



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Rol del Directivo y Desempeño docente en una Institución educativa de Guayaquil,
2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Roxana Adelaida Rosero Matute (ORCID: 0000-0002-8986-2664)

ASESOR:

Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini (ORCID: 0000-0002-0127-157)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico este proyecto a Dios por su infinito amor, a mi familia pilar fundamental de mi vida a mi esposo, hijos por ser mi apoyo incondicional en este proceso de crecimiento personal y profesional.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme la oportunidad de estudiar en tan prestigiosa Institución a las autoridades y docentes quienes con su calidad humana y profesionalismo impartieron sus conocimientos trascendiendo fronteras. A mis compañeras que cada día nos daban palabras de aliento y apoyo incondicional.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Roxana Adelaida Rosero Matute, estudiante del programa académico de Maestría de Administración de la Educación de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con carnet de extranjería 0914632054, con la tesis titulada "Rol del Directivo y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Guayaquil-2019".

Declaro bajo Juramento:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto, el proyecto de tesis no ha sido plagiada
3. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo al título profesional.
4. Los datos presentados en el proyecto de tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados de modo que los datos que presento en este proyecto constituirán aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a sus autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que no haya sido publicado), piratería (uso legal 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 normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.



Roxana Adelaida Rosero Matute
Carnet de extranjería 0914632054

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	17
2.1 Tipo y diseño de investigación	17
2.2 Operacionalización de variables	18
2.3 Población, muestra y muestreo	20
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5 Procedimiento	22
2.6 Métodos de análisis de datos	22
2.7 Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	43
Instrumento de la variable Rol del Director	43
Instrumento de la variable desempeño docente	45
Base de datos variable Rol del Directivo	47
Base de datos Desempeño docente	48
Matriz de Validación de la variable Rol del Directivo	49
Matriz de validación del desempeño docente	53

Fiabilidad del instrumento rol del director	55
Fiabilidad del instrumento desempeño docente.....	59
Solicitud de autorización del estudio.....	63
Autorización del estudio.....	64
Acta de originalidad de Turnitin.....	65
Pantallazo del porcentaje Turnitin.....	66
Autorización de publicación de tesis en el repositorio institucional UCV.....	67
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	68

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la población	20
Tabla 2	Nivel del rol del directivo y el desempeño docente	23
Tabla 3	Nivel de la dimensión planificación y el desempeño docente	24
Tabla 4	Nivel de la dimensión organización y el desempeño docente	25
Tabla 5	Nivel de la dimensión dirección y el desempeño docente	26
Tabla 6	Nivel de la dimensión control y el desempeño docente	27
Tabla 7	Relación del rol del directivo y el desempeño docente	28
Tabla 8	Relación la planificación y el desempeño docente	29
Tabla 9	Relación la organización y el desempeño docente	30
Tabla 10	Relación la dirección y el desempeño docente	31
Tabla 11	Relación de control y el desempeño docente	32

RESUMEN

La investigación denominada “Rol del Directivo y Desempeño docente en una Institución educativa de Guayaquil, Ecuador, 2019” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el rol del directivo y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Guayaquil 2019. Asumió la Teoría de la administración educacional de Kaufman quien manifiesta que la gestión educativa requiere planificación, ejecución, dirección y control.

La investigación planteó la hipótesis donde afirmaba el rol del directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Guayaquil 2019. La población fue de 30 docentes, siendo un muestreo censal. Se trata de una investigación cuantitativa, transversal. El diseño es no experimental de nivel correlacional. La técnica fue la encuesta y como instrumentos utilizó dos cuestionarios, uno de 26 ítems con escala ordinal y su confiabilidad fue de 0,913, otro de 20 ítems con una confiabilidad de 0,921, la validez de contenido se evidenció a través del juicio de expertos. Los datos se procesaron con el software SPSS 22.

Los resultados descriptivos de la tabla 2 muestran que el 43,3% de los docentes evalúan con nivel aceptable el rol del directivo, al mismo tiempo que el desempeño docente es poco eficiente. El estudio concluye que existe relación significativa entre el rol del directivo y el desempeño docente dado los valores r de Pearson 0,712 y significancia 0,000 como se muestra en la tabla 7.

Palabras claves: Planificación, Organización, Dirección, Control.

ABSTRACT

The research called "Role of the Director and Teacher Performance in an Educational Institution of Guayaquil, Ecuador, 2019" had as objective to determine the relationship that exists between the role of the manager and the teaching performance in the basic education school Quinto Guayas, Guayaquil 2019. He assumed the Theory of educational administration of Kaufman who states that educational management requires planning, execution, direction and control.

The research proposed the hypothesis where affirmed the role of the manager is significantly related to the teaching performance in the basic education school Quinto Guayas, Guayaquil 2019. The population was 30 teachers, being a census sampling. It is a quantitative, transversal research. The design is non-experimental correlational level. The technique was the survey and as instruments used two questionnaires, one of 26 items with ordinal scale and its reliability was of 0.913, another of 20 items with a reliability of 0.921, content validity was evidenced through expert judgment. The data was processed with the SPSS 22 software.

The descriptive results in Table 2 show that 43.3% of teachers evaluate the role of the manager with an acceptable level, while teaching performance is not very efficient. The study concludes that there is a significant relationship between the role of the manager and the teaching performance given the r values of Pearson 0.712 and significance 0.000 as shown in table 7.

Keywords: Planning, Organization, Management, Control.

I. INTRODUCCIÓN

El rol del directivo no solo debe estar orientado a la gestión de proyectos, y desvincularse del seguimiento y supervisión de las tareas de los docentes, debido a que estaría descuidando la finalidad de las instituciones educativas y su compromiso con el aprendizaje significativo de los educandos. La calidad de la educación se logra cuando la comunidad educativa trabaja en conjunto, por esta razón el rol del directivo debe ser consciente de su labor en beneficio la comunidad educativa en especial de los docentes y estudiantes en miras de lograr los niveles propuestos en calidad educativa.

Conocedores que el rol del director no es de solo gestionar un proyecto y sacarle el máximo provecho, sino que sea un líder capaz de planificar, organizar, direccionar y controlar la gestión educativa en busca de la satisfacción de todos sus colaboradores y con el propósito claro de innovar y mejorar continuamente (Lorenzo, 2004). Por otra parte también se conoce que el desempeño docente va más allá de la disciplina y la didáctica, lo cual significa que el desempeño docente depende de la capacidad para ejecutar acciones en beneficio de la institución educativa dentro y fuera de ella, además incluye la autoevaluación de su disposición como profesional para mejorar lo que está realizando mal y mejorar las cosas que realiza bien (Robalino, 2005).

No obstante, en el contexto internacional, muestra que en sociedades centralizadas y donde no existe mucha participación de los actores educativos, existen problemas que perjudican el rol del directivo en el desempeño de los docentes.

Un estudio realizado publicado por la Revista Complutense de Educación, indica que en España el 17,6% de la muestra de profesores tienen dificultades para la planificación didáctica, esto porque no reciben actualización o capacitación que ayude a mejorar esta deficiencia, además los directivos no se preocupan por formar grupos colaborativos que ayuden a mejorar la planificación de los contenidos, el 10,4% presenta dificultad para planificar el proceso de evaluaciones, esto se debe porque los directores no realizan un seguimiento o control de los instrumentos de evaluación que se utilizan. Además, en este estudio se señala que el 86,95% de los centros escolares investigados, los directivos no han realizado una planificación institucional adecuada a su contexto y que sirva para contextualizar las competencias (Vásquez, 2014).

En algunos países de Latinoamérica, el desempeño docente es un campo muy cambiante de acuerdo a la diversidad de estructuras organizativas y una gran variedad de dinámicas, donde juegan un papel importante los actores educativos, agencias, ministerios y estados en América Latina. La investigación también menciona que en políticas educativas, se manifiestan diversos organismos internacionales como la UNESCO, CEPAL, Banco Mundial, OCDE, quienes tienen un papel importante en las decisiones que tomen los gobiernos para la asignación de roles. Lo cual se traduce a que los países no desarrollan sus actividades basados en la realidad de su contexto, sino por el discurso hegemónico de estas agencias (Díaz, 2016).

Como se observó en nuestro país, un estudio de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil muestra que el 70% de los profesores no usan los instrumentos y equipos correspondientes que faciliten un adecuado proceso de instrucción vinculante al rendimiento de aprendizaje variable, mientras que el 90% indica que las estrategias didácticas no se aplican a implementación de destrezas en la instrucción infantil. Además, se identifica que los encargados del proceso educativo no cumplen con los requisitos de especialización y que las autoridades institucionales no colocan una colocación de docentes de acuerdo con las especialidades para crear un excelente nivel de educación con docentes que desempeñan sus funciones en las áreas donde son especialistas. (Vásquez, 2019).

Las actuales reformas educativas en el Ecuador, se orientan a la consecución de la eficacia educativa y para ello el Ministerio de Educación plantea en el currículo 2016 las intenciones educativas del país, donde como características presenta su distribución por áreas, niveles y subniveles educativos, además la implementación de contenidos que para conocer su alcance se ha visto pertinente utilizar las destrezas con criterio de desempeño. Este currículo 2016 se adapta a los requerimientos de la sociedad ecuatoriana y del contexto educativo, este currículo es más flexible que su antecesor y brinda una mayor autonomía de los centros educativos y a los docentes en la planificación, lo que conlleva a una responsabilidad compartida entre la comunidad educativa al momento del desarrollo del currículo.

El ámbito del estudio se encuentra en la Escuela de Educación Básica de Quinto Guaya, Zona 8, Distrito 06, Parroquia Tarqui, Cooperativa Juan Montalvo, La Concordia, Sector Norte, de Guayaquil, lugar que brinda el servicio de educación a casi 400 alumnos, divididos en los distintos niveles de educación, en dos horarios; en turno mañana de pre escolar al séptimo de la

enseñanza básica y en la tarde del octavo al décimo año de educación superior básica general, también cuenta con un plana de 30 maestros, incluido un director, dos subdirectores, un psicólogo, con una infraestructura adecuada, la entorno de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, se observa la falta de planificación, control y gestión del directivo puesto que no mantiene una estructura a seguir dentro de la institución educativa, de igual manera se evidencia que los docentes no cumplen a cabalidad con sus funciones, en ocasiones llegan tarde a sus clases, no presentan planificaciones en el tiempo debido, utilizan pocas estrategias de enseñanza y no sienten el compromiso con la institución educativa porque sienten que el directivo no cumple tampoco con su rol.

Al respecto se conjetura que esta problemática se relaciona con el incumplimiento del rol del directivo que no tiene la capacidad de tutelar a sus docentes a la consecución de los objetivos institucionales, deficiente capacitación en estrategias de enseñanza para los profesores, falta de seguimiento a los profesores en su labor realizado en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas.

Debido a esto es necesario indagar la relación que existe entre el rol del director y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, para proponer estrategias de control y seguimiento de los directivos y de esta manera los docentes desarrollen sus actividades de forma correcta para alcanzar el aprendizaje significativo en los estudiantes y que la institución aplique los niveles óptimos de calidad educativa.

En antecedentes internacionales encontramos a Flores (2017) quien estudio denominado “Gestión del Director y Desempeño Docente”, cuyo objetivo medir la relación de la gestión y el desempeño docente. Se realizó una investigación no experimental, descriptivo correlacional. Como muestra la obtuvo de 42 personas. Los instrumentos para conocer fueron cuestionarios. Los resultados muestran el 57% indican el nivel Mala en gestión del director, mientras que el 38% indican el nivel Regular en desempeño docente. La investigación determina relación significativa entre las variables estudiadas, dejando como resultados un Chí cuadrado estadístico de 45.063, siendo el Chí tabulador mayo a 6 grados de libertad.

Condori (2017) en su estudio de maestría denominada “Gestión del director y desempeño docente”, previo a la sustentación en la UCV de Perú, fijándose como finalidad estudiar la

relación de las variables, se realizó una investigación es básica-descriptiva, diseño descriptivo, transversal, no experimental y correlacional. Uso a 116 pedagogos. Los instrumentos para conocer fueron cuestionarios. Los resultados muestran el 47.4% indican en nivel poco eficiente la gestión del director, mientras que el 71.6% indican en nivel inadecuado el desempeño docente. La investigación determina que, si hay un vínculo significativo entre las variables, con un Spearman ($r= 0.795$ y $p= 0,000$).

Tasayco (2017) desarrollo la tesis “La gestión del director en la calidad de servicio de las instituciones educativas pública”, presentado con el objetivo de medir en nivel de predominio de sus variables en estudio. El investigador planteo un estudio básico, de corte transversal, descriptivo correlacional. Su muestra se obtuvo 70 profesores. Los instrumentos para conocer fueron cuestionarios. Los resultados muestran el 60% indican en nivel Regular en la gestión directiva, mientras que el 48.57% indican en nivel Moderado en la calidad de servicio. La presente investigación concluye que el director y su gestión educativa predomina en la calidad de servicio; logrando obtener un Cox y Snell = a 0.220. El estudio también muestra que el coeficiente de Nagelkerke es la dependencia más alta y el área de la curva COR determina el impacto que la administración tiene en la calidad de los servicios.

