



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión institucional y liderazgo pedagógico en la Unidad
Educativa “Ecuador Amazónico” Daule, Ecuador, 2020**

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

AUTORA:

Loor Ronquillo, Marcela Karina (ORCID: 0000-0002-0201-5690)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico esta maravillosa experiencia a Dios por otorgarme actitud con la fortaleza, interés, empeño, predisposición en cada una de mis clases y tutoría de tesis recibida, por los viajes emprendidos cuando iba a Perú a realizar mis estudios por los recursos económicos para poder seguir adelante con mis estudios, Jehová que con su poder, amor y bondad me dio la oportunidad de adquirir este éxito a través de mucho de esfuerzo y sobre todo de la constante y fe hacia él.

A mi Madre Gilda Salazar Ronquillo por estar ahí con su sabiduría empujándome a seguir con actitud empoderante a seguir el camino de lucha y constancia.

A mi amiga Johana Mosquera Cabello por incentivar me a estudiar una carrera que sin duda alguna fue la mejor decisión que pude haber tomado.

A Jimmy Moran Holguín por su amor puro e incondicional.

A mis amigos y familiares por alegrarse y apoyo durante mi formación profesional

A familiares que ya no están en este maravilloso mundo pero que se fueron sabiendo acerca de mi maestría y hoy desde la tierra para el cielo esto también es para ellos.

Con todo mi amor a mi sagrada madre por su apoyo constante por cada palabra de motivación por inspirarme a terminar con éxito mi carrera.

Loor Ronquillo, Marcela Karina

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad César Vallejo de la Ciudad de Piura eternamente agradecida por compartir sus excelentes clases.

Al Doctor Víctor Cruz Cisneros por su paciencia, atención y comprensión quien con su conocimiento y explicación me ayudó a terminar con dedicación mis estudios.

Muchas gracias a todos que Dios derrame sobre cada uno de ustedes Bendiciones de lo alto.

Loor Ronquillo, Marcela Karina

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables de estudio	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la población	21
Tabla 2	Distribución de la muestra	22
Tabla 3	Estadísticas de fiabilidad	24
Tabla 4	V1 Gestión institucional*V2 Liderazgo pedagógico	26
Tabla 5	V1 Gestión institucional*D1 control	27
Tabla 6	V1 Gestión institucional*D2 habilidad relacional	28
Tabla 7	V1 Gestión institucional*D3 comunicación y organización	29
Tabla 8	Correlación entre V1 Gestión institucional y V2 Liderazgo pedagógico	31
Tabla 9	Correlación entre V1 Gestión institucional y D1 control	32
Tabla 10	Correlación entre V1 Gestión institucional y D2 habilidad relacional	33
Tabla 11	Correlación entre V1 Gestión institucional y D3 comunicación y organización	34

Índice de figuras

Figura 1	Fotografía de la institución	100
Figura 2	Docente respondiendo los cuestionarios	100

Índice de abreviaturas

D.C.	Distrito de Columbia
V1	Primera variable
V2	Segunda variable
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
APA	American Psychological Association

RESUMEN

La investigación denominada “Gestión institucional y liderazgo pedagógico en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020”, tuvo como objetivo general establecer la relación entre Gestión institucional y liderazgo pedagógico en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

La investigación planteó una hipótesis general de investigación sobre la relación significativa entre Gestión institucional y liderazgo pedagógico. La población fue de 80 docentes, y para la muestra fueron 36 sujetos, esto se determinó utilizando el muestreo probabilístico aleatorio simple. Es una investigación con enfoque cuantitativo de tipo básica. El diseño es no experimental, de tipo descriptivo correlacional. Se empleó la técnica de la encuesta el instrumento aplicado fue el cuestionario (24 ítems primera variable, 29 segundo a variable) con respuestas escala ordinal, su nivel de confiabilidad es de (primer instrumento 0,772 y el segundo de 0,786) y su validez de contenido se evidenció a través del juicio de aprobación de tres jurados. Para ellos fue necesario utilizar el programa estadístico SPSS versión 24.

Los resultados descriptivos de la tabla 4, el 61,1% de los encuestados calificaron las variables gestión institucional y liderazgo pedagógico en el nivel intermedio, así mismo los resultados inferenciales de la Tabla 8, corroboran que, existe relación estadísticamente significativa para aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. El estudio concluye que existe correlación significativa entre la gestión institucional y liderazgo pedagógico (Rho de Spearman de 0,720** y Sig. (bilateral) = 0.000 < 0.01).

Palabras clave: gestión del directivo, liderazgo del directivo y educación

ABSTRACT

The research entitled "Institutional Management and Pedagogical Leadership in the Ecuador Amazonian Daule Educational Unit, Ecuador 2020" had the general objective of establishing the relationship between institutional management and pedagogical leadership in the Ecuador Amazonian Daule Educational Unit, Ecuador 2020.

The research presented a general research hypothesis on the significant relationship between institutional management and pedagogical leadership. The population was 80 teachers, and for the sample were 36 subjects, this was determined using simple random probabilistic sampling. It is a research with a basic quantitative approach. The design is non-experimental, descriptive and correlational. The survey technique was used the instrument applied was the questionnaire (24 items first variable, 29 second to variable) with ordinal scale responses, its reliability level is (first instrument 0.772 and the second of 0.786) and its validity of content was evidenced through the approval of three juries. For them it was necessary to use the statistical program SPSS version 24.

The descriptive results of Table 4, 61.1% of the respondents rated the variables institutional management and pedagogical leadership at the intermediate level, and the inferential results of Table 9 corroborate that, there is a statistically significant relationship to accept the research hypothesis and reject the null hypothesis. The study concludes that there is a significant correlation between institutional management and pedagogical leadership (Spearman's Rho of 0.720** and Sig. (bilateral) = 0.000 < 0.01).

