación interna, de la misma forma Bracero (2010) nos dice que se coordina internamente y se divide la obligación del personal cada uno asume roles de menor intensidad y a la vez se podría complicar porque hay más jefes a mando de la institución, llamados mandos medios.

Responsabilidad, hay que saber las cosas a tiempo y como se acordó es no falta a lo dicho, es realizar nuestras tareas como se lo planifico.

Aprendizaje organizacional, es tener la capacidad que se logró día a día con nuestras actividades de preparación académica profesional.

Estrategias, una habilidad que nos ayuda a desarrollar actividades.

Ética pedagógica, realizar siempre nuestro trabajo con responsabilidad y lealtad no abusar de nuestra profesión para cometer algo a nuestro beneficio cuando sabemos que no es lo correcto.

Toma de decisiones, tener lo correcto y sin equivocarnos, decidir para beneficio de la comunidad.

Calidad educativa, es realizar un buen trabajo como educador, demostrando valores, ética ante la sociedad a la cual nos debemos.

Objetivos institucionales, en primer lugar, observemos la definición de tener buena actitud para conseguir logros institucionales.

En consecuencia, de todo lo expuesto el estudio considera el siguiente problema: ¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con la gestión institucional del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017?

Los problemas específicos son: ¿Qué relación existe entre gerencia y gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017?

¿Qué relación existe entre control administrativo y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017?

¿Qué relación existe entre transparencia de la gestión directiva y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017?

¿Qué relación existe entre tipo de liderazgo y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017?

En esta búsqueda para encontrar respuestas a las interrogantes de los diferentes formas y maneras de actuar de un líder administrativo, donde encontraremos una diversidad de personalidades con las cuales hay que sobrellevar día a día, es aquí donde el buen líder puede hacer un mejor uso de su cargo como directivo, y es aquí donde queremos observar cómo está relacionado en el liderazgo directivo con la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador. Se debe actuar con mucha cautela respetando los valores humanos en el trato del todo el personal que forma parte de la institución educativa, respetando los criterios y no frustrar las relaciones interpersonales con el único objetivo de mantener al personal integrado, lo que permitirá perseguir un fin común.

Partiremos desde la investigación de campo porque nos involucraremos con el líder, porque nuestro objetivo será conocer el liderazgo que ejerce como directivo de esta prestigiosa institución. Del particular podemos enfrentarnos con diferentes situaciones ya que un buen líder siempre deberá estar a la vanguardia de la estabilidad emocional de todos los integrantes de la institución y desde aquí conoceremos cómo se maneja el líder del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador, con todos sus integrantes para que su gestión institucional sea óptima y los resultados de cada actividad que se realice sean los mejores.



Dejaremos claro que esta investigación obtendrá resultados desde la observación directa del liderazgo directivo y su influencia en la gestión institucional que pueda desarrollarse. De esta forma los integrantes del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador obtendrán información basada en la realidad de la misma para tomar decisiones acertadas y llegar a soluciones para el bienestar de toda la comunidad ya sea interna o externa donde los objetivos trazados se conseguirán con mayor facilidad ya que no estarán caminado sin dirección sino más bien de manera segura y de forma responsable.

Esta investigación tiene relevancia social porque al observar, analizar las variables de estudio permitirá encontrar formas y maneras de obtener otras estrategias para que la actuación del directivo sea de manera ordenada y esto permitirá a otras instituciones guiarse con estas variables de estudio, y la sociedad será la que tendrá una actuación relevante en este tema específico que impactará sobremanera a las instituciones educativas donde se actuara como verdaderos líderes que serán capaces de encontrar la mejor solución a problemas relevantes o minúsculos. Esta investigación implica la práctica directa por lo que queda bien claro cuál es el rol que desempeña el líder en toda institución educativa pública o privada.

La hipótesis general de la investigación es:  $H_1$ : El liderazgo directivo tiene relación con la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador.  $H_0$ : El liderazgo directivo no tiene relación con la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador.

Las hipótesis específicas son:  $He_1$ : Lo gerencial tienen relación directa con la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador.

$He_2$ : El control administrativo tienen relación directa con la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador.

He3: La transparencia de la gestión directiva tienen relación directa con la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador.

He4: El tipo de liderazgo tienen relación directa con la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador.

El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

Los objetivos específicos son: Establecer la relación entre lo gerencial y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

Comprobar la relación entre el control administrativo y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

Integrar la relación entre la transparencia de la gestión directiva y la gestión institucional del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

Determinar la relación entre tipo de liderazgo y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

## II. MÉTODOS

### 2.1. Tipos de investigación

Es básica y pura, porque es una investigación básica o pura, los datos se recolectaron de forma directa.

Es descriptiva, porque son datos tomados de la realidad.

Es correlacional porque relaciona las dos variables.

Es transversal, porque los resultados son reales y específicos.

### 2.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación iniciará con presentar los métodos que se aplicaran y se lo detallará paso a paso, se analizará la metodología aplicada, los aspectos relevantes, el enfoque, la modalidad y tipos de investigación, la operacionalización de las variables y más aspectos.

Según Tamayo (1999) la influencia de las variables liderazgo directivo y gestión institucional y encontraremos la relación de ambas variables

Así mismo, Sabino (1986) indica que es una investigación que la basamos en casos que suceden en nuestro entorno en el cual se desenvuelven todas nuestras actividades diarias, serán casos reales que suceden en todas las familias sin importar el nivel.

X                      Y                       $\longrightarrow$

Donde

X                      Liderazgo directivo

Y                      Gestión institucional

Enfoque, utilizamos la comunicación del liderazgo directivo en la gestión institucional, es cuantitativa porque se analizan las dos variables.

Modalidad, es una investigación de campo-descriptiva, se utilizará varios tipos de información, revistas, folletos entre otros.