Álvarez (2014) quien en su tesis de maestría “Gerencia educativa del director con enfoque estratégico para la promoción de un clima organizacional efectivo”, sustentada en la Universidad de Carabobo, presentando para estudiar con el fin de elaborar una propuesta de Gerencia Educativa que cuente con visión estratégica que permita interactuar con un clima organizacional optimo en la Unidad Educativa Simón Rodríguez de Puerto Cabello – estado Carabobo. Tipo de análisis de campo, diseño de campo. Se obtuvo una muestra de 39 personas. Los instrumentos para conocer fue un sondeo con 35 preguntas. Los resultados muestran que el 63% confirma que la gerencia educativa retiene un trabajo de acuerdo con los requisitos de la gerencia., mientras que el 75% considera que no hay clima organizacional dentro de la institución. La presente investigación concluye con la insuficiencia o poca interacción entre directivos y recursos humanos, para conservar una actitud de contribución para así armonizar sus capacidades, reconocer y estimular la dedicación, la calidad en el trabajo de las actividades.

Entre los antecedentes nacionales, tenemos a Saavedra y Piloso (2015) quienes, en su estudio de maestría "Análisis del entorno laboral y su impacto en el desempeño docente", con

el apoyo de la Universidad Estatal Milagro, presentaron el objetivo de saber si el entorno laboral tiene un impacto en la productividad docente. El tipo de investigación descriptiva, diagnóstica y de diseño correlacional. Como muestran 590 personas. Los instrumentos utilizados en las dos variables fueron cuestionarios de Chiang et al. (2007) y S20 / 23 de Meliá y Peiró (1989). Se concluyó que el 78% está totalmente de acuerdo en que un entorno desagradable e inapropiado tiene un impacto negativo en el desempeño de sus tareas en el entorno laboral, mientras que el 86% opinan que los nuevos métodos implementados de aprendizaje llegaran a convertir o generar nuevos modelos de pedagogía. La presente investigación determina que, después de examinar y procesar este trabajo de investigación, se conoce que, como consecuencia de tener un bajo nivel de productividad por parte del profesorado, lo que afecta negativamente el nivel educativo y pone en peligro la excelencia académica y el progreso de los alumnos.

Angulo (2016) investigo en su trabajo “El liderazgo directivo, Esmeraldas, sustentada en la Universidad Católica del Ecuador”, presentó la finalidad de diseñar un método que permita mejorar el liderazgo y clima organizacional. Realizo un estudio descriptivo. Considerando a 380 personas en su estudio. La encuesta fue el principal instrumento. Obteniendo que el 67.86% señala en el nivel A veces se sienten participes de la toma de decisiones en el liderazgo directivo, mientras el 54% indican nivel muy bueno el ambiente de la institución de clima institucional lo cual mejora la performance de los profesores. El presente estudio concluyó que las instituciones educativas necesitan directivos que manejen métodos de liderazgo fundados en trabajos en equipo, donde se atenúe la integración efectiva para brindar a la comunidad educativa un ambiente de amabilidad y respeto, que eleve el desempeño de los colaboradores.

Entre los antecedentes locales, encontramos a Vásconez (2019) quien desarrollo la tesis “El desempeño profesional del maestro y su impacto en el aprendizaje de los niños de cuatro años de la institución Darío - C-Guevara en el sector rural, provincia del tambo de San José Parroquia de Bolívar, 2018 - 2019”, con la finalidad de determinar el impacto del desempeño que los profesionales tienen en el aprendizaje de los estudiantes de cuatro años en la institución en estudio. El estudio es de campo y descriptivo, se consideraron 43 personas en el análisis. La entrevista y encuesta fueron utilizadas como instrumentos. Se llegó a concluir que el 70% de los pedagogos no ha implementado el uso de material pertinente que permita lograr un proceso de aprendizaje y enseñanza, que determine el rendimiento de los alumnos, en tanto un 90% sostiene

que las estrategias didácticas no se aplican para mejorar el desarrollo de destrezas y habilidades que influyan en el aprendizaje de los niños.

De igual manera tenemos a Apolinario y Cruz (2018) quienes en su tesis de maestría Gerencia educativa del directivo y toma de decisiones. Guía: roles / funciones, sustentada en Universidad de Guayaquil, presentando como objetivo conocer si la gerencia educativa influye en el entorno de la institución. El estudio usado es de campo, exploratoria, bibliográfica y descriptiva, diseño cuantitativo. Se considera 96 personas en el análisis. Se usó la escala de Likert y encuesta. Las conclusiones determinan que 75% se encuentra en la categoría Totalmente de acuerdo es importante la capacitación a los miembros de la gerencia educativa, mientras el 100% indican en la categoría Totalmente de acuerdo en la guía de roles y funciones y el entorno institucional en la implementación de una guía didáctica que promuevan un mejor trabajo de los docentes. La presente investigación determina que la defectuosa gestión de la gerencia educativa se ocasionada por la falta de capacitación a los directivos al momento de manejar estrategias adecuadas para el avance de esta.

El Rol del Director, según Amante (2010) el rol del directivo es un punto clave al momento de definir si el proyecto es eficaz para la institución y si este contribuye con el desarrollo de la identidad a nivel institucional, el cual deberá finalizar con un plan integral educativo.

Para afrontar las diversas problemáticas existentes en los planteles escolares, se necesita que el directivo no solo este enfocado en el uso de recursos y gestión de actividades, sino que incentive la integración escolar colectiva y la participación de docentes responsables cuya finalidad es incrementar calidad educativa en la institución (Jabif, 2008).

Lorenzo (2004) manifiesta que el director debe ser aquella persona que sea capaz de liderar de manera apropiada al equipo colaborador y que genere cambios productivos para la institución por medio de la innovación logrando integrar a todos los docentes y demás, para que el desarrollo académico sea de excelencia. Lo cual quiere decir que el director debe estar en la capacidad de poder ejecutar un proyecto utilizando herramientas factibles como: la integración en los docentes, contribución grupal e innovación educativa para así lograr el objetivo institucional.

Es importante conocer que el director deberá asumir su rol en base a un enfoque completo e integrador que le facilite poder actuar de manera eficaz al momento de buscar métodos, estrategias y técnicas que contribuyan a la mejora del aprendizaje, así como utilizar herramientas que le permitan a la institución fortalecer la participación educativa comunitaria (Gairín, 1994).

Para Mena (2017) afirma que el rol del directivo es la capacidad de ejercer sus funciones adecuadamente dentro de la gestión educativa y sumado aquello deberá ser un líder pedagógico que oriente al grupo colaborador a la integración continua para el mejoramiento de la institución. Esto significa que el directivo tiene que cumplir un rol importante en el ámbito pedagógico, además de gestionar cambios e innovar de manera dinámica en actividades que contribuyan con el buen rendimiento académico de la institución.

Entre las dimensiones de rol del director tenemos planificación, organización, dirección y control, las cuales fueron planteadas en la investigación de Rodríguez (2012).

La dimensión planificación, para Borja y Vera (2008) la planificación forma parte de un proceso importante para el gerente de cualquier institución, ya que todo lo que realiza y se ejecuta va en beneficio de la unidad educativa. Todas las actividades que se encuentran dentro de los programas estudiantiles deben estar basados en necesidades que la administración ha determinado que se atiendan con el único fin de que se cumplan con los propósitos establecidos.

La planificación del directivo está enfocada a la acción educativa, la cual está basada en la elaboración previa de un cronograma de actividades que debe atender a las necesidades que requiera la institución (Mena, 2017).

El directivo necesita elaborar una planificación que conlleve a lograr los propósitos planteados en ella como parte de una visión individual y grupal que orienten a la escuela en sus diferentes actividades filosóficas y estructurales (Bush & Derek, 2003).

De acuerdo con la UNESCO en Perú, la planificación del directivo diseña y determina las tácticas que ayudarán a la institución a convertirse en eje pedagógico eficaz, analizando el contexto y yendo de la mano con lo que se establece en el proyecto educativo (UNESCO, 2011).

La Dimensión Organización, Según Luna (2007) esta direccionada a todas las actividades que el director designa al personal administrativo para que una vez establecida la

responsabilidad en cada uno de ellos puedan ser ejecutadas eficazmente, con el único propósito de contribuir a la mejora educativa de la unidad donde laboran.

La organización del director dentro de la institución es otorgar responsabilidad a cada uno de los miembros que forman parte del plantel educativo designándoles actividades que deben cumplir para conseguir una mejor excelencia académica (Mena, 2017).

La organización como un punto importante al momento de elaborar normas de convivencia en base a la integración y necesidades de diferentes tipos como, por ejemplo: colectivas, personales e institucionales que contribuyan con la eficacia educativa siempre y cuando estén basados en la realidad escolar (Mintzberg, 1992).

Para obtener una mejor eficacia en el ámbito pedagógico y didáctico la organización escolar que tenga el directo debe incluir una relación comunicativa entre los integrantes de la institución educativa elaborando normas de trabajo que armonicen el ambiente institucional (Fuentes, 2015).

La dimensión Dirección, contribuye a subir los índices de calidad de la institución por medio de una buena tarea de gestión que busque siempre ir más allá de lo establecido e integre al personal administrativo. Además, la dirección debe tener una visión ambiciosa que los motive a elevar los estándares dentro del plantel, que incluya tanto al personal docente como al alumnado por medio de la preparación constante (Gobierno Vasco, 2015).

La dirección del directivo es actuar con autoridad dentro del contexto escolar para que los docentes y el alumnado tengan un mejor desarrollo de sus capacidades y competencias que vayan más allá de lo cotidiano y sea fuente de motivación e innovación de la institución (Mena, 2017).

Para Jabif (2008) el directivo debe tener una organización que establezca líneas de mando. Es decir, influir de manera positiva sobre las personas inmersas en la institución para que al momento de existir problemas o situaciones incómodas pueda ejecutar las normas de convivencia de manera efectiva.

La dirección del director es el cumplimiento de las actividades o planes que establezcan mecanismos de comunicación que orienten y motiven a todo el personal inmerso en la institución que permita el cumplimiento de sus objetivos académicos (Borjas & Vera, 2008).

La dirección del director permite supervisar de manera continua diversos factores institucionales como: el rendimiento académico, el desempeño de docentes y estudiantes, la manera en la que se organizan, la interacción de todos los integrantes educativos, entre otros. Esto con el fin de alcanzar el éxito escolar.

La Dimensión Control, se encarga de verificar que todas las etapas planteadas anteriormente sean cumplidas de manera eficaz y estén sujetas al plan adoptado, con el fin de conocer los riesgos y debilidades que tiene la institución para trabajar en ellos evitando que se repitan (Chiavenato, 2007).

Guerrero (2015) manifiesta que el director tiene un papel importante al momento de ejecutar el control administrativo escolar dentro de la institución porque debe supervisar, el desenvolvimiento y trabajo de los docentes en el aula y fuera de ella, sin llegar al punto de ser considerado una persona fiscalizadora, sino más bien ser visto como un guía.

El proceso de control debe manejarse de la manera más reservada posible por medio del método de la observación que dé como resultado un análisis neutral sobre los índices de desempeño de sus colegas (Borjas & Vera, 2008).

El control está estrechamente relacionado con la planeación, ya que las acciones están sujetas a lo establecido durante ese proceso. El directivo tiene la responsabilidad de monitorear las actividades programadas y en base a sus conclusiones crear una retroalimentación que mejore el futuro de la institución (Mena, 2017).

La Teoría de la Administración Educacional de Kaufman relacionada con el rol del directivo, expresa que la administración escolar, consiste en un proceso por medio del cual se llega al logro de objetivos planteados, y en este proceso se involucra la planificación, dirección, control y organización de los individuos y grupos en ambientes agradables de trabajo. En su teoría, Kaufman plantea seis etapas que son inevitables para un buen funcionamiento de las instituciones educativas.

El primer paso es identificar las necesidades y los problemas, para conocer las deficiencias institucionales, el segundo paso es soluciones alternativas, aquí se deben proponer tantas soluciones como sea necesario para erradicar el problema, el tercer paso es elegir los medios y las estrategias. en esta etapa, los recursos efectivos deben estar disponibles para resolver las

necesidades, el cuarto paso es implementar estrategias, lo que se planifica se implementa aquí para resolver el problema, el quinto paso es evaluar la efectividad de la implementación, es decir, qué tan efectiva fue la solución, finalmente tener Consideramos lo relevante, eficiente y efectivo, aquí si la solución implementada excede las expectativas. (Guerrero, 2014)

En consecuencia, el rol del director debe sustentarse en las seis etapas de identificación y resolución de problemas de Kaufman, y con ello lograr una gestión educativa eficiente. El directivo debe generar espacios de dialogo con sus docentes y comunidad educativa en general, hacer seguimiento y control de la labor del docente, para corregir las debilidades que se presenten y fortalecer el buen desempeño del profesor y con ello lograr cumplir con niveles de calidad educativa que exige el Ministerio de Educación del Ecuador.