Keywords: management, leadership and education

I. INTRODUCCIÓN

La educación, resulta ser la base del avance de toda sociedad, por ende, es necesario encaminarla hacia la calidad, esto muchas veces depende de la gestión institucional y otros aspectos como lo es el liderazgo pedagógico (Lemos, 2017), tal es el caso que, algunos datos internacionales demostraron que en la ciudad de San Borja en Perú, Muñoz (2015) demostró que el liderazgo transformacional de los colaboradores se vincula con la gestión educativa que, hoy las escuelas más allá de contar con jefes se necesita contar con líderes transformacionales. Con este resultado se verifica que toda función que realice tanto el personal administrativo, docente y directivo esta emparejado con este tipo de liderazgo que motiva a otras personas y las transforma dentro de la organización educativa.

En Bogotá, Colombia, después de un largo análisis de datos Suarez y López (2015), demostraron de forma científica que, la planificación estratégica que efectuaba el directivo estaba vinculada con la gestión del gerente educativo, así mismo se corroboró que más del 70% de los logros educativos estaba relacionada con la correcta gestión del directivo. Se comprobó que el desarrollo e implementación de planes para conseguir las metas y objetivos educativos (planificación estratégica) está relacionado con el proceso de organización y empleo de los recursos (gestión del gerente educativo), esto devela que, el rol que cumplen estos actores educativos es piedra angular en el avance de la institución.

En Tegucigalpa, Honduras Fúnez (2014), en su investigación, expuso un Centro de Educación Básica que el bajo rendimiento académico se debe a varios factores como: pobre gestión institucional 16%, falta de atención de los docentes a los estudiantes 30%, el desempeño deficiente del docente con un 25%, y otras variables ligadas al alumno 29%. Este estudio permitió verificar que a pesar de que la gestión institucional no tiene un porcentaje mayoritario que explique el bajo desempeño académico del estudiante, si explica por qué podría intervenir en el logro de aprendizajes, esto pudo abarcar tanto la planeación, el uso, la transparencia del recurso humano, técnico y materiales empleados en el proceso de enseñanza.

En Santiago, Chile, Riveros (2017), en su publicación, expuso que instituciones sin fines de lucro impartieron programas para potenciar el liderazgo pedagógico a 754 trabajadores de escuelas de todo el país, de los cuales un 73% de los encuestados de estas regiones dieron a conocer en las entrevistas que, muy

pocas veces son consideradas en este tipo de capacitaciones y que en sus escuelas no evidencian un liderazgo pedagógico que impacte de manera positiva en sus actividades diarias. Lo anterior revela el compromiso de tantas instituciones se han propuesto para mejorar la percepción actual en donde el personal docente y directivo pueda contar con potenciales y capacidad de liderazgo que les permita realizar una correcta gestión educativa.

En Lima, Perú, Valencia (2017), en su investigación comprobó que la Gestión Educativa y el Liderazgo de las autoridades de las escuelas Iniciales tienen una relación muy importante. Con sus hallazgos se visualiza que, los procesos administrativos propios al diseño e implementación y los procesos educativos están vinculados con las técnicas, instrumentos entre otros procedimientos para dar buen uso a los recursos que permitan un éxito en la organización educativa.

En Granada, España, Bolívar (2015), destacó que el liderazgo es el elemento que más aporta es decir el que más interviene, en lo que aprenden los estudiantes en su institución educativa, un 25% de los efectos escolares positivos se deben a este. Este autor resaltó el efecto positivo que tiene el liderazgo en las organizaciones educativas, que gracias a ello se optimiza el proceso de enseñanza, tanto docentes como directivos que más allá de educar también pueden ser líderes.

En Quito, Mesías (2013), su investigación, evidenció que el 48% de los docentes opinó que, pocas veces el modelo de liderazgo ejercido por el líder educativo cumple con las expectativas de los colaboradores, el resto 28% opina “nada” y 24% “mucho”, él destacó que la función y liderazgo que efectúan los directores es poco eficiente y es necesario determinar las falencias y buscar alternativas de solución. En Chimborazo, Medina (2019), verificó que el 60% (9) de los docentes, que la gestión institucional está en un nivel deficiente lo cual afecta las relaciones interpersonales con un $Rho=0,608$ (correlación moderada) y $sig.=0,016$ $p<0.05$, Para este autor en tanto la gestión institucional y relaciones interpersonales mantengan relación significativa he ahí la identificación y abordaje de las mismas. En Guayas, Ecuador, Méndez (2019), en su investigación el 75,0% (24) aprecian una gestión institucional defectuosa al igual que la calidad de la educación, además comprobó que la gestión institucional aporta grandes beneficios a la educación, de modo que, garantiza en los miembros de la comuna educativa, la adquisición de capacidades, destrezas, conocimientos esenciales.

En la Unidad educativa “Ecuador Amazónico” Daule, se ha observado que, el personal docente que labora ahí, se encuentra poco motivado, no cumplen correctamente sus funciones, aducen que el personal directivo no escucha sus opiniones o ideas, refieren que ante cualquier decisión ellos no son tomados en cuenta, no hay un adecuado manejo de los recursos o materiales que ellos reciben, cada quien labora como considera que debe realizar sus actividades, no reciben una orientación o guía por parte de los directivos, refieren no evidenciar un liderazgo que impacte en sus labores, que los motive, que los incite a mejorar a desenvolverse mejor así mismo refieren que la actual gestión institucional no está logrando alcanzar las metas educativas que se ha propuesto inicialmente aluden que al parecer un pobre manejo del recurso humano, material y de otros recursos.

Formulación del problema de investigación es: ¿En qué medida la Gestión institucional está relacionada con el liderazgo pedagógico en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020?

Los problemas específicos son:

¿De qué manera la gestión institucional está relacionada con la dimensión control?, ¿De qué manera la gestión institucional está relacionada con la dimensión habilidad relacional?, ¿De qué manera la gestión institucional está relacionada con la dimensión comunicación y organización?