### 2.3. Matriz Operacionalización de variable

VARIBALE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO EDUCATIVO	<p>El liderazgo es una competencia que todo directivo debe aplicar para guiar a su equipo de trabajo. La enseñanza y capacitación en liderazgo le puede ahorrar a las organizaciones, grandes cantidades de dinero en supervisión y rotación de personal. Esta investigación aclara a los lectores la distinción entre liderazgo, el poder, la autoridad, la gerencia y la dirección; analiza los aspectos que intervienen en el liderazgo dentro de una organización, conocidos bajo el concepto de triunvirato del liderazgo directivo; y concluye afirmando que el liderazgo es uno solo y que las teorías sobre liderazgo son, en su mayoría, de dirección y no de liderazgo. Los gerentes o directivos de cualquier nivel de la organización, así como docentes de posgrado en liderazgo, encontrarán útil este libro para el fortalecimiento de competencias de liderazgo sin dejar de lado la dirección (Pautt, 2017)</p>	<p>Esta variable del liderazgo directivo es dependiente, para efecto de esta investigación se midió de las dimensiones gerencial, control administrativo, transparencia de la gestión directiva, Tipo de liderazgo y competitividad del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.</p>	<p>*Gerencial *Control administrativo *Transparencia de la gestión directiva *Tipo de liderazgo.</p>	<p>*Liderazgo democrático del director. *Relaciones interpersonales. *Implicación del personal. *Liderazgo personal *Liderazgo profesional. *Nivel de competitividad. *Nivel de excelencia.  *Nivel de calidad.</p>	<p>Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario</p>

VARIBALE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN INSTITUCIONAL	<p>El concepto de <b>gestión</b>, empleado en la actualidad, es aquel que surge del mundo empresarial, donde sustenta sus raíces en la gerencia. Esta definición es considerada como la forma en que se ejecuta, se organiza y se controlan acciones que son pensadas para buscar un objetivo en específico. Por ende, la gestión tiene como propósito generar un compromiso inquebrantable que incluye a los actores a cargo de la misma, los que acataran con suma responsabilidad las directrices que han elaborado. Por ello, tomado en cuenta desde el marco conceptual que se ha propuesto, la gestión es la vía por la cual una institución debe aplicar técnicas, y normas que permitan el buen desarrollo de actividades favorable para la organización. (Ruíz, 2007)</p>	<p>La variable gestión institucional para efecto de esta investigación se midió de las dimensiones de calidad educativa, objetivos institucionales y motivación con compromiso del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.</p>	<p>*Calidad educativa. *Objetivos institucionales. *Motivación y compromiso.</p>	<p>*Percepción de los docente en los ámbitos de gestión *Agentes de cambio. *Expectativa. *Grado de logro de los objetivos institucionales. *Apoyo laboral. *Importancia de su trabajo para lograr metas institucionales. *Distribución de funciones. *Estrategias. *Habilidades y capacidades pedagógicas. *Motivación.</p>	<p>Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario</p>

## **2.4. Población y muestra**

### **Población**

Según Fracica (1998) nos dice que población es agrupar los objetos que serán utilizados para la investigación.

Trabajaremos con la siguiente población 1 coordinadora, 1 subcoordinadora, 18 educadoras, 1 psicóloga y 7 trabajadores con un total de la población de 28 personas.

### **Muestra**

Augusto (2000) menciona que la población es el total de individuos, o cosa que han sido previamente seleccionados para poder recopilar datos de importancia para el estudio y presentan características similares que serán sujetas a un análisis, el mismo que necesita de una observación constante para poder realizar una medición. En la presente investigación se ha considerado tomar en cuenta al 100% de los colaboradores que están dentro de la institución.

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

Saber reunir la información que realizaremos estadísticamente. Este trabajo se hará por la encuesta e individualmente.

Técnicas e instrumentos de investigación, la técnica será una encuesta y el instrumento el cuestionario.

Validación y confiabilidad del instrumento, se utilizó de instrumento el cuestionario y se realizó bajo las dimensiones de cada variable, se lo aplicara directamente, utilizaremos el alfa de Cronbach

### **2.5. Métodos de análisis de datos**

Se uso tablas de frecuencias, análisis de gráfico, descriptivo y alfa de Cronbach

## **2.6. Aspectos éticos**

Se presentarán datos directamente tomados del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017, donde el trabajo de investigación se llevará a cabo.

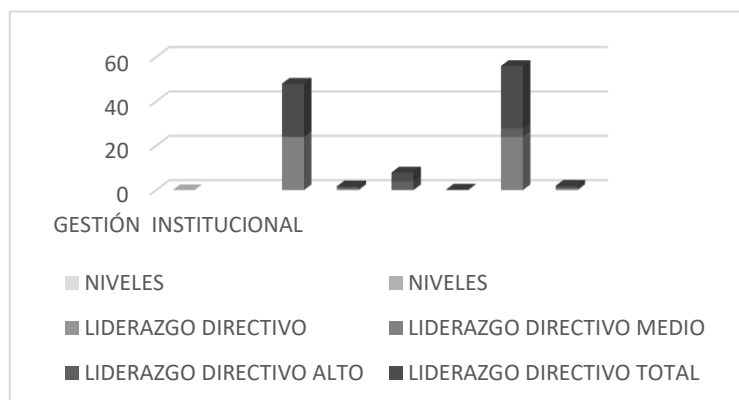
### III. RESULTADOS

Objetivo General, determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

**TABLA 1. Relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional**

LIDERAZGO		NIVELES	GESTIÓN INSTITUCIONAL					
			MEDIO		ALTO		TOTAL	
			fi	%	i	%	fi	%
DIRECTIVO	MEDIO	24	85,72%	0,0%	24	85,72%		
	ALTO	0	0,0%	14,28%	4	14,28%		
	TOTAL	24	85,72%	14,28%	28	100,0%		

Fuente: Personal del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.  
Elaborado por: Lic. Mirian Morales/Lic. Glenda Vaca



#### Interpretación:

La tabla 1 nos indica que un 85,72% consideran que el liderazgo directivo está en un nivel medio y de igual forma nos muestra que la gestión institucional se encuentra en un nivel medio.