El Desempeño Docente, según Robalino (2005) está sujeto a diversos componentes que van más allá de la disciplina y la didáctica. Es decir, el desempeño dependerá mucho de su capacidad para poder realizar actividades que generen la integración escolar en la institución y fuera de ella. Además de incluir una autoevaluación en el ámbito académico como personal que le permita construir y aportar en el proyecto educativo escolar, los proyectos pedagógicos y las diferentes gestiones que requiera la institución.

El desempeño docente esta direccionado a establecer las funciones que cada maestro tiene que desarrollar a lo largo del proceso educativo teniendo en cuenta que las acciones que va a ejecutar resaltaran las características de sus conocimientos. La manera en la que el docente se desenvuelva dentro de su área aportará de forma significativa al desarrollo estudiantil. Además, tendrá que estar consciente que su desarrollo académico tiene que ir evolucionando constantemente para que así, pueda generar nuevas teorías y didácticas en su alumnado. (Martínez & Lavín, 2017) .

El docente debe tener en cuenta cómo va a manejarse dentro de la institución para ejercer su compromiso adquirido y hacer prevalecer las características que asumirá en el ámbito pedagógico en donde él está inmerso de manera profesional.

El desenvolvimiento de un docente debe de ser de manera real y confrontada, es decir utilizando la interrelación dialéctica que tenga como objetivo buscar técnicas de razonamiento argumentativas que orienten, innoven, y evalúen su desempeño en las funciones que se le

encomendaron dentro de la institución, con el fin de generar nuevos conocimientos en sus estudiantes (Ponce Milián , 2005).

De la Herram y Gonzáles (2002) dan a conocer que entre las funciones de un docente esta emplear procesos de aprendizajes afectivos que conlleven a generar nuevos contenidos en los estudiantes, evidencien sus capacidades para trabajar en equipo y sobre todo crear una comunicación interpersonal entre alumno-maestro con la intención de liberar su capacidad al expresarse.

El docente y su desempeño está ligado estrictamente a el desarrollo responsable de sus actividades encomendadas por la institución y a la manera en que ejerce estas funciones junto con sus estudiantes, promoviendo una acción efectiva que impulse a generar un cambio institucional y socio-cultural que permita la integración colectiva con la intención de incrementar el nivel de educación en el plantel (Montenegro, 2003).

Las dimensiones que han sido consideradas en el estudio del desempeño docente son las propuestas por Ministerio de Educación del Ecuador (2017), están establecidas los lineamientos de calidad de desempeño profesional docente.

La dimensión Administrativa, para Campoverde (2014) la gestión administrativa que debe tener el docente está orientada a la búsqueda de información sobre los interventores que forman parte de la institución para crear un vínculo comunicativo entre ellos.

La gestión administrativa también incluirá el tema de los recursos que están a cargo del docente y la manera en que los consiga, los distribuya, articule y optimice para el beneficio de su alumnado e institución (Pozner, 1997).

La gestión administrativa del docente en todos los campos fortalece los métodos académicos que se manejan, ya sea interna o externamente, los cuales están en constante cambio con el único objetivo de crear y aplicar directrices que integren a todo el personal institucional con el alumnado (Martínez & Lavín, 2017).

La dimensión administrativa consolida un aprendizaje asertivo que eleva de manera significativa el rendimiento académico y profesional de los actores inmersos en la institución (Perafan, 2016).

La dimensión formativa, se refiere a la constante preparación del docente en su vida profesional debido a la evolución y avances que tiene el campo tecnológico y científico (Martínez & Lavín, 2017).

La pedagogía permite a los docentes construir un método de enseñanza adecuado para sus alumnos, que le proporcione buenos resultados al momento de ser evaluado por el ministerio de educación (Campoverde, 2014).

La gestión pedagógica esta entrelazada con los aspectos educativos de la institución. Es decir, deberá tomar en cuenta cuales son los objetivos específicos que se plantearon y que métodos utilizaran para emplearlos (Pozner, 1997).

La gestión pedagógica como lo menciona Luna (2007) trata acerca del rol que debe cumplir el docente con la institución y su alumnado, que no solo incluya el buen dominio de sus actividades sino que se convierta en una guía al momento de reforzar el aprendizaje estudiantil trabajando conjuntamente con los padres para mejorar el desempeño académico.

La Dimensión Convivencia, participación escolar y cooperación, según Martínez y Lavin (2017) está definida como todas esas relaciones que integran a la comunidad escolar con la sociedad para que puedan aportar al desarrollo no solo educativo sino comunitario del área donde están ubicados.

La cooperación es un punto importante para que las actividades que se establecen dentro del plantel tengan mayor alcance respecto a los objetivos propuestos y estas deberán ser guiadas por el director o docente en función. El maestro debe conocer y promover acerca de la convivencia escolar y la participación comunitaria que genere la inclusión entre los alumnos, la institución y la sociedad para que ellos cooperen con su entorno local (Pozner, 1997).

El docente debe tener un sistema educativo que promueva la participación estudiantil e incentive un ambiente agradable basado en la comprensión a las diferentes opiniones donde prevalezca los ideales de convivencia, eficacia y sobre todo que el alumnado sienta que aporta constructivamente a la institución (Fernández, 2014).

Según Herrera y Ortiz (2018) los docentes deben tener en cuenta que el ejercicio participativo tiene que ver mucho con la relación, el conocimiento y el diálogo que estos proyecten ante su alumnado para que ellos expongan sus puntos de vista con claridad y sin temor alguno. Esto

contribuirá de manera favorable a la convivencia dentro del aula e institución, además de generar iniciativas colectivas que beneficien al plantel.

La Dimensión Seguridad Escolar, como recalca Martínez y Lavin (2017), está relacionado con conocer acerca de la seguridad integral de sus alumnos y de todos quienes conforman la institución para que al momento de que exista un riesgo de cualquier índole sepan actuar adecuadamente en base a la responsabilidad compartida que tiene con la comunidad educativa.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2013) manifiesta conocer acerca la gestión de riesgos permite disminuir daños significativos en las instituciones porque nos direcciona acerca de cómo actuar ante situaciones que pongan en peligro a los miembros del plantel o material importante que se guarde dentro del mismo.

El educador tiene que estar al tanto de la gestión de riesgos porque esto favorecerá a la unidad educativa en casos de presentarse cualquier tipo de amenaza debido a que el docente tendrá conocimiento acerca de cómo actuar ante estas situaciones (Guzmán, 2012).

Teoría de la calidad total, sostenida por Edwards Deming (1989), relacionada con el desempeño docente, tiene íntima relación con la hipótesis propuesta por William Edwards Deming, quién asegura que la mejora continua garantiza que las organizaciones y los colaboradores alcancen la calidad total en lo que realizan. Para Deming la calidad total se logra cuando se ingresa al círculo de la mejora continua, es decir el desempeño docente debe considerar planificar, hacer, verificar y actuar.

Deming (1989) asegura que la calidad de vida en el ámbito laboral está basada en la dirección que proporciona el personal dentro de la empresa, es decir, la persona a cargo debe estar consciente de sus capacidades para determinar conflictos o problemas y buscar soluciones resolverlos sin que logren afectar emocional o físicamente al ambiente laboral. La calidad de vida es de suma importancia porque ayuda a que la convivencia diaria y participativa sea de forma respetuosa entre todos los colegas que se encuentran laborando en dicha organización.

En este sentido Deming deja claro que se logra un buen desempeño docente cuando el docente planifica de manera acertada sus contenidos y sus actividades a realizar dentro y fuera del salón de clases, luego el docente debe ejecutar lo planificado y cumplir a cabalidad con ello de tal forma que no deje nada a la improvisación, el docente debe ser crítico con sus actos y por

ello debe verificar o comprobar si sus actuaciones están bien orientadas, de tal manera que pueda corregir lo que está mal y fortalecer lo que está bien. Las autoridades educativas deben velar porque la institución educativa cuente con espacios y ambientes acogedores que permitan a los docentes desarrollar sus actividades sin mayores complicaciones.

La investigación formula el problema ¿En qué medida el rol del directivo se relaciona con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019?

Los problemas específicos son: ¿Cómo la dimensión planificación se relaciona con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019?

¿En qué medida la dimensión organización se relaciona con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019?

¿Hasta qué punto la dimensión dirección se relaciona con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019?

¿En qué medida la dimensión control se relaciona con el desempeño docente en la Escuela de Educación básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019?

La Justificación del estudio, tiene como finalidad medir en nivel de la relación del rol del directivo y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas.

El presente estudio es conveniente, ya que permite conocer la relación entre el rol del directivo y el desempeño docente, se pueden gestionar cambios que mejoren el rendimiento profesional de la plana docente y directiva, en bien de la comunidad educativa y pensando en una educación integra para los alumnos que permita obtener una calidad educativa en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas.

La investigación proporcionará información privilegiada para que los directivos del centro educativo puedan generar cambios pertinentes de las actividades que no se realizan correctamente y fortalezcan las que si se hacen.

Tiene relevancia social, ya que ayuda a reflexionar de forma continua acerca del desarrollo que tiene el docente en el ámbito profesional. Además, que la práctica que el educador desempeñe con su alumnado deberá garantizar el aprendizaje en ellos por medio de didácticas

que faciliten la comprensión de las teorías propuestas que podrán ser acompañadas de buenas prácticas logrando implementar la enseñanza y calidad educativa.

La investigación es práctica puesto que permitirá conocer si el rol del directivo se vincula con el desenvolvimiento docente y de esa manera resolver el problema a través de cambios o lineamientos como una mejor comunicación, ambiente laboral, motivación que contribuyan a mejorar la relación de la comunidad educativa y con ello permita lograr una interacción de manera organizada, integrada y dependencia recíproca entre sus componentes básicos.

Desde la teoría se conocerá el vínculo del rol del director y el desempeño docente, además desde la metodología se dejarán definiciones y matrices sobre las variables propuestas.

La Hipótesis de investigación considera que el rol del directivo se relaciona de manera significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

H₀: El rol del directivo no se relaciona de manera significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

Las hipótesis específicas de la investigación son: H₁: La dimensión planificación se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

H₂: La dimensión organización se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

H₃: La dimensión dirección se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

H₄: La dimensión control se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

El objetivo general de la investigación es determinar la relación que existe entre el rol del directivo y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

Los objetivos específicos son: Establecer la relación de la dimensión planificación con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

Comprobar la relación de la dimensión organización con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

Establecer la relación que existe entre la dimensión dirección y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

Comprobar la relación que existe entre la dimensión control y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

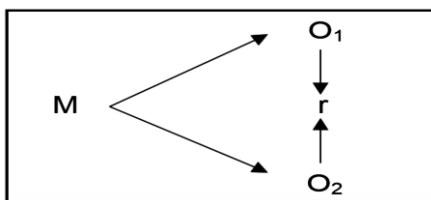
II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio tiene un diseño no experimental, corte transversal, para Hernández, Fernández y Baptista (2010) no permiten manipular las variables, solo observan situaciones ya existentes.

El nivel es correlacional con enfoque cuantitativo, en la cual la finalidad del estudio es encontrar la relación entre las variables.