El estudio se justificó por su valor teórico porque aportó nuevo conocimiento de las variables de estudio con fundamento teórico de la calidad total teorizado por Cassasus (1999) respecto a la variable gestión institucional, así mismo se apoya en cuatro enfoques en relación a la variable liderazgo, el enfoque conductual, según Aguera (2006), el enfoque Transformacional el Romance del liderazgo de, Burns, Bass (1985) y la Teoría X, Y de McGregor, (1960). Por su aporte práctico la tesis propone a las autoridades de la unidad educativa, a la implementación y ejecución de acciones basadas en la gestión institucional para focalizar, centrar, nuclear a la organización educativa en relación de los estudiantes, además efectuar otro tipo de actividades como ejecución de programas, talleres o capacitación sobre el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Desde su utilidad metodológica con esta investigación aportó dos instrumentos contextualizados a la realidad de docentes de Daule, dichos cuestionarios son válidos y confiables esto es gracias a la validación por criterio de expertos o jueces y la verificación del coeficiente de

fiabilidad, dichas herramientas serán de gran apoyo para futuras investigaciones a nivel nacional o local. Esta investigación resulta muy útil por su relevancia social puesto que benefició a la comunidad educativa “Ecuador Amazónico” Daule, esta tesis representa un nuevo alcance para la optimización de la administración de la educación, además beneficia a la comunidad científica porque brinda un conocimiento nuevo sobre el comportamiento de estas variables.

El objetivo general del estudio es:

Establecer la relación entre Gestión institucional y liderazgo pedagógico en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

De la misma manera se describen los objetivos específicos del estudio:

a) Determinar la relación entre gestión institucional y la dimensión control de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020. b) Establecer la relación entre gestión institucional y la dimensión habilidad relacional de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020. c) Determinar la relación entre gestión institucional y la dimensión comunicación y organización de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

La hipótesis general de la investigación fue:

H_i : La gestión institucional se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

H_o : La gestión institucional no se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

Así mismo se dan a conocer las hipótesis específicas del estudio:

H_1 : La gestión institucional se relaciona significativamente con la dimensión control de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

H_2 : La gestión institucional se relaciona significativamente con la dimensión habilidad relacional de la Unidad Educativa “Ecuador Amazónico” Daule, Ecuador 2020.

H_3 : La gestión institucional se relaciona significativamente con la dimensión comunicación y organización de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En la literatura revisada se destacan los siguientes antecedentes Internacionales:

En Bogotá, Colombia el autor Albarracín (2017), en su investigación de título “Concepciones y prácticas de educación ambiental desde la gestión institucional: Un estudio de caso en el nivel preescolar de colegios oficiales de la localidad Antonio Nariño, Bogotá D.C”, las dimensiones que componen la primera variable son: Gestión Ambiental, Gestión pedagógica, Autogestión y Gestión del conocimiento en Red y las dimensiones que componen la segunda variable denominada Educación preescolar son: Práctica pedagógica, Aprendizaje y Comunidad Educativa; es una investigación con enfoque mixto, descriptivo de diseño no experimental, la muestra de estudio fueron 69 personas (3 rectores, 66 docentes), como instrumento se administró dos cuestionario el primero compuesto por 45 ítems sobre la educación preescolar al profesorado de preescolar, también se administró y el otro de 32 sobre Gestión institucional, al verificar sus resultados se verifica que, el 95% de los docentes perciben que la gestión óptima, mientras que el 85% de los rectores desde su gestión han verificado que el nivel de logro de aprendizaje en este año han sido destacados, por consiguiente, esta tesis pudo concluir que, el nivel del preescolar está relacionado con la gestión institucional.

De esta tesis se puede verificar que el estudio de la educación no sólo abarca la práctica de los docentes sino también la gestión institucional que realiza en director, en realidad es un reto compartido al tratarse de la educación en los primeros años empieza la edificación de una educación de calidad.

En Lima, Perú, Mory y Fernández (2018), en su trabajo de tesis, “Relación entre el liderazgo pedagógico de los docentes y el clima de aula en estudiantes de tercer grado de secundaria de la Institución Educativa Manuel Gonzáles Prada del distrito de Huari, 2015”, las dimensiones estudiadas de Variable uno: Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje y Formación integral y las dimensiones de la variable dos: Contexto imaginativo, Contexto interpretativo, Contexto regulativo-disciplinario y Contexto instruccional, fue una investigación con enfoque cuantitativo, correlacional asociativo, de diseño no experimental, la muestra de estudio fueron 147 docentes, se utilizó un Cuestionario de 15 preguntas

y una Escala para medir el clima (School Environment Scale), con 24 ítems, los resultados descriptivos señala que, el 62%(91) percibe que tiene un liderazgo pedagógico buena, así mismo el 52%(77), percibe que el clima del aula es regular, los hallazgos estadísticos indicaron un r de Pearson =0,473 y $p=0.000$ ($p<0.05$), estos autores pudieron concluir que el clima de aula percibido por los estudiantes está relacionado de forma positiva con el liderazgo pedagógico de sus maestros.

Después de esta investigación se confirma de forma significativa que la capacidad que tiene el docente para convocar e incentivar a todos los que conforman la organización educativa y así también involucrarlos en el proceso de aprendizajes está relacionado de forma directa con las interacciones que tienen los estudiantes y docentes al interior del aula.

En Santiago, Chile, Bravo (2017), en su tesis, “Liderazgo pedagógico del director y buenas prácticas de gestión escolar en Colegio Municipal de la VI Región”, las dimensiones estudiadas de la primera Variable son: Direcciones, Rediseñar la, Desarrollar y Gestionar y las dimensiones de la segunda variable: Protocolos Claros, Conectar la Escuela con otras Instituciones, Espacio de Diálogo y Reflexión, es una investigación con enfoque mixto, descriptivo de diseño no experimental, la muestra de estudio fue el personal directivo (12 personas), se utilizó una lista de cotejo y un cuestionario de 16 ítems, el análisis de los datos develan que, el 100% de los individuos, cumple con sus funciones y su nivel de liderazgo pedagógico es idóneo, además las buenas prácticas de gestión escolar se encuentran en un 100% en estado favorable, gracias a la favorable gestión educativa que a la escuela obtuvo el reconocimiento del Ministerio de Educación, concluyendo que, la correcta gestión escolar está relacionada con el Liderazgo Pedagógico que demuestra su Director.