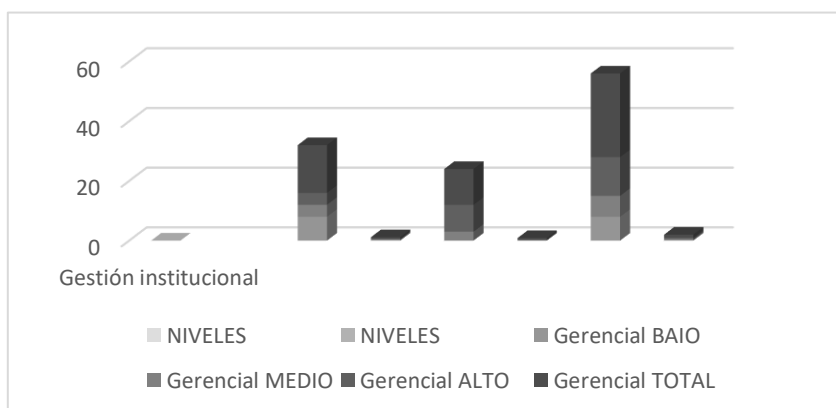


Objetivo Específico 1.-Establecer la relación entre lo gerencial y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

**TABLA 2. Relación entre lo gerencial y la gestión institucional**

		Gestión institucional					
	NIVELES	MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%
Gerencial	BAIO	8	28,57%	0	0,0%	8	28,57%
	MEDIO	4	14,29%	3	10,71%	7	25,00%
	ALTO	4	14,29%	9	32,14%	13	46,43%
	TOTAL	16	57,15%	12	42,85%	28	100,0%

Fuente: Personal del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.  
Elaborado por:Lic.Mirian Morales/Lic.Glenda Vaca



**Interpretación:**

Podemos observar que la tabla 2 presenta un 32,14% que corresponde al nivel alto lo gerencial mientras que el 28,57 corresponde al nivel bajo la gestión institucional. De la misma forma hay un porcentaje del 10,71% que representa lo gerencial en un nivel medio y así mismo se encuentra la gestión institucional en un nivel alto.

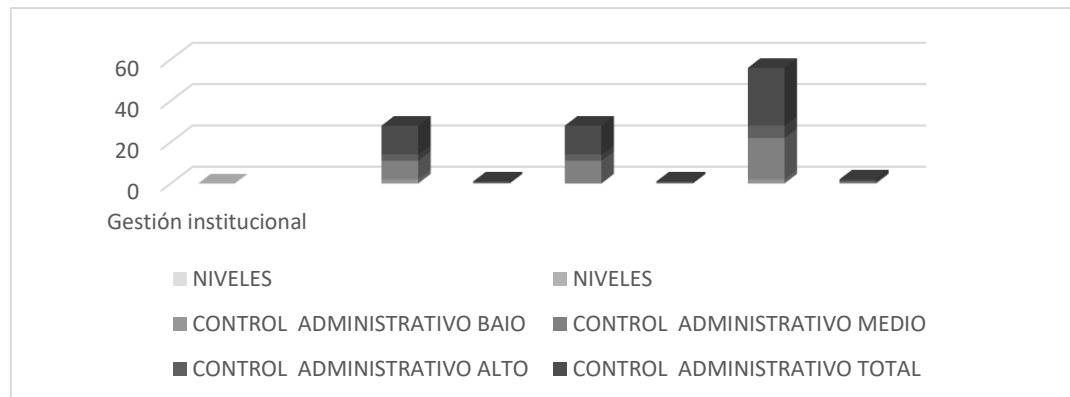
## Objetivo Específico 2

Determinar la relación entre el control administrativo y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

**TABLA 3. Relación entre control administrativo y la gestión institucional**

		Gestión institucional					
		MEDIO		ALTO		TOTAL	
NIVELES		fi	%	fi	%	fi	%
Control administrativo	BAIO	2	7,14%	0	0,0%	2	7,14%
	MEDIO	9	32,15%	11	39,29%	20	67,6%
	ALTO	3	10,71%	3	10,71%	6	23,5%
	TOTAL	14	50,00%	14	50,00%	28	100,0%

Fuente: Personal del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.  
Elaborado por: Lic. Mirian Morales/ Lic. Glenda Vaca



### Interpretación.

La tabla 3 nos presenta un porcentaje de 39,29% que representa al control administrativo en un nivel medio y a la gestión institucional en un nivel alto. Así mismo nos muestra un porcentaje del 7,14% que nos indica que el control administrativo está en un nivel bajo y la gestión institucional en un nivel medio.

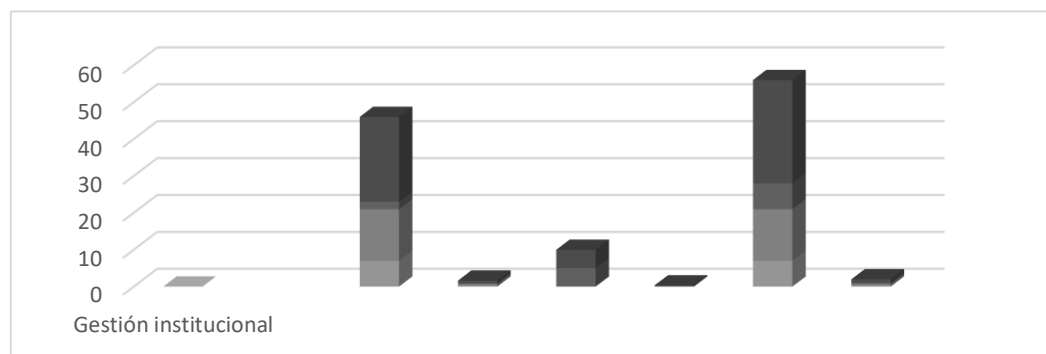
### Objetivo Específico 3

Establecer la relación entre la transparencia de la gestión directiva y la gestión institucional del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