Esquema:



Donde:

M: muestra (30 docentes)

O1: Rol del Directivo

O2: Desempeño Docente

r: relación

2.2 Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
ROL DEL DIRECTIVO	Es la capacidad de ejercer adecuadamente sus funciones dentro de la gestión educativa y, además, deben ser un líder pedagógico que guíe al grupo colaborador hacia la integración continua para el mejoramiento de la institución. (Mena, 2017).	El papel del director son las medidas destinadas a mejorar los aspectos institucionales y pedagógicos a través de sus dimensiones, planificación, organización, dirección, control, a través de un cuestionario Likert. Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	<p>Planificación</p> <p>La planificación del directivo está enfocada a la acción educativa, la cual está basada en la elaboración previa de un cronograma de actividades que debe atender a las necesidades que requiera la institución (Mena, 2017).</p>	<p>Análisis del entorno escolar</p> <p>Planificar acciones</p> <p>Proyección de Recursos Institucionales.</p> <p>Elaboración del Cronograma de actividades</p>	Ordinal
			<p>Organización</p> <p>La organización del director dentro de la institución es otorgar responsabilidad a cada uno de los miembros que forman parte del plantel educativo designándoles actividades que deben cumplir para conseguir una mejor excelencia académica (Mena, 2017).</p>	<p>Definición de la estructura organizativa</p> <p>Determinar líneas de mando</p> <p>Elaboración de normas de convivencia</p> <p>Estructuración de Comisiones de Trabajo</p>	
			<p>Dirección</p> <p>La dirección del directivo es actuar con autoridad dentro del contexto escolar para que los docentes y el alumnado tengan un mejor desarrollo de sus capacidades y competencias que vayan más allá de lo cotidiano y sea fuente de motivación e innovación de la institución (Mena, 2017).</p>	<p>Autoridad para actuar</p> <p>Establecer mecanismos de Comunicación</p> <p>Desarrolla la motivación</p> <p>Control continuo.</p>	
			<p>Control</p> <p>El control está estrechamente relacionado con la planeación, ya que las acciones están sujetas a lo establecido durante ese proceso. El directivo tiene la responsabilidad de monitorear las actividades programadas y en base a sus conclusiones crear una retroalimentación que mejore el futuro de la institución (Mena, 2017).</p>	<p>Seguimiento las Actividades programadas</p> <p>Control de Índices de Desempeño</p> <p>Retroalimenta sobre la acción</p>	

DESEMPEÑO DOCENTE	<p>El desempeño docente esta direccionado a establecer las funciones que cada maestro tiene que desarrollar a lo largo del proceso educativo teniendo en cuenta que las acciones que va a ejecutar resaltaran las características de sus conocimientos. La manera en la que el docente se desenvuelva dentro de su área aportará de forma significativa al desarrollo estudiantil. Además, tendrá que estar consciente que su desarrollo académico tiene que ir evolucionando constantemente para que así, pueda generar nuevas teorías y didácticas en su alumnado (Martínez & Lavín, 2017).</p>	<p>Papel desempeñado por el profesor en la institución educativa a través de sus habilidades y dominios y que están inmersos en la administración, la pedagogía, la convivencia y la seguridad escolar. Escala Likert Siempre (4) Frecuentemente (3) Rara vez (2) Nunca (1)</p>	Administrativa La gestión administrativa del docente en todos los campos fortalece los métodos académicos que se manejan, ya sea interna o externamente, los cuales están en constante cambio con el único objetivo de crear y aplicar directrices que integren a todo el personal institucional con el alumnado. (Martínez & Lavín, 2017)	Desarrollo Profesional y Información y Comunicación y Infraestructura, equipamiento y servicios complementarios	Ordinal
			Pedagógica Se refiere a la constante preparación que tiene el docente en su vida profesional debido a la evolución y avances que tiene el campo tecnológico y científico (Martínez & Lavín, 2017).	Aprendizaje, enseñanza, tutoría	
			Convivencia, Participación Escolar y Cooperación Son todas esas relaciones que integran a la comunidad escolar con la sociedad para que puedan aportar al desarrollo no solo educativo sino comunitario del área donde están ubicados (Martínez & Lavín, 2017).	Participación y convivencia escolar	
			Seguridad Escolar Es conocer acerca de la seguridad integral de sus alumnos y de todos quienes conforman la institución para que al momento de que exista un riesgo de cualquier índole sepan actuar adecuadamente en base a la responsabilidad compartida que tiene con la comunidad educativa (Martínez & Lavín, 2017).	Administración de los Riesgos y precauciones	

2.3 Población, muestra y muestreo

La población, es determinada por los individuos de análisis, con particularidades comunes (Tamayo y Tamayo, 1997).

La población del presente estudio fue de 30 pedagogos de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Guayaquil, 2019.

Tabla 1 Distribución de la Población

	Mujeres	Varones	Total
Profesores	16	14	30
Total	16	14	30

Fuente: Elaboración propia

Muestra

La presente investigación es un muestreo censal, puesto que toda la población será objeto de estudio, debido a su número manejable de docentes.

Criterio de Inclusión

Todos los maestros que brindan sus servicios en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas bajo las modalidades de contrato y nombramientos.

Criterio de Exclusión

Docentes de reemplazo

Personal administrativo y de servicio.

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

Técnica de recolección de datos

La encuesta fue la técnica usada, puesto permite recoger información de una muestra determinada, y es muy utilizada por su versatilidad y confianza (Behar, 2008).

Instrumento de recolección de datos

El cuestionario se usó como instrumento, el mismo contiene enunciados, afirmaciones o preguntas de las variables y dimensiones relacionadas entre sí. (Behar, 2008)

El cuestionario para recolectar datos del rol del directivo, es una adaptación de la encuesta de Rodríguez (2012) que además está acorde a las pautas de calidad del Ministerio de Educación del Ecuador, esta encuesta consta de 26 ítems con escala Likert donde: Nunca:1, Casi nunca: 2, A veces: 3, Casi siempre: 4 y Siempre:5.

Esta variable se evaluará con los siguientes niveles: Inadecuada 26 – 60, Poco aceptable 61 – 95, Aceptable 96 - 130.

El cuestionario para recolectar datos del desempeño docente fue tomado basándonos en las pautas del Ministerio de Educación, basándonos 20 ítems con escala tipo Likert donde: Nunca: 1, Rara vez:2, frecuentemente: 3 y siempre: 4.

Esta variable será evaluada con los siguientes niveles: Bajo 20 - 40, Poco eficiente 41 – 60, Eficiente 61 - 80.

Validez

Para que una encuesta sea válida es necesario verificar que cumpla realmente con lo que desea medir (Zapata, 2017).

La validez de contenido de las encuestas las realizará el docente tutor, lo cual constituye ser aprobada por medio del juicio de un experto, quien definió la pertinencia de los enunciados con las dimensiones y las variables planteadas.

Confiabilidad

Para medir la confiabilidad, las encuestas fueron validadas a través del Alfa de Cronbach.

La encuesta del Rol del directivo obtuvo, en el análisis del Alfa de Cronbach fue de 0,913 lo que significa nivel de fiabilidad alto.

La encuesta del desempeño docente obtuvo, en el análisis del Alfa de Cronbach fue de 0,921 lo que significa nivel de fiabilidad alto.

2.5 Procedimiento

El estudio inicio con reuniones de coordinación con las autoridades de la institución en estudio, solicitando la autorización correspondiente para llevar a cabo la investigación y examinar a los docentes. Inmediatamente después de obtener el permiso, se discutió a los 30 maestros y se les solicitó ser incluidos en la investigación. Una vez aprobado, el instrumento debe ser validado antes de continuar con las 30 encuestas de maestros en la Escuela de Educación Básica de Quinto Guaya. La encuesta se realizó en la institución con una duración de 30 minutos.

2.6 Métodos de análisis de datos

Cuando la información está disponible, las encuestas se procesan con el software estadístico SPSS 22, y la información se presentará en una tabla cruzada para una mejor comprensión de los resultados.

El nivel de correlación se comprobó a través del coeficiente correlacional r de Pearson y para considerar aceptar o rechazar las hipótesis el valor de significancia debe ser menor a 0,05.

2.7 Aspectos éticos

Se utilizarán y respetarán las fuentes de información que sirven como argumento para la investigación, para lo cual se utilizarán los estándares APA.

Se garantiza la integridad de la información recopilada y de quienes la proporcionaron.

III. RESULTADOS

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el rol del directivo y el desempeño docente en la Escuela De Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

Tabla 2

Nivel del rol del directivo y el desempeño docente

			DESEMPEÑO DOCENTE		Total
			Bajo	Poco Eficiente	
ROL DEL DIRECTIVO	Poco Aceptable	Recuento %del total	11 36,7%	5 16,7%	16 53,3%
	Aceptable	Recuento %del total	1 3,3%	13 43,3%	14 46,7%
Total		Recuento % del total	12 40,0%	18 60,0%	30 100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicado a docentes de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas
Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 2, se interpreta que el 43,3% (13) los encuestados manifiestan que el rol del directivo es aceptable al mismo tiempo califican el desempeño docente como poco eficiente en la escuela en estudio, lo que significa que los docentes perciben que el directivo contribuye en el desarrollo institucional, enfrenta y resuelve diferentes problemáticas, incentiva la integración escolar y participación de los docentes para elevar la calidad de la educación, sin embargo los docentes necesitan mejorar su desempeño.

También se interpreta que el 36,7% (11) de los encuestados califica como poco aceptable el rol del directivo al mismo tiempo que el nivel del desempeño docente es bajo en la escuela de estudio.

Objetivo Especifico 1

Establecer la relación de la dimensión planificación con el desempeño docente en la Escuela De Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

Tabla 3

Nivel de la dimensión planificación y el desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE		Total	
		Bajo	Poco Eficiente		
PLANIFICACIÓN	Poco Aceptable	Recuento %del total	5 16,7%	8 26,7%	13 43,3%
	Aceptable	Recuento %del total	7 23,3%	10 33,3%	17 56,7%
Total		Recuento % del total	12 40,0%	18 60,0%	30 100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas
Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 3, se interpreta que el 33,3% (10) de los encuestados manifiestan que la dimensión planificación es aceptable al mismo tiempo califican el desempeño docente como poco eficiente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, lo que significa que los docentes perciben que el directivo planifica sus actividades dirigidas a la acción educativa para cumplir los objetivos individuales e institucionales, cumpliendo con la aplicación del currículo en el contexto de la institución, sin embargo los docentes deben continuar mejorando su planificación.

También se interpreta que el 16,7% (5) de los encuestados califica como poco aceptable la dimensión planificación al mismo tiempo que el nivel del desempeño docente es bajo.

Objetivo Especifico 2

Determinar la relación de la dimensión organización con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

Tabla 4

Nivel de la dimensión organización y el desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE		Total	
		Bajo	Poco Eficiente		
ORGANIZACIÓN	Poco Aceptable	Recuento %del total	8 26,7%	0 0,0%	8 26,7%
	Aceptable	Recuento %del total	4 13,3%	18 60,0%	22 73,3%
	Total	Recuento % del total	12 40,0%	18 60,0%	30 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla 4, se interpreta que el 60,0% (18) de los encuestados manifiestan que la dimensión organización es aceptable al mismo tiempo califican el desempeño docente como poco eficiente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, lo que significa que los docentes perciben que el directivo otorga responsabilidades a cada miembro de la comunidad educativa y distribuye actividades efectivas que contribuyan a la calidad educativa, sin embargo deben involucrar más a los docentes en las actividades y responsabilidades institucionales.

También se interpreta que el 26,7% (8) de los encuestados califica como poco aceptable la dimensión organización al mismo tiempo que el nivel del desempeño docente es bajo en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas.

Objetivo Especifico 3

Establecer la relación que existe entre la dimensión dirección y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

Tabla 5

Nivel de la dimensión dirección y el desempeño docente

			DESEMPEÑO DOCENTE		Total
			Bajo	Poco Eficiente	
DIRECCIÓN	Poco Aceptable	Recuento %del total	10 33,3%	11 36,7%	21 70,0%
	Aceptable	Recuento %del total	2 6,7%	7 23,3%	9 30,0%
Total		Recuento % del total	12 40,0%	18 60,0%	30 100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicado a docentes de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas
Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla 5, se interpreta el 36,7% (11) de los encuestados manifiestan que la dimensión dirección es poco aceptable al mismo tiempo califican el desempeño docente como poco eficiente en la escuela de educación básica Quinto Guayas, lo que significa que los docentes perciben que el directivo aporta poco en el desarrollo de las capacidades y competencias de los docentes, y en ocasiones no ejecuta normas de convivencia.

También se interpreta que el 6,7% (2) de los encuestados califica como aceptable la dimensión dirección al mismo tiempo que el nivel del desempeño docente es bajo.

Objetivo Especifico 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión control y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

Tabla 6

Nivel de la dimensión control y el desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE		Total	
		Bajo	Poco Eficiente		
CONTROL	Poco Aceptable	Recuento %del total	9 30,0%	10 33,3%	19 63,3%
	Aceptable	Recuento %del total	3 10,0%	8 26,7%	11 36,7%
Total		Recuento % del total	12 40,0%	18 60,0%	30 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla 6, se interpreta que 33,3% (10) de los encuestados manifiestan que la dimensión control es poco aceptable al mismo tiempo califican el desempeño docente como poco eficiente en la escuela de educación básica Quinto Guayas, lo que significa que los docentes perciben que el directivo pocas veces controla el avance de los procesos educativos, como revisar cumplimiento del currículo y verificación de adquisición de destrezas.

También se interpreta que el 30,0% (9) de los encuestados califica como poco aceptable la dimensión control al mismo tiempo que el nivel del desempeño docente es bajo.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis General

H_i: El rol del directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

H₀: El rol del directivo no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

Tabla 7

Relación del rol del directivo y el desempeño docente

		Desempeño Docente	
		Correlación de Pearson	,712**
r de Pearson	Rol del Directivo	Sig. (bilateral)	,000
		N	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla 7, se aprecia el valor r de Pearson 0,712 estableciendo una correlación positiva, moderada y directa entre las variables y el valor de significancia bilateral Sig. 0,000 menor a 0,05 determina que el rol del directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación.