Esta investigación hace énfasis en la influencia del liderazgo pedagógico en la buena práctica docente, en donde ambas variables son un factor transcendental en las consecuencias de aprendizajes de los escolares y que gracias al monitoreo constante esta escuela ha logrado obtener reconocimientos nacionales.

Los antecedentes nacionales que se recopilaron en este estudio son:

En Guayaquil, Ecuador Molina (2019), en su trabajo de investigación “Clima organizacional y liderazgo pedagógico de los docentes de una unidad educativa. Guayaquil, Ecuador, 2018”, la primera variable está compuesta por: Identidad,

Integración, Motivación y la segunda variable: metas, Uso de recursos, Planteamiento, coordinación y evaluación del currículo y de la enseñanza, la metodología señala que se trata de un estudio con enfoque cuantitativo, correlacional, contaba con un diseño no experimental, se encuestó a 30 profesores de las tres jornadas, se empleó un cuestionario con 17 interrogantes y otro cuestionario de 17 ítems, los resultados indican el 93,3% (28 docentes) percibe un buen clima organizacional no necesariamente coincide que en dicha institución halla un buen liderazgo pedagógico (58% nivel promedio), en el análisis estadístico se obtuvo un $Rho=0,358$ (correlación positiva baja) y $sig.=0,052$ $p>0.05$, este autor concluye que, no hay relación científica entre clima organizacional y liderazgo pedagógico en el personal docente evaluado.

Esta tesis contrasta con otros estudios, evidenciando que el clima organizacional no guarda vínculo científico con el liderazgo pedagógico, esto podría significar que existen otros factores que, si podrían tener relación con estas variables, de tal manera que la primera variable no está vinculada con la respuesta a los problemas pedagógicos (liderazgo pedagógico).

En Chimborazo, Ecuador Medina (2018), en su tesis “Gestión institucional y relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018”, las dimensiones de la V1 son: organización, economía, tecnología, innovación, infraestructura y las dimensiones que componen la V2: comunicación, colaboración, socioafectiva y resolver conflictos, esta tesis posee un enfoque cuantitativo, correlacional asociativo, de diseño no experimental, la muestra fueron 15 docentes, se administraron un cuestionario de gestión institucional (33 ítems) y otro cuestionario de relaciones interpersonales (31 ítems), los resultados descriptivos indican que el 60% (9) coinciden valorar como bajo las relaciones interpersonales y la gestión institucional, en el análisis estadístico se obtuvo un $Rho=0,608$ (correlación directa y moderada) y $sig.=0,016$ $p<0.05$, llegando a la conclusión que, ambas variables de estudio se encuentran relacionada de forma positiva.

Este estudio indica que la facultad de la organización educativa para ejecutar su planificación estratégica, mediante de los recursos institucionales mantiene una relación directa con la interacción que tienen los docentes con sus pares, administrativo, directivos.

En Quito, Ecuador, Gallo y Vásconez (2015), en su investigación de maestría “Análisis del liderazgo institucional en la gestión escolar de la Unidad Educativa “Santa María D, Mazzarello en el año lectivo 2013-2014”, las dimensiones de primera variable son: estilo instructivo, estilo transformacional, estilo transaccional y de la segunda variable son: estratégica y planificación, Conducción, Información y alianzas estratégica, es una investigación con enfoque mixto, correlacional asociativo, de diseño no experimental, la muestra de estudio fueron 323 actores educativos (4 directivo, 38 docentes, 221 alumnos, 60 padres), se administró dos encuestas para medir el estilo de liderazgo con 12 ítems cada una, y otras dos encuestas para medir la gestión escolar con 13 ítems cada uno, de acuerdo a los datos obtenidos, se verificó cualquiera que cada estilo de liderazgo que se encuentre en su nivel deseado está asociado a la gestión de calidad, en cuanto al liderazgo transformacional el 60% a 70% de las madres y padres y estudiantes refiere que el director si tiene consideración hacia los docentes, mientras que el 70% de los docentes refiere que lo contrario, en el liderazgo transaccional el 70% de las madres y padres y alumnos opina que si hay resistencia al cambio, en el liderazgo instructivo el 50% a 80% de los padres y estudiantes no tienen claro cuál es la misión de la institución, los autores concluyen que el liderazgo es un elemento que afecta la ejecución de una gestión eficiente y eficaz.

Con esta investigación se determina de forma descriptiva que el liderazgo es un elemento esencial y clave en todas las áreas que implica la gestión escolar, además en una correcta evaluación es necesario el involucramiento de todos los actores educativos.

En Daule, De La Ese (2019), en su tesis “Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017”, las dimensiones de la primera variable son: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo Laissez Faire y la segunda variable: emocionalidad, capacidades pedagógicas, proactividad y responsabilidad laboral, posee un enfoque cuantitativo, correlacional de diseño no experimental, 80 docentes fueron encuestados con un Cuestionario de 15 ítems y un Cuestionario de evaluación del desempeño 15 ítems, los hallazgos indican que, el 50% considera que existe un moderado desarrollo en el liderazgo directivo, así mismo se obtuvo un coeficiente de $\rho = 0,783$ y un $\text{sig.} = 0.000$,

concluyendo que el liderazgo que denota el directivo está relacionado con la evaluación del desempeño docente.

Este estudio reafirma a nivel local que el liderazgo directivo tiene un vínculo con el desempeño de sus funciones esto indica que ellos valoran mucho el involucramiento de sus jefes para orientar y dirigir lo cual los motiva en el cumplimiento de sus tareas

En Guayas, Ecuador, Méndez (2018), en su tesis de maestría “Gestión institucional y calidad de la educación en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza. Guayaquil, Guayas, Ecuador – 2018”, las dimensiones estudiadas de la primera variable son: Organización, Liderazgo y Evaluación; en la segunda dimensión: pedagógica, administrativa, Convivencia, cooperación, participación escolar y seguridad, fue una investigación con método cuantitativo, correlacional, 32 docentes conformaron la muestra de estudio, para ello se utilizó el Cuestionario para gestión institucional de 18 ítems y un Cuestionario sobre calidad de la educación de 18 ítems, los resultados más destacados indican que, el 75,0%(24) de los sujetos evaluados, opinan como poco adecuada la gestión institucional y la calidad de la educación es regular en la unidad educativa y el valor de correlación de Pearson ($r=0,794$), además la significancia alcanza el nivel 0.01, concluyendo que la Gestión institucional no está relacionado con la calidad de la educación.