**TABLA 4. Relación de la transparencia de la gestión directiva y la gestión institucional**

NIVELES		Gestión institucional					
		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%
TRANSPARENCIA DE LA GESTIÓN DIRECTIVA	BAJO	7	25,00%	0	0,0%	7	25,00%
	MEDIO	14	50,00%	0	0,0%	14	50,00%
	ALTO	2	7,15%	5	17,85%	7	25,00%
	TOTAL	23	82,15%	5	17,85%	28	100,0%

Fuente: Personal del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017  
Elaborado por: Lic. Mirian Morales/ Lic. Glenda Vaca



### Interpretación:

La tabla 4 nos presenta un porcentaje del 50,00% que nos dice que la transparencia de la gestión directiva está en un nivel medio mientras la gestión institucional está en un nivel medio. Así mismo encontramos un porcentaje del 7,15% que nos dice que la transparencia de la gestión directiva está en un nivel alto mientras que la gestión institucional está en un nivel medio.

#### Objetivo Específico 4

Determinar la relación entre tipo de liderazgo y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

**TABLA 5. Relación entre tipos de liderazgo y la gestión institucional.**

TIPOS DE LIDERAZGO	NIVELES	Gestión institucional				TOTAL	
		MEDIO		ALTO		fi	%
		fi	%	fi	%		
BAIO		5	17,86%	0	0,0%	5	8,8%
MEDIO		10	35,71%	3	10,70%	13	64,7%
ALTO		7	25,00%	3	10,70%	10	26,5%
TOTAL		22	78,6%	6	21,40%	28	100,0%

Fuente: Personal del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017  
Elaborado por: Lic. Mirian Morales/Lic. Glenda Vaca



#### Interpretación

La tabla 5 nos proyecta el porcentaje de 35,71% de tipos de liderazgo se encuentran en un nivel medio mientras que la gestión institucional está en un nivel medio.

De igual manera nos explica que hay un porcentaje del 10,70% que nos dice que los tipos de liderazgo están en un nivel alto y de igual forma se encuentra la gestión institucional en un nivel alto.

## Comprobación de hipótesis

### Hipótesis general

H1 El liderazgo directivo tiene relación con la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

Ho El liderazgo directivo no tiene relación con la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

**Tabla 6. relación entre El liderazgo directivo entre la Gestión institucional**

Variables	r de Pearson	Sig.	Rho de Spearman
LIDERAZGO DIRECTIVO	0,755**	0,000	0,894**
GESTIÓN INSTITUCIONAL			

Fuente: Personal del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017  
Elaborado por: Lic. Mirian Morales/ Lic. Glenda Vaca

### Interpretación

La tabla 6 nos presenta que el valor de r (0,755) indica una relación positiva entre el liderazgo directivo y la gestión institucional, en cuanto el coeficiente Rho de 0,894 nos dice que la correlación es significativa, por lo tanto, acepto a la hipótesis de la investigación y rechazo la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 1

He1: Lo gerencial tienen relación directa con la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

He<sub>0</sub>1: Lo gerencial no tienen relación directa con la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

**Tabla 7 Relación entre relaciones interpersonales y el clima laboral**

Variables	r de Pearson	Sig.	Rho de Spearman
GERENCIAL	0,412**	0,83	0,457**
GESTIÓN INSTITUCIONAL		0,70	
** La correlación es significativa en el nivel 0,01			

Fuente: Personal del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017  
Elaborado por: Lic. Mirian Morales/Lic. Glenda Vaca

## Interpretación

La tabla 7 nos indica que el coeficiente r (0,412) indica una relación positiva débil y el coeficiente Rho (0,457) nos indica la relación entre lo gerencial y la gestión institucional por lo tanto acepto la hipótesis de la investigación y rechazo la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 2

He2: El control administrativo tiene relación directa con la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

He<sub>0</sub>2: El control administrativo no tiene relación directa con la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

**Tabla 8 Relación entre el control administrativo y la gestión institucional.**

Variables	r de Pearson	Sig.	Rho de Spearman
CONTROL ADMINISTRATIVO	0,900**	0,008	0,495**
GESTIÓN INSTITUCIONAL		0,022	

Fuente: Personal del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017  
Elaborado por: Lic. Mirian Morales/Lic. Glenda Vaca

## Interpretación

La tabla 8 nos indica que el coeficiente r (0,900) es positiva entre control administrativo y la gestión institucional, en cuanto al coeficiente Rho (0,495) también nos indica que hay una relación muy débil entre las dos dimensiones por lo tanto acepto la hipótesis de nula y rechazo la hipótesis de la investigación.

### Hipótesis específica 3

He3: La transparencia de la gestión directiva tiene relación directa con la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

He03: La transparencia de la gestión directiva no tiene relación directa con la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

**Tabla 9 Relación entre transparencia de la gestión directiva y la gestión institucional.**

Variables	r de Pearson	Sig.	Rho de Spearman
TRANSPARENCIA DE LA GESTIÓN DIRECTIVA	0,823**	0,000	0,701**
GESTIÓN INSTITUCIONAL			
** La correlación es significativa en el nivel 0,01			

Fuente: Personal del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017  
Elaborado por: Lic. Mirian Morales/Lic. Glenda Vaca

### Interpretación:

La tabla 9 nos explica que el coeficiente r (0. 823) indica una relación positiva fuerte y el coeficiente (0,701) nos dice que existe una relación entre transparencia de la gestión directiva y la gestión institucional, por lo tanto, acepto la hipótesis de la investigación y rechazo la hipótesis nula.



#### Hipótesis específica 4

He4: El tipo de liderazgo tiene relación directa con la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

He<sub>0</sub>4: El tipo de liderazgo tiene relación directa con la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017.