Hipótesis Específica 1

H_{i1}: La dimensión planificación se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

H₀₁: La dimensión planificación no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

Tabla 8

Relación la planificación y el desempeño docente

		Desempeño Docente	
r de Pearson	Planificación	Correlación de Pearson	,123
		Sig. (bilateral)	,517
		N	30

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la escuela de educación básica Quinto Guayas
Elaboración: Propia

Interpretación:

La tabla 8, muestra el valor r de Pearson 0,123 que determina una correlación baja entre la dimensión y la variable y el valor de significancia bilateral Sig. 0,517 mayor a 0,05 determina que la dimensión planificación no se relaciona significativamente con el desempeño docente, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula 1.

Hipótesis Específica 2

H_{i2}: La dimensión organización se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

H₀₂: La dimensión organización no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

Tabla 9

Relación la organización y el desempeño docente

		Desempeño Docente	
r de Pearson	Organización	Correlación de Pearson	,710
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla 9, muestra el valor r de Pearson 0,710 que determina una correlación positiva, directa y moderada entre la dimensión y la variable y el valor de significancia bilateral Sig. 0,000 menor a 0,05 determina que la dimensión organización se relaciona significativamente con el desempeño docente, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación 2.

Hipótesis Específica 3

H₁₃: La dimensión dirección se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

H₀₃: La dimensión dirección no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

Tabla 10

Relación la dirección y el desempeño docente

		Desempeño Docente	
r de Pearson	Dirección	Correlación de Pearson	,177
		Sig. (bilateral)	,350
		N	30

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas
Elaboración: Propia

Interpretación:

La tabla 10, muestra el valor r de Pearson 0,177 que determina una correlación baja entre la dimensión y la variable y el valor de significancia bilateral Sig. 0,350 mayor a 0,05 determina que la dimensión dirección no se relaciona significativamente con el desempeño docente, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula 3.

Hipótesis Específica 4

H_i4: La dimensión control se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

H₀4: La dimensión control no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019

Tabla 11

Relación de control y el desempeño docente

		Desempeño Docente	
r de Pearson	Control	Correlación de Pearson	,134
		Sig. (bilateral)	,479
		N	30

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas
Elaboración: Propia

Interpretación:

La tabla 11, muestra el valor r de Pearson 0,134 que determina una correlación baja entre la dimensión y la variable y el valor de significancia bilateral Sig. 0,479 mayor a 0,05 determina que la dimensión control no se relaciona significativamente con el desempeño docente, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula 4.

IV. DISCUSIÓN

Para la finalidad del estudio plantado, en la cual se establece la existencia de la relación que existe entre el rol del directivo y el desenvolvimiento del docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019, el referente teórico expone que la administración escolar es un procedimiento donde el planeamiento, organización, ejecución, control y dirección deben ser factores que los directivos deben cumplir llegar a lograr ejecutar las metas y objetivos institucionales y la calidad educativa (Kaufman, 1977). Las conclusiones descriptivas que muestra la tabla 2, indican que 43,3% (13) de los encuestados manifiestan que el rol del directivo es aceptable al mismo tiempo califican el desempeño docente como poco eficiente, estos resultados coinciden con Kaufman (1977), puesto que el directivo contribuye en el desarrollo institucional, enfrenta y resuelve diferentes problemáticas, incentiva la integración escolar y mayor involucramiento de los maestros con el fin de incrementar en nivel educativo, sin embargo los docentes necesitan mejorar su desempeño. Además, estos resultados contradicen con Flores (2017) quien en su estudio manifiesta que el 57% de profesores sostiene que la gestión del director es mala y el 38% califican de regular el desenvolvimiento docente. También contradicen Condori (2017) quien demuestra que el 47,4% califica de poco eficiente la gestión del director y el 71,6% califican como inadecuado el desenvolvimiento docente. En relación con los planteado en la hipótesis general, la tabla 7 muestra una correlación en Pearson de 0,712 y la significancia de 0,000 con lo cual se determina relación significativa entre las variables. Los resultados obtenidos coinciden con Flores (2017) quien concluye su estudio determinando una relación de las variables estudiadas con los valores de Chi cuadrado 45.063 mayor a Chi tabular 12.592 con 6 grados de libertad. También coinciden con Condori (2017), quien finaliza determinado que la administración del director y el desenvolvimiento docente se encuentran relacionadas.

Para el objetivo específico 1, el referente teórico expone que la administración escolar es un proceso donde la planificación, organización, ejecución, control y dirección deben ser factores que los directivos deben cumplir para concluir con las metas y objetivos institucionales y los estándares (Kaufman, 1977). Los resultados descriptivos que muestra la tabla 3, indican que el 33,3% (10) de los encuestados manifiestan que la dimensión planificación es aceptable al mismo tiempo califican el desempeño docente como poco eficiente, estos resultados coinciden con

Kaufman (1977), puesto que el directivo planifica sus actividades dirigidas a la acción educativa para cumplir los objetivos individuales e institucionales, cumpliendo con la aplicación del currículo en el contexto de la institución, sin embargo los docentes deben continuar mejorando su planificación. Además, estos resultados coinciden con Tasayco (2017) quien establece que un 60% de los encuestados califica con grado regular la gestión directiva. También se relaciona con Álvarez (2014) donde el 63% afirma que la gerencia educativa es regular. En relación con la hipótesis específica 1: La dimensión planificación se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, la tabla 8 muestra una correlación de Pearson de 0,123 y la significancia de 0,517 con lo cual se determina que no existe relación significativa entre la dimensión y la variable. Estos resultados contradicen con Tasayco (2017) quien concluye que la gestión del directivo influye en la calidad de servicio de acuerdo con el valor 0,220. También contradicen con Álvarez (2014) quien concluye que es importante la planificación e interacción entre directivos y los docentes.

En relación con el objetivo específico 2, el referente teórico expone que la administración escolar es un proceso donde la planificación, organización, ejecución, control y dirección deben ser factores que los directivos deben cumplir para conseguir las metas institucionales y la calidad educativa (Kaufman, 1977). Los resultados descriptivos que muestra la tabla 4, sostiene que el 60,0% (18) de la muestra indican que la dimensión organización es aceptable al mismo tiempo califican el desempeño docente como poco eficiente, estos resultados coinciden con Kaufman (1977), puesto que el directivo otorga responsabilidades a cada miembro de la comunidad educativa y distribuye actividades efectivas que contribuyan a la calidad educativa, sin embargo deben involucrar más a los docentes en las actividades y responsabilidades institucionales. Además, estos resultados coinciden con Ángulo (2016) donde se muestra que el 67,8% de los encuestados manifiestan que el liderazgo mantiene una buena organización que conlleva a una correcta toma de decisiones. Contradicen con Apolinario y Cruz (2018) quienes muestran que el 75% manifiestan que los gerentes educativos deben ser capacitados. En relación con la hipótesis específica 2: La dimensión organización se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, la tabla 9 muestra una correlación de Pearson de 0,710 y la significancia de 0,000 con lo cual se determina relación significativa entre la variable y dimensión. Estos resultados coinciden con Ángulo (2016) quien

concluye que se necesitan directivos que sean organizados y atenué la integración efectiva. También coinciden con Apolinario y Cruz (2018) quienes concluyen que el bajo nivel de gestión en la educación se debe a la poca o nula capacitación.

En relación con el objetivo específico 3, la referencia teórica establece que la administración escolar es un proceso en el que la planificación, la organización, la implementación, el control y la orientación deben ser factores que los directores deben determinar el logro de los objetivos propuestos y aumentar el nivel de educación (Kaufman 1977). Los resultados descriptivos que se muestran en la Tabla 5 indican que el 36.7% (11) de los encuestados afirman que la dimensión direccional no es muy aceptable, aunque consideran que el desempeño docente es ineficaz, estos resultados contradicen a Kaufman (1977), ya que el gerente contribuye poco a la mejora de habilidades y competencias de los docentes y, a veces, no cumplen con los estándares de convivencia. Además, estos resultados coinciden con Vásconez (2019), donde el 70% de los encuestados declararon que los maestros no usan el material didáctico adecuado, por lo tanto, su rendimiento es bajo. También coinciden con Tasayco (2017), que determina que el 60% de la gestión del curso estudió como un nivel normal. En relación con la Hipótesis 3 específica, la Tabla 10 muestra una correlación de Pearson de 0.177 y la importancia de 0.350, lo que determina que no existe una relación significativa entre la dimensión y la variable. Estos resultados contrastan con Vásconez (2019) quien concluye que la profesionalización de los docentes es muy escasa y, por lo tanto, no hay un progreso óptimo en la calidad de la educación. También contradicen a Tasayco (2017), quien concluye que la gestión del gerente afecta la calidad del servicio de acuerdo con el valor 0.220.

Con respecto al objetivo específico 4, el marco teórico establece que la administración escolar es un proceso en el que la planificación, organización, ejecución, control y gestión debe ser un factor que los gerentes deben cumplir para lograr los objetivos institucionales y la calidad educativa (Kaufman, 1977). Los resultados descriptivos que se muestran en la Tabla 6 indican que 33.3% (10) de los entrevistados afirman que la dimensión de control no es muy aceptable, aunque consideran que el desempeño de la enseñanza es ineficiente, estos resultados contradicen a Kaufman (1977), ya que el gerente rara vez controla el progreso de los procesos educativos, como revisar el cumplimiento del plan de estudios y verificar la adquisición de habilidades. Además, coinciden con Piloso y Saavedra (2015), quienes muestran que el 86% de los

encuestados indican que los procesos de enseñanza mejoran el desempeño de los docentes. También coinciden con Flores (2017), quien en su estudio indica que el 57% de los maestros dice que la dirección del director es mala. Con respecto a la hipótesis específica 4, la Tabla 11 muestra una correlación de Pearson de 0.134 y una significancia de 0.479, lo que determina que no existe una relación significativa entre la dimensión y la variable. Estos resultados contradicen a Piloso y Saavedra (2015), quienes concluyen que la falta de control sobre la facultad pone en riesgo la calidad de la educación. También contradicen a Flores (2017), quien concluye su estudio determinando una relación entre el control en la gestión del director y el desempeño docente.

V. CONCLUSIONES

El rol del directivo está significativamente relacionado con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica de Quinto Guayas, dados los resultados en la Tabla 7, donde la r de Pearson es 0.712 y el valor de Sig es 0.000 menos que el valor de 0.05 propuesto en la investigación. Los resultados descriptivos demuestran que el 43.3% de los maestros clasifica el rol del gerente como aceptable mientras que el desempeño de la enseñanza es ineficaz (Tabla 2).

La dimensión de planificación no está significativamente relacionada con el desempeño docente en la escuela básica Quinto Guayas, dados los resultados en la Tabla 8, donde la r de Pearson es 0.123 y el valor de Sig es 0.517, mayor que el valor propuesto de 0.05. en la investigación. Los resultados descriptivos indican que el 33.3% de los maestros clasifican la dimensión de planificación como aceptable, mientras que el desempeño del maestro no es muy aceptable (Tabla 3).

El tamaño de la organización está significativamente relacionado con el desempeño de la enseñanza en la escuela básica de Quinto Guayas, dados los resultados en la Tabla 9, donde la r de Pearson es 0.710 y el valor de significancia es 0.000 menor que el valor de 0.05 indicado en la investigación. . Los resultados descriptivos indican que el 60.0% de los maestros clasifican la dimensión de la organización como aceptable, al mismo tiempo que el desempeño del maestro no es muy eficiente (Tabla 4).

La dimensión de la dirección no está significativamente relacionada con el desempeño de la enseñanza en la escuela básica de Quinto Guayas, dados los resultados en la tabla 10, donde la r de Pearson es 0.177 y el valor de significancia es 0.350 mayor que el valor propuesto de 0.05. en la investigación. Los resultados descriptivos indican que el 36.7% de los maestros clasifican la dimensión de la dirección como inaceptable, mientras que el desempeño del maestro es inaceptable (Tabla 5)

La dimensión de control no está significativamente relacionada con el desempeño docente en la escuela básica Quinto Guayas, dados los resultados en la Tabla 11, en la cual la r de Pearson es 0.134 y el valor de significación es 0.479 y el valor p es 0.05. investigación. Los resultados

descriptivos indican que el 33.3% de los maestros clasifican la dimensión de control como inaceptable, mientras que el rendimiento es ineficiente (Tabla 6).

VI. RECOMENDACIONES

La directora de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas debe generar cambios productivos en sus docentes, a través de talleres, capacitaciones y círculos de estudio, donde puedan adquirir estrategias, técnicas y dominio de recursos didácticos, para que docentes y directivos eleven su desempeño profesional, puesto que según Amante (2010) el directivo define proyectos pedagógicos eficaces para la institución.