Esta investigación científica comprueba estadísticamente que la gestión institucional es decir el procedimiento que realizan los directivos para revisar, controlar y evaluar los estándares de la enseñanza está relacionado con la apreciación que los docentes tienen sobre los aprendizajes de sus estudiantes y en la aplicación de estos a su vida diaria.

La variable gestión institucional ha sido explicada desde diversos modelos o también llamados visiones:

El modelo normativo, propuesta por Ahumada (1950), quien guiado del ILPES, da a conocer un modelo apoyado en el planeamiento y racionalización en el uso de normas, recursos, la estructura de la organización y procedimientos propios de la institución educativa (Casassus, 1999 citado por Chacón 2014). Este autor percibe que la gestión está muy ligada al cumplimiento y desempeño de la normativa que preside la escuela.

La Visión prospectiva, propuesto por Godet (1989) esta visión postula que es necesario construir escenarios alternativos, en el que se involucran variables, efectos y relaciones, reconociendo la dudas y problemas esto con el fin da afinar la perspectiva del futuro de la institución (Casassus, 1999 citado por Chacón 2014). Este autor sostiene que, a comparación de la visión anterior se percibe a la gestión como una serie de procedimientos que contemplan un futuro variante y desconocido.

La Visión de la reingeniería, los autores son Hammer y Champy (1993), quienes dan a conocer este nuevo modelo a promedios de la en los años noventa, esta visión asume el paradigma del cambio, considerando que mejorar los procesos no lo es todo sino también se necesita de hacer cambios cualitativos en la institución desde su visión, sus valores, su propia cultura y procedimientos en general hacer es decir hacer un cambio de la mayor parte de los procedimientos(Casassus, 1999 citado por Chacón 2014). Esta visión concibe que para hacer una adecuada gestión institucional es necesario que se haga una revisión, análisis, diseño e identificación de aspectos que puedan interferir en el avance de la escuela.

La Visión de la calidad total, los primeros en hablar de este modelo fueron Juran, Deming, Crosby y Senge, (1990) sin embargo fue desarrollado por Casassus, (1999) quien, a partir de la teoría de los sistemas, pretende explicar que, de las funciones tareas con el objetivo de verificar de forma sistemática el desarrollo de cada proceso educativo (Chacón 2014). Este modelo aporta al estudio de modo que concibe a la gestión institucional una serie de procedimientos que realizan los directivos con el objetivo principal de brindar una educación con calidad total.

Palacios (1998) y Casassus, (1999), sostienen que el modelo de calidad total ofrece una visión integral, ponderada y objetiva, de lo que deberían ser las organizaciones educativa para ser apreciadas como entidades con calidad, surge del enfoque sistémico o también llamado de la totalidad el mismo que abarca para educar con calidad es necesario considerar todos elementos (componentes: docentes, estudiantes, directo, administrativo entre otros), aspectos que intervienen en el proceso educativo y las mutuas relaciones, incluir a todos los ámbitos posibles y asumir tanto procesos como los resultados, desde este modelo se considera como identificadores de la calidad el producto educativo, la satisfacción de los escolares, la satisfacción de los colaboradores y el efecto de impacto de la

educación lograda (Chacón 2014). Se deduce que, este modelo ofrece un visión sistémica y holística, considerando en todo momento que, la calidad tiene que ver mucho con el conjunto de partes (elementos) que se ven involucrados en la educación, parte de la premisa sistémica “el todo es más que la suma de sus partes” por ello una correcta gestión institucional no sólo vela por la administración de los recursos sino se preocupa en general por la estructura misma de la institución educativa.

En este apartado se dan a conocer algunas definiciones de gestión institucional:

La gestión institucional es planificar, usar, la transparencia, programar, evaluar y rendir cuentas de los recursos que tiene la organización educativa (Valenzuela, García, Venegas, Gonzales, y Muñoz, 2019). Se infiere que es esta variable es un entramado de aspectos que se articulan para la conducción correcta de cada recurso con los que cuenta la organización educativa.

Es la formalización y sistematización de los diversos procesos realizados en la organización educativa para conseguir una educación de calidad, por ello para lograr las metas de la institución es necesario realizar equipos de gestión y verificar su avance y aporte (Vicente, 2016). Esta definición permite deducir que, la gestión institucional requiere de un trabajo compartido por otros equipos de gestión que en sumatoria conforman todos los componentes de la institución.

La gestión institucional es dar una adecuada conducción de la organización educativa, poder dar solución de los problemas, propios de la organización ligados a planificación y administración de la misma, también incluye dar buen uso a los recursos con los que se cuenta (Muscará, 2013). Se infiere que, la gestión institucional permite optimizar la calidad y equidad de todos los procesos y recursos con los que cuenta la institución (materiales, recurso humano, currículo, recursos financieros, políticas) en consecuencia es un trabajo que involucra varios aspectos.

La gestión institucional abarca acciones ligados a: la administración gerencial, orientación, regulación, programación, planificación, económico-presupuesto y de políticas del personal, procedimiento que busca dar una correcta conducción de acciones entre sí y de los proyectos, todo ello a cargo del directivo con el fin de facilitar la obtención de la intencionalidad pedagógica en, con y para el trabajo educativo (Manesa, 2015). Son funciones que los directivos y la

administración de la institución tiene a cargo, con el fin de mejorar y optimizar con su actuar educativo y para brindar una educación de calidad.

Las dimensiones de la gestión institucional son cuatro: pedagógica, administrativa, organizacional y comunitaria.

La dimensión pedagógica abarca las teorías de la enseñanza, modalidades de enseñanza, y del aprendizaje que parten a la práctica docente, son acciones propias de la escuela que se destacan por las relaciones que los actores de la institución conforman con los modelos didácticos y el conocimiento, incluye la evaluación, proceso y resultado del proceso de enseñanza (Farfán, Mero y Sáenz 2016). Se concluye que la dimensión pedagógica está muy vinculada a todos los procesos que se ven envueltos en la enseñanza desde la programación hasta la obtención de resultados.