**Tabla 10 Relación entre tipos de liderazgo y la gestión institucional**

Variables	r de Pearson	Sig.	Rho de Spearman
TIPOS DE LIDERAZGO	0,289**	0,049	0,480**
GESTIÓN INSTITUCIONAL		0,023	
** La correlación es significativa en el nivel 0,01			

Fuente: Personal del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017  
Elaborado por: Lic. Mirian Morales/Lic. Glenda Vaca

#### **Interpretación:**

La tabla 10 nos presenta el coeficiente r (0,289) que nos indica una relación débil entre tipos de liderazgo y la gestión institucional y el coeficiente Rho (0,480) que nos dice la relación entre ambas variables, por lo tanto, aceptó la hipótesis de la investigación y rechazó la hipótesis nula.

#### IV. DISCUSIÓN

La investigación nos presenta el liderazgo directivo y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017. Donde el objetivo general nos lleva a determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017. De igual forma Ambrosio (2014) que es analizar, observar como un coordinador organiza, planifica y lleva su trabajo en calidad de docente y esto será el éxito para que todos los proyectos encaminados den el resultado óptimo, la tabla 1 nos indica que un 85,72% del liderazgo directivo está en un nivel medio y de igual forma que la gestión institucional se encuentra en un nivel medio.

Sobre el primer objetivo específico, es establecer la relación entre lo gerencial y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017, la tabla 2 presenta un 32,14% que nos dice que es un nivel alto lo gerencial mientras tiene un nivel alto la gestión institucional. De la misma forma Zarate Ramírez Dilma (2011) nos dice el ligamento que existe entre un líder y sus pares lo llamamos director y profesor, ellos realizan un mismo trabajo guiados hacia un equivalente objetivo.

Así mismo nos indica el segundo objetivo específico que consiste en determinar la relación entre el control administrativo y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017, la tabla 3 nos presenta un porcentaje de 39,29% que representa al control administrativo en un nivel medio y a la gestión institucional en un nivel alto. Así mismo nos presenta un porcentaje del 7,14% que nos indica que el control administrativo está en un nivel bajo y la gestión institucional en un nivel medio. Al respecto Andrea Carrasco Sáez (2013) nos explica que ser docente no es fácil, hay que realizar un trabajo meticuloso y muy organizado y tratar a todos los inconvenientes con mayor delicadeza para así obtener las mejores decisiones que sean a beneficio de toda la comunidad, la persona que coordina el centro de estudio debe ser muy ingenioso y delicado al momento de tomar decisiones.

En el tercer objetivo específico, radica en establecer la relación entre la transparencia de la gestión directiva y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017. Ramos Inés ( 2016 ) manifiesta que se debe informar completamente a los padres de familia hasta donde son sus deberes y sus obligaciones, ya que en ocasiones los padre de familia no saben cómo actuar frente a diferentes circunstancia ya que ellos como padres de familia deben de saber correctamente todos los derechos y deberes de sus hijos, la tabla 4 nos presenta un porcentaje del 50,00% que nos dice que la transparencia de la gestión directiva está en un nivel medio mientras la gestión institucional está en un nivel medio. Así mismo encontramos un porcentaje del 7,15% que nos dice que la transparencia de la gestión directiva está en un nivel alto mientras que la gestión institucional está en un nivel medio.

El cuarto objetivo nos dice determinar la relación entre tipo de liderazgo y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017, así mismo la tabla 5 nos proyecta el porcentaje de 35,71% de tipos de liderazgo que se encuentran en un nivel medio mientras que la gestión institucional está en un nivel medio. De igual manera nos explica que hay un porcentaje del 10,70% que nos dice que los tipos de liderazgo están en un nivel alto y de igual forma se encuentra la gestión institucional en un nivel alto. Sorados Mabel (2010) nos dice que en estos tiempos educar debe ser una prioridad para toda la comunidad educativa donde debe ser excelente el aprendizaje y óptimo.

## V. CONCLUSIONES

La investigación termina con las siguientes conclusiones:

Que el liderazgo directivo tiene relación con la gestión institucional con el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017. La tabla 6 nos presenta que el valor de  $r$  (0,755) indica una relación positiva entre el liderazgo directivo y la gestión institucional, en cuanto el coeficiente Rho de 0,894 nos dice que la correlación es significativa

La dimensión gerencial tiene relación directa con la gestión institucional con el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017. La tabla 7 nos indica que el coeficiente  $r$  (0,412) indica una relación positiva débil Y el coeficiente Rho (0,457) nos indica la relación entre lo gerencial y la gestión institucional

La dimensión control administrativo tiene relación directa con la gestión institucional con el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017. La tabla 8 nos indica que el coeficiente  $r$  (0,900) es positiva entre control administrativo y la gestión institucional, en cuanto al coeficiente Rho (0,495) también nos indica que hay una relación muy débil entre las dos dimensiones

La dimensión transparencia de la gestión directiva tiene relación directa con la gestión institucional con el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017. La tabla 9 nos explica que el coeficiente  $r$  (823) indica una relación positiva fuerte y el coeficiente (0,701) nos dice que existe una relación entre transparencia de la gestión directiva y la gestión institucional.

La dimensión tipo de liderazgo tiene relación directa con la gestión institucional con el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017. La tabla 10 nos presenta el coeficiente  $r$  (0,289) que nos indica una relación débil entre tipos de liderazgo y la gestión institucional y el coeficiente Rho (0,480) que nos dice la relación entre ambas variables,

## **VI. RECOMENDACIONES**

Que el personal directivo del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017, organicen talleres pedagógicos donde se involucren todos los de la comunidad. Para que ellos se puedan desenvolver como verdaderos profesionales con ética y valores que traspase todas las barreras para lograr educar estudiantes con visión al futuro Ambrosio (2014).