Los integrantes de la comunidad educativa de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas debe permanecer atenta al cumplimiento de lo planeado por las autoridades institucionales, ya que las actividades institucionales deben estar orientadas a mejorar el desempeño de los docentes, según Borja y Vera (2008). para quienes la planificación es el proceso más importante en las organizaciones educativas, ya que todas las actividades realizadas son para beneficio de la institución.

La directora de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas debe mejorar su forma de organizar las tareas y responsabilidades de los docentes; para esto, debe considerar las actitudes y fortalezas de cada maestro y asignar responsabilidades de acuerdo con su desempeño para aumentar la motivación y mejorar su enseñanza, ya que, según Luna (2007), el director debe asignar a su equipo tareas que se pueden realizar de manera efectiva.

Los directivos de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas deben mejorar de inmediato la comunicación asertiva con los docentes, guiarlos y motivarlos para lograr los objetivos institucionales, además de dirigir los procesos académicos de rendimiento académico y la enseñanza de manera relevante, ya que, según Borja y Vera (2008), la gerencia debe estar atenta a las acciones pedagógicas y planes que conducen al logro de los objetivos.

El directivo de la Escuela de Educación Básica debe ejercer un control más efectivo a los procesos educativos verificando el cumplimiento y retroalimentando los procesos con las experiencias de los errores encontrados, para de forma continua mejorar el desempeño de los docentes, puesto que según Guerrero (2015) el director debe ejecutar el control en la institución educativa sin convertirse en un fiscalizador.

REFERENCIAS

- Alvarez, R. (2014). Tesis. *Gerencia educativa con enfoque estratégico*. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5754/ralvarez.pdf?sequence=1>
- Amante, A. C. (Febrero de 2010). *La gestión directiva y su impacto en la calidad educativa: reflexiones a partir de la recuperación de una intervención en un centro educativo de la ZMG*. Obtenido de <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/4356/La+gesti%F3n+directiva+y+su+impacto+en+la+calidad+educativa.pdf;jsessionid=85AB239007893E152EB40A335DBC1D6E?sequence=2>
- Angulo, J. (2016). Tesis. *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Apolinario, C., & Cruz, S. (2018). Tesis. *Gerencia educativa y toma de decisiones para un clima organizacional de calidad*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/33163/1/Apolinario%20-%20Cruz.pdf>
- Behar, D. (2008). Introducción a la metodología de investigación. En D. Behar, *Metodología de la investigación* (págs. 1-94). Shalom.
- Borjas, F., & Vera, L. J. (2008). *Funciones Generales del Director de las Escuelas Bolivianas*. Obtenido de <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/11/Art4.pdf>
- Bush, T., & Derek, G. (2003). School leadership: concepts and evidence. *National College for School Leadership*, <https://www.ascl.org.uk/>.
- Campoverde, M. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa "Belisario Quevedo"*. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11480/1/Campoverde_Gomez_Monica_Leonor.pdf
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la Administración*. Mc Graw Hill.
- Condori, M. (2017). Tesis. *Gestión del director y desempeño docente en las II.EE*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5172/Condori_QMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De la Herran, A., & Gonzales, I. (2002). *El Ego Docente, punto ciego de la enseñanza, el desarrollo profesional y la formación del profesorado*. UNIVERSITAS S.A.
- Díaz, M. (2016). Artículo Científico. *Del campo curricular en América Latina*. Colombia. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/315628941_El_Campo_curricular_en_America_Latina

- Fernández, V. (2014). *Evaluación de la Salud Laboral Docente: Estudio Psicométrico del Cuestionario de Salud Docente*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/283976/TESIS%20%2014-7-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, M. (2017). Tesis. *Gestión Educativa del Director y Desempeño Docente en el IST*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12829/flores_fm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fuentes, O. (2015). La organización escolar. Fundamentos e importancia para la dirección en la educación. <https://www.redalyc.org/html/3606/360643422005/>.
- Gairín, J. (1994). *Organización de centros educativos*. Praxis.
- Gobierno Vasco. (2015). *La planificación en el marco escolar*. Obtenido de http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/dig_publicaciones_innovacion/es_lide_razg/adjuntos/200007c_Pub_EJ_Planificacion_%20c.pdf
- Guerrero, B. (2015). *La Supervisión Escolar realizada por el Director*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/la-supervision-escolar-realizada-por-el-director/>
- Guzmán, A. (2012). *La seguridad integral en los centros de enseñanza obligatoria en España*. Obtenido de <https://www.mapfre.com/ccm/content/documentos/fundacion/prev-ma/cursos/seguridad-centros-ensenanza-obligatoria.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20de%20Edici%C3%B3n.pdf
- Herrera, L., & Ortiz, A. (2018). *Educación Inclusiva y Convivencia Escolar*. Académica Española.
- Hurtado de Barrera, J. (2006). *Metodología de la Investigación Holística, tercera edición*. Caracas: Fundación Sypal.
- Jabif, L. (2008). *El rol del directivo*. Corripio C. Por A.
- Lorenzo, M. (2004). *La función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal*. Ediciones Universidad de Salamanca.
- Luna, J. (2007). *Dimensiones de la Gestión Educativa en el proceso de la evaluación cualitativa del programa Escuelas de calidad del nivel primaria en el ciclo 2004 - 2005 en el Distrito Federal*. Obtenido de <http://200.23.113.51/pdf/24097.pdf>

- Martínez, S., & Lavín, J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Obtenido de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Mena, D. (Mayo de 2017). *El rol del director en la gestión de conflictos en el marco de buen desempeño del directivo. Estudio aplicado a los directores de las instituciones educativas del ámbito de la UGEL LA UNIÓN . PIURA*. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3018/MAE_EDUC_354.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mineduc. (2017). *Estándares de gestión escolar*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/2017-ESTANDARES-DE-GESTION-ESCOLAR-Y-DESEMPENO-PROFESIONAL-DIRECTIVO-Y-DOCENTE.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). *Guía para Gestión de Riesgos. Orientaciones para la preparación y respuesta a emergencias y desastres*. Obtenido de http://s3.amazonaws.com/inee-assets/resources/Gu%C3%ADa_Gesti%C3%B3n_de_Riesgos_MINEDUC_2013.pdf
- Mintzberg, H. (1992). *El poder de la organización*. Ariel.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. MAGISTERIO.
- Ñaupá, Mejía, Noboa, & Villagómez. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima peru: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Perafán, M. L. (2016). *Gestión Administrativa en la Educación desde la Referencia Internacional*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16017/PerafanGa;jsessionid=43CBD1E6DA3834FCD694F3A4D9817B01?sequence=3>
- Pérez, C. (2016). Tesis. *La gestión directiva y su relación con el desempeño docente*. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1268/LA%20GESTI%C3%93N%20DIRECTIVA%20Y%20SU%20RELACI%C3%93N%20CON%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20DOCENTE%20EN%20LAS%20INSTITUCIONES%20EDUCATIVAS%20DE%20LA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Piloso, S., & Saavedra, K. (2015). Tesis. *Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente*. Milagro. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2526/1/AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA%20LABORAL%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20DEL%20PERSONAL%20DOCENTE%20QUE%20INTEGRAN%20LAS%20UNIDADES%20EDUCATIVAS%20DE%20NIVEL%20SECUNDARIO%20DEL%2>

- Ponce Milián . (2005). *Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/desempeno-profesional-del-tutor-y-su-mejoramiento-en-cuba/>
- Pozner, P. (1997). *El directivo como gestor de aprendizajes escolares*. Aique.
- Ramos, M. (2013). Tesis. *La planificación curricular y su incidencia en el rendimiento académico de los alumnos del centro de educación básica Joaquín Arias*. Ambato. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/7234>
- Ramos, M. (2013). Tesis. *La planificación curricular y su incidencia en el rendimiento académico*. Ambato. Obtenido de repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7234/1/Mg.DCEv.Ed.2034.pdf
- Reyes, C. (2012). Tesis. *La gerencia educativa y su incidencia en el clia laboral*. Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2416/1/51544_1.pdf
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *Revista PRELAC*, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144709>.
- Rodríguez, I. (2012). Tesis. *Gestión del director en los centros de educación inicial*. Maracaibo. Obtenido de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/70/TDE-2012-06-25T08:37:06Z-3173/Publico/rodriguez_irama.pdf
- Tasayco, C. (2017). Tesis. *La gestión educativa del director en la calidad de*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8343/Tasayco_CCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, R. M. (2012). *Participación Ciudadana y Educación*. Obtenido de Una Mirada Amplia y 20 Experiencias en América Latina: <http://www.oas.org/udse/documentos/socicivil.html>
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lance Grafico S.A.C. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>
- Vásquez, N. (2019). Tesis. *El desempeño profesional docente y su incidencia en el aprendizaje*. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/2646/1/T-ULVR-2442.pdf>
- Vásquez, E. (2014). Artículo Científico. *Dificultades del profesorado para planificar, coordinar y evaluar competencias claves*. España. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/47400/48823>
- Zapata, M. (2017). Tesis. *Habilidades directivas y gestión educativa*. Perú: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Instrumento de la variable Rol del Director

Encuesta sobre el Rol del Directivo

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene un propósito conocer el proceso que se realiza director, con la finalidad de establecer el grado de relación con el desempeño docente. Esta información es relevante, que es de interés para los docentes para el desarrollo de un trabajo de investigación en la escuela de Pos grado de la Universidad Cesar Vallejo por lo cual los datos que se obtengan son fines académicos reservando la privacidad de estos y a que es una encuesta que tiene carácter anónimo.

Lea atentamente cada una y responda de forma sincera marcando con un aspa (x) la columna (alternativa de respuesta) que mejor se adecue a su opinión.

La escala de estimación es la siguiente:

5 =Siempre

4 = Casi Siempre

3 = A veces

2 = Casi nunca

1 = Nunca

I. Información general

Sexo: Femenino: () Masculino () Edad_____

II. Información Específica:

Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta sino lo que UD. siente o vivenciado. Duración de la escala aprox. 15 min.

Los ítems corresponden a las acciones que realiza el director en el cumplimiento de sus funciones por el cual se solicita:

Nº	DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
1	Analiza la realidad del contexto educativo sobre la cual va dirigida su acción gerencial.					
2	Identifica las necesidades existentes en la institución, con el fin de abordarlas.					
3	Plantea objetivos acordes al contexto educativo, tomando en cuenta los recursos disponibles.					
4	Verifica que los objetivos respondan a las necesidades de la escuela.					
5	Ejecuta actividades partiendo de los objetivos establecidos para su logro.					

6	Pone en marcha actividades institucionales para lograr el producto final deseado.					
7	Anticipa los recursos disponibles para lograr los objetivos planteados.					
8	Distribuye el tiempo para el desempeño de cada una de las actividades programadas					
Nº	DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
9	Establece, en conjunto con su equipo, la estructura organizativa de la institución para definir sus funciones.					
10	Ubica la estructura organizacional de la institución a la vista del colectivo.					
11	Define las diversas líneas de mando para facilitar el desarrollo operativo institucional.					
12	Elabora las normas de convivencia en consenso con los miembros y actores significativos de la institución.					
13	Establece dentro de las normas de convivencia los estatutos					
14	Promueve la elección de los profesores más idóneos para desempeñar las funciones de cada puesto					
15	Estructura, conjuntamente con el personal, las comisiones de trabajo institucional					
16	Orienta a los integrantes para que desarrollen sus funciones adecuadamente.					
Nº	DIMENSIÓN DIRECCIÓN	1	2	3	4	5
17	Dirige con autoridad el trabajo del personal a su cargo					
18	Conoce los objetivos y metas institucionales y procura su logro a través de una dirección efectiva.					
19	Aplica mecanismos de comunicación para mantener la armonía de las relaciones interpersonales con todos los que conforman la comunidad educativa					
20	Habilita espacios para la convivencia institucional y el intercambio de experiencias como medio de motivación.					
21	Supervisa los avances de las actividades planificadas, con el fin de verificar si estas se desarrollan como se tienen previstas.					
	DIMENSIÓN CONTROL	1	2	3	4	5
22	Monitorea las actividades durante todo el proceso planificado					
23	Verifica la aplicación de los planes para determinar si el desempeño está dentro de lo previsto.					
24	Asume la retroalimentación como medida para ajustar la toma de decisiones					
25	Realiza la retroalimentación a la par de las operaciones cotidianas a fin de operar dentro de los límites deseados					
26	Promueve entre los profesores la elaboración de un plan de trabajo para retroalimentar a los estudiantes a partir de los resultados de la evaluación diagnóstica					

Gracias por su colaboración

Instrumento de la variable desempeño docente

Cuestionario para medir el Desempeño Docente

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene un propósito medir el desempeño docente en la Unidad Educativa, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada una y responda de forma sincera marcando con un aspa (x) la columna (alternativa de respuesta) que mejor se adecue a su opinión.