Esta dimensión hace una escuela es muy diferente a la gestión que se hace en otras instituciones; su función principal, son las relaciones que los miembros elaboran con modelos y conocimiento de la didáctica. Esta dimensión se incluyen las modalidades de enseñar, así como la teoría más adecuadas para enseñar, conocer cómo la labor del docente influye en el aprendizaje, incluye el valor y la relevancia que tiene el saber, los criterios de evaluación y los resultados educativos (Ñañez y Lucas, 2018). Se concluye que gestión pedagógica su eje esencial lo componen los vínculos que los miembros de la organización van construyendo de acuerdo a los modelos didácticos y su conocimiento.

La dimensión administrativa está vinculada con las acciones que se necesitan para suministrar, de forma adecuada los recursos materiales, humanos, y financieros que tiene la organización educativa para cumplir los objetivos propuestos, también incluye atender a las demandas que se suscitan en el día a día, los conflictos y la capacidad de negociar para llegar a la conciliación de los intereses tanto de la institución como los colaboradores (Uribe y Arredondo, 2019). Se concluye que esta dimensión abarca todos los procesos internos y externos que debe hacer el directivo, la adecuada administración hace posible optimizar todos los recursos con los que cuenta la organización educativa.

La dimensión administrativa incluye el correcto manejo del recurso humano, recurso material, presupuesto económico, control de información, tiempo, aspectos técnicos, seguridad e higiene todo ello vinculado a todos los actores educativos, así

mismo se tiene como propósito optimizar la enseñanza y los aprendizajes desde el cumplimiento de las normas y verificación de las cargas que cada colaborador debe cumplir, desde esta dimensión se velan por los intereses del colaborador y de la organización siempre prevaleciendo llegara a concretar las metas propuestas (Sekiwu y Tamale, 2017). Se infiere que la dimensión administrativa es una función muy amplia que abarca diversas funciones, pero no sólo considera el beneficio de la institución sino también el de todos los miembros que la componen.

La dimensión organizacional permite tener un orden sobre las funciones que le corresponden y deben cumplir los colaboradores, los padres y madres de familia, los estudiantes, estos son los miembros que componen a la organización cada quien cumple un rol, una tarea, cada quien sabe cuál es su papel dentro de la organización educativa (Lemaitre, Maturana, Zenteno y Alvarado, 2013). La dimensión organizacional permite conocer la estructura formal es decir la forma como está estructurada la organización y la jerarquía de funciones (organigrama), el uso del tiempo para el cumplimiento de tareas, la distribución equitativa de las tareas, cumplir las funciones que le incumben a cada colaborador, la división de las actividades laborales, el uso de los espacios (oficinas o espacios idóneos para cada trabajador).

Esta dimensión da a conocer la estructura y ejercicio de la entidad educativa sobre labores la división de las labores, los objetivos, los canales para comunicarse de formal e informal es decir como los miembros de la institución “encarnan” las estructuras formales; el uso del tiempo y de los espacios (Ñañez y Lucas, 2018). Se concluye que gracias a la organización se determina el correcto funcionamiento de la institución esto gracias a la estructura formal e informal que la compone.

La dimensión comunitaria está relacionada con los vínculos que tiene la institución con la comunidad esto abarca los problemas, las exigencias, las demandas y la colaboración (Prado y Paes, 2018). Se concluye que la dimensión comunitaria incluye dos aspectos el vínculo entre escuela-comunidad y participación (organización; obstáculos, reglas de convivencia, límites).

La dimensión comunitaria son cada una de las acciones que origina el involucramiento de cada actor educativo en las actividades y toma de decisiones, la organización efectúa acciones en base a los problemas, exigencias y demandas de su entorno, cabe señalar que hay funciones sólo las tiene a cargo la escuela y

otras funciones que se necesita la intervención externa (estado, municipalidad) (Mendoza, 2017). Se concluye que la dimensión comunitaria tiene muchas funciones a nivel de escuela, sin embargo, hay actividades que ya no dependen de ella por ejemplo el presupuesto económico o la adquisición de recursos materiales entre otros.

Las teorías relacionadas al tema sobre el liderazgo pedagógico son:

Enfoque de los rasgos ha intentado explicar el liderazgo según Katz (1955) quien fue el autor principal, enfatizó que hay ciertos rasgos/características tanto sociológicas, físicas y de carácter psicológico que configuran a un líder fuerte es decir que sea eficaz, a pesar de que ninguno de ellos garantice el éxito (Ganga y Navarrete, 2013). Este enfoque se concentraba más en características de personalidad e incluso físicas del líder, enmarcando esas cualidades como las ideales para dirigir al grupo.

Fiedler y García (1987) señalan que un líder eficaz tiene cinco rasgos particulares: energía, tolerancia, madurez emocional, integridad y autoconfianza (Campos, Valdés y Ascorra, 2019). Se infiere que energía y tolerancia para enfrentar el ritmo estresante de casa a lidiar con las tareas y no sentirse agobiado; su conducta debe ser honesta y fiable tener congruencia con sus valores; preocupado por los otros, con autocontrol de sus emociones, cada experiencia es enriquecedora y persistencia para cumplir los objetivos.

En el enfoque conductual, según Aguera (2006) se distingue entre el líder eficaz y líder ineficaz, en base una serie de comportamientos que cada uno de estos mantiene en su centro de labores (López, Slater y García, 2010). Se deduce que esta teoría se enfoca en los comportamientos en concordancia a las situaciones en que aparece el liderazgo, los subordinados y los seguidores incluye el estilo autocrático, democrático y permisivo.