Que el personal directivo del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017, dirijan programas de pedagogías dirigidas a todo el personal de la institución, esto beneficiara a todos y en especial los verdaderos ganadores serán los de la comunidad escolar, ya que todo lo aprendido lo aplicaran con los escolares y sus alrededores, su familia (Carrasco, 2013).

Que el personal directivo del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017, desarrollen estrategias para crear materiales que sean de utilidad para ser aplicados en sus aprendizajes diarios, donde faciliten las instalaciones para lograr este objetivo que será de mucha utilidad (Ramos, 2016)

Que el personal directivo del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017, realicen reuniones para conversar con su personal de trabajo y observar en qué grado de satisfacción están o si falta algo por mejorar, y así darse cuenta del estado de ánimo que están los docentes de la institución y se pueda tomar cartas en el asunto de forma inmediata (Zarate, 2011).

Que el personal directivo del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017, promuevan programas para brindar asesoría didáctica al personal y así de esta manera capacitarlos para que sean profesionales de mayor confianza ante la sociedad que los ve desenvolverse a diario, en donde ellos aplicaran todos sus conocimientos que irán adquiriendo en su aprendizaje (Sorados, 2010).

## REFERENCIAS

Ambrocio Manuel Raxuleu "Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente // tesis. - Quetzaltenango, Guatemala : [s.n.], 2014.

Andrea Carrasco Saéz El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa [Publicación periódica]. - Santiago de Chile : [s.n.], 2013.

Antúnez Yokasta El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua // Tesis de grado. - Maracay, Aragua : [s.n.], 2015.

Baños Monroy Verónica Ilián Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México. // Tesis Doctoral. - Madrid, España : [s.n.], 2011.

Barragán Catalina [Publicación periódica]. - 2014.

Beatriz Sánchez Bermeo Ana // Tesis de grado. - 2015.

Bennett. Al et . - 2006.

Bisquerra . - 2003.

Bowlby J. Vínculo afectivo y pérdida. - 1907 - 1990.

Bracero Hernández Estudio de la coordinación como proceso directivo en la empresa Coprefil Camagüey [Sección de libro] / aut. libro Bracero Lisandro Hernández. - [s.l.] : Edición electrónica gratuita. Texto completo en [www.eumed.net/libros/2010d/785/](http://www.eumed.net/libros/2010d/785/), 2010.

Brunet . - 2011.

- Brunet L. El clima de trabajo en las organizaciones.. - [s.l.] : Trillas pág. 13-14- 15, 2011.
- Burke Borucki y Kaufman . - 2002.
- caceres Marcos [Sección de libro]. - 2015.
- Calderon Diana Elizabeth Uría El Clima Oorganizacional y sus incidencia en el desempeño Laboral de los trabajadores // Tesis de grado. - Ambato, Ecuador : [s.n.], 2011.
- Carlson . - 1998.
- Cassasus . - 2000.
- Cruz . - 2003.
- Durán Inés Geovanna Ramos [Publicación periódica]. - 2016.
- educación Tesis de grado de [En línea]. - 2013.
- Elera Gómez Rodomiro “Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao”. - lima : [s.n.], 2010.
- Fernandez . - 2003.
- Fernández [Libro]. - 2003.
- Flores Dalia MarceLa “Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa // “Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa. - Quito, Ecuador : [s.n.], 2010.
- Guralnick Neville, Hammond y Connor [En línea]. - 2007.
- Hall Mackay y Morgan [y otros] . - 1986, 1990, 1995.
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Toma\\_de\\_decisiones](https://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones)
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Toma\\_de\\_decisiones](https://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones) [En línea] //
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Toma\\_de\\_decisiones](https://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones). - 11 de Diciembre de 2014. - 27 de Diciembre de 2017.
- Hughes [Libro]. - 1884.

Kaplan Main y . - Chichete : [s.n.], 1995.

Kotter . - 1982.

Landeau . - 2007.

Mintzberg . - 1975. - pág. 49.

Montero [Sección de libro]. - 2004.

Pautt Torres Geli Liderazgo directivo [Libro]. - [s.l.] : ECOE, 2017.

Ramirez Dilma Zarate De la investigación realizada se concluye que existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo. - Lima : [s.n.], 2011.

Ramos Inés Geovanna Ramos. Participación de los padres de familia y su influencia en la gestión institucional de las instituciones educativas del nivel inicial U- Canchis – Cusco 2015. - Juliaca : [s.n.], 2016.

Ruíz Guillermo [Publicación periódica]. - 2007.

Sáez Andrea Carrasco “El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa”. // Tesis. - Santiago de Chile : [s.n.], abril de 2013.

Senge Peter . - 1992.

Sorados Mabel Martina Sorados Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. - Lima : [s.n.], 2010.

Taylor Altman y . - 1973.

Vaughan Hogg y . - 2010.



## Anexos

### Anexo 1 Instrumento de la variable “Liderazgo directivo”

Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017.

**Contestar con un visto en el casillero que considere el criterio adecuado**

ÍTEMS	Exce lente	Muy buena	Buena	Mala	Muy Mala
1. ¿El directivo de la institución en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017 dirige de manera?					
2. ¿ El directivo del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017 tiene una relación con sus empleados de que nivel?					
3. ¿Qué tipo de delegación de autoridad a nivel superior existe en su institución?					
4. ¿Los directivos valoran nuestro trabajo a qué nivel?					
5. ¿El ambiente de trabajo es?					
6. ¿Si hay competencia de desarrollo personal entre los compañeros a qué nivel?					
7. ¿Considera que la convivencia de los empleados de Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017 es?					
8. ¿Su directivo mejora el compromiso laboral y de responsabilidad con sus empleados a qué nivel?					

9. ¿Considera que la convivencia con su directivo es?					
10. ¿El fortalecimiento de las relaciones interpersonales del líder con los empleados en la institución que labora es?					
11. ¿El directivo de la institución donde Usted labora tiene una actitud de integración a que nivel con el personal?					
12. ¿La ética profesional del directivo de la institución que labora es?					