Nunca	Rara vez	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4

I. Información general

Sexo: Femenino: () Masculino () Edad_____

II. Información Específica:

Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta sino lo que UD. siente o vivenciado. Duración de la escala aprox. 15 min.

Nº	DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	1	2	3	4
1	Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional				
2	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional				
3	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones				
5	Registra la información de su labor docente según los procesos de gestión de la información (notas, asistencia, planificaciones, entre otros).				
5	Comunica de manera oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales.				
6	Emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos de aprendizaje planteados y promueve su cuidado.				
Nº	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	1	2	3	4
7	Elabora Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) en relación a los lineamientos de Planificación Curricular Institucional (PCI).				
8	Elabora planificaciones microcurriculares de acuerdo a lo establecido en las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA).				
9	Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura que enseña en el subnivel.				
10	Aplica estrategias de enseñanza orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación microcurricular.				
11	Promueve un ambiente de aprendizaje estimulador que genera participación del estudiantado.				
12	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros).				
13	Evalúa el logro de aprendizaje del estudiantado en función de los objetivos planteados en las planificaciones microcurriculares.				
14	Implementa en su práctica docente acciones recomendadas desde el servicio de consejería estudiantil.				
15	Ejecuta actividades de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado.				

16	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase				
DIMENSIÓN CONVIVENCIA		1	2	3	4
17	Promueve entre los actores educativos el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el Código de Convivencia de la institución.				
18	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente				
DIMENSIÓN SEGURIDAD ESCOLAR		1	2	3	4
19	Ejecuta los procedimientos establecidos en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos.				
20	Comunica a la autoridad o al servicio de consejería estudiantil sobre situaciones detectadas que vulneren la integridad física, psicológica y sexual del estudiantado, según las rutas o protocolos establecidos.				

Gracias por su colaboración

Base de datos variable Rol del Directivo

ROL DEL DIRECTIVO																															
Nº	PLANIFICACIÓN								R	ORGANIZACIÓN								R	DIRECCIÓN					R	CONTROL					R	ROL DEL DIRECTIVO
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21		22	23	24	25	26		RVariable
1	3	3	3	3	3	4	3	4	26	5	4	5	5	5	5	5	39	3	2	4	3	2	14	3	2	3	4	4	16	95	
2	3	3	3	3	3	4	3	4	26	5	4	5	5	5	5	5	39	2	3	3	3	3	14	4	4	4	4	2	18	97	
3	4	4	4	4	4	3	4	3	30	5	4	4	5	5	5	5	38	3	2	4	3	2	14	4	4	4	4	4	20	102	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	31	5	4	4	5	5	4	5	37	4	5	4	5	4	22	3	3	2	2	3	13	103	
5	4	4	4	3	4	3	3	3	28	5	4	5	5	3	5	3	35	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	105	
6	3	5	3	5	4	3	3	3	29	5	4	5	3	5	3	5	35	4	5	3	5	5	22	5	4	3	3	5	20	106	
7	4	3	4	4	4	4	4	4	31	5	4	5	5	3	3	3	33	4	4	4	4	4	20	3	2	3	4	4	16	100	
8	5	5	4	4	4	3	3	3	31	4	4	4	4	4	4	4	32	2	3	3	3	3	14	3	2	3	4	4	16	93	
9	4	4	4	3	4	3	3	3	28	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	3	3	17	2	4	4	4	3	17	94	
10	4	4	4	4	4	3	4	3	30	4	4	4	4	4	4	4	32	2	3	3	3	3	14	4	4	4	4	4	20	96	
11	5	3	5	3	4	3	3	3	29	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	5	22	3	3	2	2	3	13	96	
12	5	5	4	4	4	3	3	3	31	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	3	3	2	2	3	13	96	
13	4	4	4	4	4	3	4	3	30	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	3	3	17	4	4	5	4	5	22	101	
14	3	3	3	3	3	4	3	4	26	3	4	4	4	4	3	4	30	3	2	4	3	2	14	4	4	4	4	2	18	88	
15	4	4	4	4	4	3	4	3	30	3	4	4	4	4	3	4	30	3	4	4	3	3	17	3	3	2	2	3	13	90	
16	5	5	5	5	4	3	3	3	33	4	3	4	4	4	3	4	30	2	4	5	4	2	17	3	3	2	2	3	13	93	
17	4	4	4	4	4	3	4	3	30	3	4	4	4	4	3	4	30	2	4	5	4	2	17	3	2	3	4	4	16	93	
18	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3	4	4	4	4	3	4	30	3	4	4	3	3	17	3	2	3	4	4	16	94	
19	4	4	4	4	4	3	4	3	30	3	4	4	4	4	3	4	30	2	4	5	4	2	17	4	4	4	4	2	18	95	
20	4	4	4	3	4	3	3	3	28	3	4	4	4	4	3	4	30	3	2	4	3	2	14	5	4	5	5	5	24	96	
21	3	3	4	3	4	4	4	4	29	4	4	3	4	3	4	4	30	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20	97	
22	4	4	4	4	4	3	4	3	30	3	4	4	4	4	3	4	30	4	5	4	5	5	23	5	4	4	5	5	23	106	
23	3	3	3	3	3	4	3	4	26	4	3	4	4	3	4	4	29	3	2	4	3	2	14	3	2	3	4	4	16	85	
24	4	4	4	4	4	3	4	3	30	4	3	4	4	3	4	4	29	3	2	4	3	2	14	4	4	4	4	2	18	91	
25	3	3	3	3	3	4	3	4	26	4	3	4	4	3	4	4	29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	18	93	
26	4	4	4	4	4	3	4	3	30	4	3	4	4	3	4	4	29	2	4	5	4	2	17	4	4	4	4	4	20	96	
27	4	3	4	4	4	4	4	4	31	2	2	3	3	4	3	3	23	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	3	13	81	
28	3	3	3	3	3	4	3	4	26	2	2	3	3	4	3	3	23	2	3	3	3	3	14	5	4	5	4	5	23	86	
29	3	3	3	3	3	4	3	4	26	2	2	3	3	4	3	3	23	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	2	18	90	
30	4	3	4	4	4	4	4	4	31	2	2	3	3	4	3	3	23	2	4	5	4	2	17	4	4	4	4	4	20	91	

Base de datos Desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE																									
N°	ADMINISTRATIVA						R	PEDAGÓGICA									R	CONVIVENCIA		R	SEGURIDAD ESCOLAR		R	DESEMPEÑO DOCENTE	
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12	13	14	15		16	17		18	19		20	R Variable
1	1	1	1	4	4	4	15	1	2	2	2	2	4	4	4	3	4	28	4	4	8	4	4	8	59
2	3	3	3	3	2	4	18	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	25	4	4	8	4	4	8	59
3	3	4	4	4	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	4	2	2	4	59
4	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	2	2	4	2	3	5	59
5	2	2	2	2	2	2	12	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	35	3	3	6	3	2	5	58
6	2	2	4	4	3	1	16	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	34	2	2	4	3	2	5	59
7	3	4	1	1	4	4	17	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	35	1	2	3	2	2	4	59
8	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	27	1	1	2	2	1	3	56
9	2	4	2	2	2	1	13	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	30	4	4	8	3	4	7	58
10	3	4	4	4	4	4	23	1	1	1	1	1	2	3	4	4	4	22	3	2	5	4	4	8	58
11	3	4	4	4	4	4	23	4	2	2	3	2	1	2	2	3	3	24	3	3	6	2	4	6	59
12	4	3	4	4	3	4	22	4	1	4	2	2	3	2	2	2	2	24	3	1	4	3	3	6	56
13	4	4	4	4	3	3	22	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	4	4	8	3	3	6	57
14	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	14	2	2	4	2	2	4	33
15	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	13	2	2	4	1	2	3	32
16	1	1	1	1	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	4	2	2	4	36
17	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	2	2	2	4	28
18	3	3	2	2	3	3	16	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	29	3	3	6	3	3	6	57
19	3	4	4	3	3	2	19	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	30	3	2	5	3	2	5	59
20	2	2	2	2	3	3	14	2	4	4	2	2	3	3	4	4	4	32	2	3	5	2	4	6	57
21	2	3	3	3	3	3	17	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	35	1	2	3	2	2	4	59
22	2	3	2	2	2	4	15	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	28	2	2	4	3	4	7	54
23	1	2	2	1	2	2	10	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2	2	4	1	2	3	36
24	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	18	2	2	4	2	2	4	38
25	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17	2	2	4	2	2	4	37
26	1	1	1	1	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	18	1	2	3	2	2	4	33
27	1	2	2	1	1	3	10	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	16	1	2	3	1	2	3	32
28	2	2	2	1	3	1	11	1	3	1	1	1	1	1	1	2	3	15	2	1	3	2	1	3	32
29	1	1	1	2	2	2	9	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	15	2	2	4	2	2	4	32
30	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	19	2	2	4	1	1	2	35


Matriz de Validación de la variable Rol del Directivo

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Rol del Directivo y Desempeño docente en una Institución educativa de Guayaquil, Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
ROL DEL DIRECTIVO	PLANIFICACIÓN	Análisis del contexto escolar	1. Analiza la realidad del contexto educativo sobre la cual va dirigida su acción gerencial.																	
			2. Identifica las necesidades existentes en la institución, con el fin de abordarlas.																	
		Diseña Acciones	3. Plantea objetivos acordes al contexto educativo, tomando en cuenta los recursos disponibles.																	
			4. Verifica que los objetivos respondan a las necesidades de la escuela.																	
	Previsión de Recursos Institucionales.	5. Ejecuta actividades partiendo de los objetivos establecidos para su logro.																		
		6. Pone en marcha actividades institucionales para lograr el producto final deseado.																		
	Elaboración del Cronograma de actividades	7. Anticipa los recursos disponibles para lograr los objetivos planteados.																		
		8. Distribuye el tiempo para el desempeño de cada una de las actividades programadas																		
	ORGANIZACIÓN	Definición de la Estructura Organizativa	9. Establece, en conjunto con su equipo, la estructura organizativa de la institución para definir sus funciones.																	
			10. Ubica la estructura organizacional de la institución a la vista del colectivo.																	
		Establecer Líneas de Mandato	11. Define las diversas líneas de mando para facilitar el desarrollo operativo institucional.																	
			12. Elabora las normas de convivencia en consenso con los miembros y actores significativos de la institución.																	
		Estructuración de Comisiones de Trabajo	13. Establece dentro de las normas de convivencia los estatutos																	
			14. Promueve la elección de los profesores más idóneos para desempeñar las funciones de cada puesto																	
	Estructuración de Comisiones de Trabajo	15. Estructura, conjuntamente con el personal, las comisiones de trabajo institucional																		
		16. Orienta a los integrantes para que desarrollen sus funciones adecuadamente.																		

	DIRECCIÓN	Autoridad para actuar	17. Dirige con autoridad el trabajo del personal a su cargo																	
		Establecer mecanismos de Comunicación	18. Conoce los objetivos y metas institucionales y procura su logro a través de una dirección efectiva.																	
			19. Aplica mecanismos de comunicación para mantener la armonía de las relaciones interpersonales con todos los que conforman la comunidad educativa																	
		Propiciar la Motivación	20. Habilita espacios para la convivencia institucional y el intercambio de experiencias como medio de motivación.																	
	Supervisión continua	21. Supervisa los avances de las actividades planificadas, con el fin de verificar si estas se desarrollan como se tienen previstas.																		
	Control	Monitorear las Actividades programadas	22. Monitorea las actividades durante todo el proceso planificado																	
			23. Verifica la aplicación de los planes para determinar si el desempeño está dentro de lo previsto.																	
		Retroulimentación sobre la acción	24. Asume la retroalimentación como medida para ajustar la toma de decisiones																	
			25. Realiza la retroalimentación a la par de las operaciones cotidianas a fin de operar dentro de los límites deseados																	
			26. Promueve entre los profesores la elaboración de un plan de trabajo para retroalimentar a los estudiantes a partir de los resultados de la evaluación diagnóstica																	


 Dra. Liliana Wonne Espinoza Salazar
 Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Medir el rol del director en una Institución educativa de Guayaquil, Ecuador.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dra. ESPINOZA SALAZAR, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente de posgrado

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador
- Asesoramiento de tesis pregrado y posgrado
- Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
		