En este enfoque se dan tres tipos de liderazgo: el autocrático en donde es el líder es el único que establece las tareas, objetivos y funciones a ejecutar y controla con rigurosidad el trabajo sin escuchar muchas veces lo que piensan los empleados; el democrático, es un líder que establece las metas y actividades escuchando a los trabajadores y considerándolos en cualquier decisión que se tome finalmente, el líder laissez-faire, en el que son los empleados quienes establecen la ejecución de las actividades desde su planificación y organización

(Chircca y Reyes, 2014). Se infiere que el primer tipo de líder no delega, toma las decisiones de forma unilateral, el segundo ejecuta correctamente sus funciones en compañía de sus colaboradores y en el último no se involucra en la realización de las actividades, así mismo no demuestra control del trabajo que realizan los colaboradores.

Desde el enfoque Transformacional el Romance del liderazgo sus principales autores fueron House, Burns, Bass (1985) a comparación de los enfoques ya mencionados ellos tenían una perspectiva más abarcadora y significativa de lo que es ser un buen líder, el mismo que involucra no sólo variables situacionales como las conductas y rasgos sino también ser una persona que pueda inspirar a los otros (seguidores), para que los mismos puedan trascender sus intereses por el desarrollo y avance de la institución donde laboran (Olvera, Llorens, Acosta y Salanova, 2017). Se infiere que un líder transformador provoca un cambio significativo en los otros colaboradores (empleados) esto desde de la concientización que el líder hace sobre el valor y relevancia que cubren las metas obtenidas después de efectuar las tareas encomendadas.

Desde el enfoque Humanista sobre la Teoría X, Y de McGregor, (1960) se ofrece una nueva mirada sobre la motivación Intrínseca de los sujetos denominado Y, por otra parte, las técnicas directivas muy limitativas establecidas en la aplicación rigurosa y rígida de la autoridad, la supervisión y el control, (X) (Madero y Rodríguez, 2018). Se infiere que la forma del líder al tratar a los colaboradores como personas importantes en la organización, posibilita que aumenten su rendimiento en la organización.

Cabe mencionar que la literatura sobre la naturaleza del liderazgo abarca mucho tiempo y produjo muchos conceptos y modelos teóricos, por ello se considera el más idóneo para lo que se quiere explicar (Parreira, Pestana y Oliveira, 2018).

En cuanto a la definición del liderazgo pedagógico

El liderazgo pedagógico conducción y gestión de la institución educativa tiene como objetivo brindar una educación de calidad y el bienestar del estudiante, (Trilce, 2016). Se infiere que el liderazgo pedagógico tiene como prioridad la enseñanza y el bienestar de los estudiantes a través del accionar directivo.

Se entiende como liderazgo pedagógico, el que tiene a cargo el director en su labor y gestión en la escuela, esto abarca acciones tanto administrativas, gerenciales, políticas, del personal, de recursos económicos-presupuesto, de regulación, de planificación, de programación entre otras, ayuda a conducir de forma adecuada los proyectos y las acciones que realiza la dirección para suscitar y facilitar la obtención de la intencionalidad del directivo en, con y para la acción educativa (Alemán, Sancho y Gómez, 2015). Este concepto refuerza la idea que es el director quien desde su gestión asume el papel de líder, abarca toda una serie de acciones desde planificación hasta regulación siempre con la intención de dar una educación con eficiencia y eficacia.

El liderazgo pedagógico, como un concepto alternativo de liderazgo, busca desarrollar el capital humano de las escuelas, involucrando tanto a los profesores como a los alumnos, ha surgido debido a la necesidad de desarrollar habilidades en los directivos para liderar el cambio organizacional, se centra en la enseñanza, objetivos de la institución, aprendizaje, pedagogía y dirección (Lemas, 2014). Se deduce que el liderazgo pedagógico brinda una nueva ruta para mejorar la educación y el recurso humano que hay en las escuelas todo ello a manos del directivo.

Un líder pedagógico es aquel directivo que se esfuerza por mejorar y optimizar los procesos ligados a los aprendizajes (estudiantes) como la enseñanza (docentes), son buenos pedagogos, creen y confían en su equipo, impulsan a cumplir el accionar cooperativo (Hubert, 2013). Con este concepto se verifica que el líder pedagógico busca un equilibrio entre la enseñanza y la educación, generan un buen clima en la institución.

Las dimensiones del liderazgo pedagógico son tres: control, habilidad relacional y comunicación:

El control en el ámbito organizacional abarca la habilidad para establecer un equilibrio entre bienes, acciones, acontecimientos y personas, verificando que factores pueden modificar, dificultar o impedir que se alcance el objetivo que se propuso cumplir la entidad (Hernández, 2016). Se entiende que el control ayuda a verificar el avance, o los factores que impiden alcanzar el logro de las metas que han sido establecidas en la organización.

Es un sistema de regulación que desde la administración de la organización se verifica si lo planeado, organizado y dirigido se ha logrado concretar, esta verificación ayuda a la organización a tener un correcto funcionamiento (Chiavenato, 2006 citado en Chuquipoma, 2017). Se infiere que para que la organización funcione correctamente se necesita de un sistema que regule (control) si en efecto se cumplen las acciones, objetivos o si hay que modificar o intervenir en algún aspecto.

El control en la institución y en sus miembros ayuda a influir en el comportamiento de los mismos, de manera que se garantice que se están cumpliendo las metas propuestas (Ruiz y Hernández, 2015). Se concluye que el control es una dimensión importante porque gracias a ello se puede verificar que tanto se cumplen las metas y si hay algo que interfiere en el logro de las mismas.

En la dimensión habilidad relacional es necesario tomar en cuenta que, para alcanzar el éxito en las organizaciones es necesario que el líder y colaboradores construyan relaciones significativas y confianza y respeto (Conrad y Newberry, 2012). Se infiere que tanto el líder como los colaboradores deben mantener una relación positiva en la que predomina el respeto y la confianza para lograr buenos resultados.

Son los líderes son quienes más pueden modificar las relaciones de los miembros y ejercer mayor influencia en la organización, favoreciendo la amistad, la participación e integración (Benavides, Donoso y Reyes, 2019). Se deduce que la habilidad relacional del líder es la interacción que tiene con los otros basado en el respeto y amista.