Atentamente,



Lcda. Morales Herrera Mirian Paola

C.I N° 0928598150



Lic. Vaca Barreto Glenda Maribel

C.I. N° 0702926049

## Anexo 2

### Ficha técnica de la variable “Liderazgo directivo”

- **DATOS INFORMATIVOS:**

1. Denominación: Encuesta
2. Tipo de instrumento: Cuestionario
3. Institución: Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017
4. Fecha de aplicación: 23 de enero del 2018
5. Autores: Lic. Morales Herrera Mirian Paola, Lic. Vaca Barreto Glenda Maribel
6. Medición: Tipos de liderazgo, Gerencial Control administrativo, Transparencia de la gestión directiva
7. Administración: Docentes
8. Tiempo de aplicación: 40 minutos
9. Forma de aplicación: Grupal

- **OBJETIVO:**

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017.

- **DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

1. **Tipos de liderazgo:**

- Liderazgo personal
- Liderazgo profesional

2. **Gerencial**

- Liderazgo democrático del director.

### 3. Control administrativo

- Relaciones interpersonales

Implicación del personal 0702926049

### 4. Transparencia de la gestión directiva

- Nivel de competitividad.
- Nivel de excelencia

Atentamente,

Lcda. Morales Herrera Mirian Paola  
Maribel

C.I N° 0928598150  
0702926049

Lic. Vaca Barreto Glenda

C.I. N°

### Anexo 3

#### Instrumento de la variable “Gestión institucional”

Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017.

**Contestar con un visto en el casillero que considere el criterio adecuado**

<b>ÍTEMS</b>	<b>Excelente</b>	<b>Muy buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Mala</b>	<b>Muy mala</b>
1. ¿Hay calidad en el trabajo de los docentes a qué nivel?					
2. ¿Los docentes reciben preparación académica a qué nivel?					
3. ¿La preparación de actividades en la institución donde labora es ?					
4. ¿El prestigio de la institución donde labora es ?					
5. ¿A qué nivel la contribución de materiales que ofrece el directivo hacia sus docentes?					
6. ¿El directivo de su institución motiva a sus docentes cuando realizan bien su trabajo a qué nivel?					
7. ¿Se logran conseguir los objetivos de la Institución al final del año lectivo a qué nivel?					
8. ¿Los docentes reciben apoyo en sus labores por el directivo de la institución a qué nivel?					
9. ¿El directivo de su institución emplea un buen lenguaje para comunicarse con los docentes de qué forma?					

10. ¿Las sesiones de aprendizaje son planificadas y ejecutadas de buena manera por los docentes a qué nivel?					
11. ¿Los maestros son motivados por sus compañeros de trabajo en buena actitud de qué manera?					
12. ¿Ha recibido Usted incentivos reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los últimos meses que viene laborando en la Institución de qué forma?					

Atentamente,



Lcda. Morales Herrera Mirian Paola

C.I. N° 0928598150



Lic. Vaca Barreto Glenda Maribel

C.I. N° 0702926049

## Anexo 4

### Ficha técnica de variable “Gestión institucional”

- **DATOS INFORMATIVOS:**

1. Denominación: ENCUESTA
2. Tipo de instrumento: CUESTIONARIO
3. Institución: Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017.
4. Fecha de aplicación: 8 de enero del 2018
5. Autoras: Lic. Morales Herrera Mirian Paola, Lic. Vaca Barreto Glenda Maribel
6. Medición: Calidad educativa, Objetivo institucionales, Motivación y compromiso.
7. Administración: Personal docente
8. Tiempo de aplicación: 40 minutos
9. Forma de aplicación: Grupal

- **OBJETIVO:**

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017.

- **DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

10. **Calidad educativa:**

- Percepción de los docentes en los ámbitos de gestión
- Agentes de cambio.

- Expectativa.

**11. Objetivos institucionales:**

- Grado de logro de los objetivos institucionales.
- Importancia de su trabajo para lograr metas institucionales.
- Apoyo laboral

**12. Motivación y compromiso:**

- Distribución de funciones.
- Estrategias
- Habilidades y capacidades pedagógicas.
- Motivación

Atentamente,



Lcda. Morales Herrera Mirian Paola  
Maribel

C.I N° 0928598150



Lic. Vaca Barreto Glenda

C.I. N° 0702926049



## Anexo 5

### Estadísticos de fiabilidad de las variables “Liderazgo directivo” “Gestión institucional”

Determinar la influencia del liderazgo directivo en la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017.

**TABLA 1.** Liderazgo directivo y gestión institucional

	N	%
Casos Válido	12	100,0
Total	12	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	12

Fuente: Personal del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España Guayas-Ecuador 2017  
**Elaborado por:** Lic.Mirian Morales/Lic.Glenda Vaca

**Interpretación.** - La tabla 1 presenta un alfa de Cronbach alto, superior a 0.5 entonces decimos que son variables aceptadas.

## Anexo 6

### Prueba de ítem total de la variable “Liderazgo directivo”

ÍTEMS
1. ¿El directivo de la institución en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” dirige de manera?
¿El directivo del Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” tiene una relación con sus empleados de que nivel?
3. ¿Qué tipo de delegación de autoridad a nivel superior existe en su institución?
4. ¿Los directivos valoran nuestro trabajo a qué nivel?
5. ¿El ambiente de trabajo es?
6. ¿Si hay competencia de desarrollo personal entre los compañeros a qué nivel?
7. ¿Considera que la convivencia de los empleados de Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” es?
8. ¿Su directivo mejora el compromiso laboral y de responsabilidad con sus empleados a qué nivel?
9. ¿Considera que la convivencia con su directivo es?
10.¿El fortalecimiento de las relaciones interpersonales del líder con los empleados en la institución que labora es ?
11. ¿El directivo de la institución donde Usted labora tiene una actitud de integración a que nivel con el personal?
12. ¿La ética profesional del directivo de la institución que labora es?