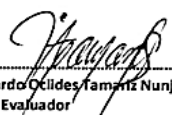

Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Rol del Directivo y Desempeño docente en una Institución educativa de Guayaquil, Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
ROL DEL DIRECTOR	PLANIFICACIÓN	Análisis del contexto escolar	1. Analiza la realidad del contexto educativo sobre la cual va dirigida su acción gerencial.														
			2. Identifica las necesidades existentes en la institución, con el fin de abordarlas.							X		X		X			
		Diseña Acciones	3. Plantea objetivos acordes al contexto educativo, tomando en cuenta los recursos disponibles.									X		X			
			4. Verifica que los objetivos respondan a las necesidades de la escuela.									X		X			
		Previsión de Recursos Institucionales.	5. Ejecuta actividades partiendo de los objetivos establecidos para su logro.									X		X			
			6. Pone en marcha actividades institucionales para lograr el producto final deseado.									X		X			
			7. Anticipa los recursos disponibles para lograr los objetivos planteados.									X		X			
		Elaboración del Cronograma de actividades	8. Distribuye el tiempo para el desempeño de cada una de las actividades programadas									X		X			
	ORGANIZACIÓN	Definición de la Estructura Organizativa	9. Establece, en conjunto con su equipo, la estructura organizativa de la institución para definir sus funciones.											X		X	
			10. Ubica la estructura organizacional de la institución a la vista del colectivo.									X		X			
		Establecer Líneas de Mandos	11. Define las diversas líneas de mando para facilitar el desarrollo operativo institucional.									X		X			
			12. Elabora las normas de convivencia en consenso con los miembros y actores significativos de la institución.									X		X			
		Estructuración de Comisiones de Trabajo	13. Establece dentro de las normas de convivencia los estatutos											X		X	
			14. Promueve la elección de los profesores más idóneos para desempeñar las funciones de cada puesto											X		X	
			15. Estructura, conjuntamente con el personal, las comisiones de trabajo institucional											X		X	
			16. Orienta a los integrantes para que desarrollen sus funciones adecuadamente.											X		X	

DIRECCIÓN	Autoridad para actuar	17. Dirige con autoridad el trabajo del personal a su cargo											X		X		X	
	Establecer mecanismos de Comunicación	18. Conoce los objetivos y metas institucionales y procura su logro a través de una dirección efectiva.											X		X		X	
		19. Aplica mecanismos de comunicación para mantener la armonía de las relaciones interpersonales con todos los que conforman la comunidad educativa											X		X		X	
	Promover la Motivación	20. Habilita espacios para la convivencia institucional y el intercambio de experiencias como medio de motivación.											X		X		X	
Supervisión continua	21. Supervisa los avances de las actividades planificadas, con el fin de verificar si estas se desarrollan como se tienen previstas.											X		X		X		
Control	Monitorear las Actividades programadas	22. Monitorea las actividades durante todo el proceso planificado											X		X		X	
		23. Verifica la aplicación de los planes para determinar si el desempeño está dentro de lo previsto.											X		X		X	
	Retoolmentación sobre la acción	24. Asume la retoolmentación como medida para ajustar la forma de decisiones											X		X		X	
		25. Realiza la retoolmentación a la par de las operaciones cotidianas a fin de operar dentro de los límites deseados											X		X		X	
	26. Promueve entre los profesores la elaboración de un plan de trabajo para retoolmentar a los estudiantes a partir de los resultados de la evaluación diagnóstica											X		X		X		


 Dr. Hildegardo Cildes Tamara Nunjar
 Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Medir el rol del director en una Institución educativa de Guayaquil, Ecuador.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

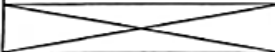
CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe de Unidad de Investigación del IESPP "PIURA"

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador

- Asesoramiento de tesis pregrado y posgrado

- Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
EVALUADOR

Matriz de validación del desempeño docente

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Rol del Directivo y Desempeño docente en una Institución educativa de Guayaquil, Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				Nunca	Rara vez	frecuentemente	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Desempeño Docente	Administrativa	Responsabilidad profesional	Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional				X													
			Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional																	
			Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones																	
		Información y comunicación	Registra la información de su labor docente según los procesos de gestión de la información (notas, asistencia, planificaciones, entre otros).																	
			Comunica de manera oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales.																	
			Infraestructura, equipamiento y servicios complementarios	Emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos de aprendizaje planteados y promueve su cuidado.																
	Pedagógica	Enseñanza Aprendizaje	Elabora Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) en relación a los lineamientos de Planificación Curricular Institucional (PCI).																	
			Elabora planificaciones microcurriculares de acuerdo a lo establecido en las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA).																	
			Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura que enseña en el subnivel.																	
			Aplica estrategias de enseñanza orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación microcurricular.																	
			Promueve un ambiente de aprendizaje estimulador que genera participación del estudiantado.																	
			Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros).																	
Consejería estudiantil y refuerzo académico	Evaluación	Evalúa el logro de aprendizaje del estudiantado en función de los objetivos planteados en las planificaciones microcurriculares.																		
		Implementa en su práctica docente acciones recomendadas desde el servicio de consejería estudiantil.																		
		Ejecuta actividades de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado.																		

Convivencia	Convivencia y participación escolar	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase																
		Promueve entre los actores educativos el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el Código de Convivencia de la Institución. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente																
Seguridad Escolar	Gestión de riesgos y protección	Ejecuta los procedimientos establecidos en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos.																
		Comunica a la autoridad o al servicio de consejería estudiantil sobre situaciones detectadas que vulneren la integridad física, psicológica y sexual del estudiantado, según las rutas o protocolos establecidos.																


 Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa

OBJETIVO: Medir el desempeño docente en una Institución educativa de Guayaquil, Ecuador, 2019.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dra. ESPINOZA SALAZAR, Lilliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente de posgrado

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador
- Asesoramiento de tesis pregrado y posgrado
- Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
X		


Dra. Lilliana Ivonne Espinoza Salazar
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa de trabajo en equipo

OBJETIVO: Medir el desempeño docente en una Institución educativa de Guayaquil, Ecuador, 2019.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

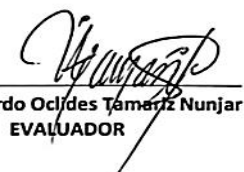
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe de Unidad de Investigación -IESPP "Piura"

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador
- Asesoramiento de tesis pregrado y posgrado
- Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
X		


Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
EVALUADOR

Fiabilidad del instrumento rol del director

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Analiza la realidad del contexto educativo sobre la cual va dirigida su acción gerencial.	91,13	35,706	,033	,635
2. Identifica las necesidades existentes en la institución, con el fin de abordarlas.	91,30	34,010	,224	,618
3. Plantea objetivos acordes al contexto educativo, tomando en cuenta los recursos disponibles.	91,17	35,385	,105	,628
4. Verifica que los objetivos respondan a las necesidades de la escuela.	91,30	34,907	,154	,625
5. Ejecuta actividades partiendo de los objetivos establecidos para su logro.	91,20	34,441	,347	,613
6. Pone en marcha actividades institucionales para lograr el producto final deseado.	91,53	39,016	-,459	,665
7. Anticipa los recursos disponibles para lograr los objetivos planteados.	91,47	35,844	,045	,632

8. Distribuye el tiempo para el desempeño de cada una de las actividades programadas	91,53	39,016	-,459	,665
9. Establece, en conjunto con su equipo, la estructura organizativa de la institución para definir sus funciones.	91,23	29,771	,528	,573
10. Ubica la estructura organizacional de la institución a la vista del colectivo.	91,40	31,352	,552	,583
11. Define las diversas líneas de mando para facilitar el desarrollo operativo institucional.	90,97	32,723	,493	,596
12. Elabora las normas de convivencia en consenso con los miembros y actores significativos de la institución.	90,93	33,099	,410	,602
13. Establece dentro de las normas de convivencia los estatutos	91,03	34,999	,128	,627
14. Promueve la elección de los profesores más idóneos para desempeñar las funciones de cada puesto	91,30	34,148	,207	,620
15. Estructura, conjuntamente con el personal, las comisiones de trabajo institucional	91,00	33,655	,329	,609
16. Orienta a los integrantes para que desarrollen sus funciones adecuadamente.	91,00	30,690	,650	,572
17. Dirige con autoridad el trabajo del personal a su cargo	91,97	32,171	,373	,600

18. Conoce los objetivos y metas institucionales y procura su logro a través de una dirección efectiva.	91,43	32,461	,268	,612
19. Aplica mecanismos de comunicación para mantener la armonía de las relaciones interpersonales con todos los que conforman la comunidad educativa	91,00	36,483	-,065	,643
20. Habilita espacios para la convivencia institucional y el intercambio de experiencias como medio de motivación.	91,33	32,851	,336	,605
21. Supervisa los avances de las actividades planificadas, con el fin de verificar si estas se desarrollan como se tienen previstas.	91,87	31,982	,272	,611
22. Monitorea las actividades durante todo el proceso planificado	91,27	33,789	,212	,619
23. Verifica la aplicación de los planes para determinar si el desempeño está dentro de lo previsto.	91,57	34,944	,080	,634
24. Asume la retroalimentación como medida para ajustar la toma de decisiones	91,50	35,983	-,043	,652
25. Realiza la retroalimentación a la par de las operaciones cotidianas a fin de operar dentro de los límites deseados	91,33	35,609	-,002	,645

26. Promueve entre los profesores la elaboración de un plan de trabajo para retroalimentar a los estudiantes a partir de los resultados de la evaluación diagnóstica	91,40	32,386	,246	,615
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------	--------	------	------

Fiabilidad del instrumento desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1 Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional	45,97	136,516	,572	,914
2 Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional	45,67	132,161	,649	,912
3 Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones	45,73	136,616	,483	,916
4 Registra la información de su labor docente según los procesos de gestión de la información (notas, asistencia, planificaciones, entre otros).	45,73	133,237	,604	,913
5 Comunica de manera oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales.	45,57	137,564	,615	,913

6 Emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos de aprendizaje planteados y promueve su cuidado.	45,50	137,293	,482	,916
7 Elabora Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) en relación a los lineamientos de Planificación Curricular Institucional (PCI).	45,87	132,051	,622	,912
8 Elabora planificaciones microcurriculares de acuerdo a lo establecido en las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA).	45,87	139,982	,415	,917
9 Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura que enseña en el subnivel.	45,80	135,338	,558	,914
10 Aplica estrategias de enseñanza orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación microcurricular.	45,97	136,240	,613	,913
11 Promueve un ambiente de aprendizaje estimulador que genera participación del estudiantado.	45,93	136,409	,597	,913
12 Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.	45,83	132,557	,710	,910

13 Evalúa el logro de aprendizaje del estudiantado en función de los objetivos planteados en las planificaciones microcurriculares.	45,73	132,685	,697	,911
14 Implementa en su práctica docente acciones recomendadas desde el servicio de consejería estudiantil.	45,60	131,559	,700	,910
15 Ejecuta actividades de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado.	45,93	136,064	,645	,912
16 Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase	45,67	135,264	,604	,913
17 Promueve entre los actores educativos el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el Código de Convivencia de la institución.	45,93	139,720	,416	,917
18 Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente	45,93	141,030	,393	,917
19 Ejecuta los procedimientos establecidos en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos.	45,87	137,292	,601	,913

<p>20 Comunica a la autoridad o al servicio de consejería estudiantil sobre situaciones detectadas que vulneren la integridad física, psicológica y sexual del estudiantado, según las rutas o protocolos establecidos.</p>	<p>45,70</p>	<p>137,666</p>	<p>,493</p>	<p>,915</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------	----------------	-------------	-------------

Solicitud de autorización del estudio.

Guayaquil, 15 de abril de 2019

Magister
Dolores Edith Yagual Dominguez
Rectora encargada de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas
Ciudad. -

En su despacho.

Estimado magister, es un placer saludarle y augurarle éxitos en su ardua labor de Directora; soy la licenciada Roxana Adelaida Rosero Matute, con número de cédula 0914632054, actualmente me encuentro cursando una Maestría en Administración de la Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Piura en el hermano país Perú. Con el interés de aportar a la educación y a la institución que usted dirige, me encuentro desarrollando el tema "Rol del Directivo y Desempeño Docente de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Guayaquil, 2019".

El motivo de la presente misiva es para solicitarle de la manera más cordial, se me autorice realizar la investigación en este centro de estudios y con ello poder efectuar encuestas a los docentes y generar insumos que le servirán a su institución en su búsqueda de la calidad educativa.

Esperando de usted una respuesta favorable, me despido; agradeciéndole de antemano por la atención prestada a este petitorio.

Atentamente,

Roxana Rosero H.

Lic. Roxana Adelaida Rosero Matute
Estudiante MAE, UCV, sede Piura, Perú.
C.I # 0914632054



Autorización del estudio



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETA FISCAL "QUINTO GUAYAS"

Guayaquil, 20 de abril de 2019

Ante la petición presentada por la compañera Leda. Roxana Adelaida Rosero Matute, como Directora encargada, autorizo la investigación del proyecto con el Tema: "Rol del Directivo y Desempeño Docente de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Guayaquil, 2019".

Considerando que este aporte será beneficioso para la institución.

Atentamente
Dolores Edith Yagual Domínguez