Atentamente,


Lcda. Morales Herrera Mirian Paola

C.I N° 0928598150

Lic. Vaca Barreto Glenda Maribel

C.I. N° 0702926049

**Anexo 7**  
**Prueba de ítem total de la variable “Y”**

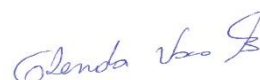
<b>ÍTEMS</b>
1. ¿Hay calidad en el trabajo de los docentes a qué nivel?
2. ¿Los docentes reciben preparación académica a qué nivel?
3. ¿La preparación de actividades en la institución donde labora es ?
4. ¿El prestigio de la institución donde labora es?
5. ¿A qué nivel la contribución de materiales que ofrece el directivo hacia sus docentes?
6. ¿El directivo de su institución motiva a sus docentes cuando realizan bien su trabajo a qué nivel?
7. ¿Se logran conseguir los objetivos de la Institución al final del año lectivo a qué nivel?
8. ¿Los docentes reciben apoyo en sus labores por el directivo de la institución a qué nivel?
9. ¿El directivo de su institución emplea un buen lenguaje para comunicarse con los docentes de qué forma?
10. ¿Las sesiones de aprendizaje son planificadas y ejecutadas de buena manera por los docentes a qué nivel?
11. ¿Los maestros son motivados por sus compañeros de trabajo en buena actitud de qué manera?
12. ¿Ha recibido Usted incentivos reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los últimos meses que viene laborando en la Institución de qué forma?

Atentamente,



Lcda. Morales Herrera Mirian Paola

C.I N° 0928598150



Lic. Vaca Barreto Glenda Maribel

C.I. N° 0702926049

## Anexo 8

Matriz de consistencia Título: Liderazgo directivo y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Formulación del problema ¿En qué medida el liderazgo directivo influye en la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la influencia del liderazgo directivo en la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017.</p> <p>Específicos: Determinar la influencia de la dimensión gerencial en la dimensión calidad educativa en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017.</p> <p>Establecer la influencia de la dimensión gerencial en la</p>	<p>H1: El liderazgo directivo influye significativamente en la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017.</p> <p>Ho: El liderazgo directivo no influye significativamente en la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017.</p>	<p>Variable independiente. Gestión institucional Según su interés, Relevante Según su función, Independiente Según su naturaleza Cuantitativa Según su medición Nominales</p> <p>Variable Dependiente Liderazgo directivo Según su interés, Relevante Según su función, Dependiente Según su naturaleza Cuantitativa Según su medición Nominales</p>	<p>*Liderazgo democrático del director. *Relaciones interpersonales. *Implicación del personal. *Liderazgo personal *Liderazgo profesional. *Nivel de competitividad. *Nivel de excelencia. *Nivel de calidad.</p> <p>*Percepción de los docente en los ámbitos de gestión *Agentes de cambio. *Expectativa. *Grado de logro de los objetivos institucionales. *Apoyo laboral. *Importancia de su trabajo para lograr metas institucionales. *Distribución de funciones. *Estrategias. *Habilidades y capacidades pedagógicas.</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Población y Muestra:</p> <p>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información:</p> <p>Técnicas:</p> <p>Instrumentos:</p>

	dimensión objetivos institucionales en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017.			*Motivación.	
--	---	--	--	--------------	--

## Anexo 9

### Solicitud de autorización de estudio

Guayaquil, 05 de diciembre del 2017

LICENCIADO

JOHN ALMENDARIZ COBOS

ANALISTA SENIOR DE DESARROLLO INFANTIL MIES

Ciudad

De mis consideraciones:

Yo, Lcda. Morales Herrera Mirian C.I N° 0928598150, Lic. Vaca Barreto Glenda con C.I. N° 0702926049 solicitamos a Usted permiso para aplicar nuestra tesis de Posgrado Magister en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Para España con el título: Liderazgo directivo y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017.

Seguras de contar con su respuesta sea positiva quedamos de Usted muy agradecidas.

Atentamente,

Lcda. Morales Herrera Mirian Paola

C.I N° 0928598150

Lic. Vaca Barreto Glenda Maribel

C.I. N° 0702926049

## Anexo 10

### Documento de autorización del estudio

Tumbes, 13 de enero del 2018

Oficio N° 01-12-JAL-ECS-E-EPG/UCV

SEÑOR: Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

DOCENTE DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo; luego para manifestarle, que estamos desarrollando la tesis titulada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL CENTRO INFANTIL DEL BUEN VIVIR LICENCIADA BLANCA ESTELA PARADA ESPAÑA” GUAYAS-ECUADOR 2017.

Por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación le solicitamos su colaboración en emitir su juicio de experto para la validación de los instrumentos, cuestionario de encuesta.

Atentamente,

Lcda. Morales Herrera Mirian Paola

C.I N° 0928598150

Lic. Vaca Barreto Glenda Maribel

C.I. N° 0702926049

Anexo 11

Protocolo de consentimiento

**CENTRO INFANTIL DEL BUEN VIVIR LICENCIADA BLANCA ESTELA  
PARADA ESPAÑA”**

Guayaquil, 07 de enero del 2018

Lic. Morales Herrera Mirian Paola

Lic. Vaca Barreto Glenda Maribel

Ciudad

Por medio de la presente contesto a su petición de aplicar su tesis de magister en el **Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España”** donde mi función es Analista Senior de Desarrollo Infantil el cual solicita aplicar el tema Liderazgo directivo y la gestión institucional en el Centro Infantil del Buen Vivir Licenciada Blanca Estela Parada España” Guayas-Ecuador 2017.

Pueden aplicar su tesis de grado en esta prestigiosa Institución. **ESTA APROBADA SU PETICION**

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jhon Pa. Paedroiz C', with a long horizontal line extending to the right.

ANALISTA SENIOR DE DESARROLLO INFANTIL