Para que una organización pueda alcanzar el éxito depende mucho de las interrelaciones permanentes y continuas entre todos sus colaboradores, la organización es considerada como un sistema social que incluye realizar tareas, cumplir objetivos, coordinación y relaciones positivas entre jefe y subordinados (Mariño, 2014). Se concluye que la relación que mantenga el líder en la institución con los otros miembros es una parte del todo el sistema social que compone a la organización.

La Habilidad relacional del líder pedagógico incluye el apoyo y confianza que este brinde a los otros colaboradores, esta actitud propicia y garantiza la productividad organizacional y las buenas relaciones (Robbins, 1994 citado por

Serrano y Potalanza 2014). Se infiere que la habilidad relacional del líder es piedra angular en los buenos resultados que pueda alcanzar la institución.

Cabe mencionar que un clima positivo y las relaciones interpersonales juegan un papel clave en las escuelas. Todas y cada una de las acciones emprendidas en educación implica compartir constantemente las emociones entre directivos, profesores y alumnos, informar sus relaciones y, por lo tanto, influir en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Torrijos, Torrecilla y Rodríguez, 2018).

La comunicación y organización del líder es un elemento clave en toda organización determinan un buen clima organizacional y la cultura corporativa, esta dimensión es capaz de influenciar en las creencias, actitudes y comportamientos de los colaboradores, así mismo la organización le permite al líder mejorar la eficacia de la institución y tomar buenas decisiones, incrementando el valor de las relaciones públicas (Moreno, Navarro y Humanes, 2014). Tanto la comunicación como la organización que mantiene el líder en la organización son base fundamental para lograr la eficacia y eficiencia de las actividades.

La comunicación es un elemento clave del líder, gracias a esta habilidad es que se puede transmitir las ideas claras para lograr eficazmente los objetivos propuestos, se puede motivar, modelar, generar compromisos (Martínez-Molina, Martínez-Villegas, León, 2018). Se concluye que cuanto más hábil sea el líder para comunicarse con los colaboradores, el trabajo de todos será más productivo y eficiente.

La organización permite al líder realizar una correcta gestión del potencial humano, al tener claro cuáles son las metas a lograr, es mucho más fácil orientarse los pasos que se deben seguir, la organización le ayuda a sentirse motivado con las tareas que debe cumplir; tanto la comunicación como la organización son dos componentes del líder democrático el que asume que los otros colaboradores son personas honestas, trabajadoras y en las que se debe confiar (Darling, 2020).

Se infiere que gracias a la comunicación el líder conoce más a sus colaboradores, y la organización le ayuda a trabajar de forma ordenada y alineada a los objetivos propuestos, ambas cualidades forman parte de las características de un líder democrático.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

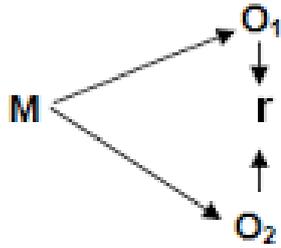
Tiene un enfoque cuantitativo se encarga de recoger información numérica la cual es procesada de manera objetiva a través de la estadística (Destiny, 2017). Se ha seleccionado el método cuantitativo porque se aplicaron dos instrumentos (datos numéricos) y será necesario recurrir a la estadística para verificar los resultados descriptivos de cada variable así mismo la obtención del coeficiente de correlación.

La investigación de tipo básica lo que busca es enriquecer el conocimiento científico, profundizando o descubriendo principios, leyes que ayuden a conocer mejor el problema (Sánchez y Reyes, 2015). Es una investigación básica porque no se ha transformado el conocimiento científico en tecnología, con la investigación básica lo que se busca conocer y entender mejor el problema (búsqueda de cómo las variables se relacionan entre sí).

Diseño de investigación

Tiene un diseño no experimental ya que no necesita intervenir en las variables de estudio, recoge información sin hacer ninguna modificación (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). En la tesis no se llevó a cabo acciones o actividades que puedan modificar el estado actual de las variables sólo se recolectó información tal cual como suceden en tiempo real.

El tipo de diseño es descriptivo correlacional busca encontrar la relación científica (estadísticamente) que pueda existir entre dos o más variables de estudio (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). Tiene un diseño descriptivo correlacional, porque primero se mostró con un análisis descriptivo el estado actual de las variables y correlacional se calculó el valor de correlación con un estadístico de correlación.



Esquema:

M= muestra de docentes

O1=Gestión institucional

r=relación

O2=Liderazgo pedagógico

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión institucional

Es el conjunto de acciones que realiza el personal directivo (director, rector, subdirector) en una institución educativa, incluye la planificación, coordinación, organización, evaluación de la gestión estratégica de dichas acciones, las mismas que son determinantes para lograr la eficiencia administrativa, eficacia pedagógica y sobre todo la efectividad comunitaria (Chirca y Reyes, 2014).

Variable 2: Liderazgo pedagógico

Es la capacidad que el equipo directivo específicamente que el director de una institución educativa, tiene para dirigir y guiar a los otros colaboradores a logro de metas, el como agente importante es capaz de realizar acciones que optimice el desempeño de la organización (Medina y Gómez, 2014).

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

La población en toda investigación representa al grupo de elementos (personas, objetos) con quien se tiene la intención de estudiar o tratar (Majid, 2018).

La población estuvo constituida por 80 sujetos profesionales en docencia los mismos que trabajan en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule.

Se ha seleccionado esa cantidad de la población porque son sujetos que laboran en esta institución educativa así mismo las autoridades han brindado a la investigadora la accesibilidad para ejecutar la investigación.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores de ambos géneros
- Colaboradores contratados y nombrados

Criterios de exclusión:

- No participan padres de familia ni estudiantes
- Trabajadores que no deseen participar voluntariamente en el estudio.

Tabla 1.

Distribución de la población.

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Docentes	35	45	80
Total	35	45	80

Fuente: secretaria de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule

Muestra

La muestra es el subconjunto de los elementos que conforman la población de estudio, el cual permite generar conclusiones de la investigación (Yuni y Urbano, 2014). La muestra estuvo constituida por 36 docentes. Se ha seleccionado esa cantidad de la muestra porque esa es la cantidad que indica la fórmula aplicada

Tabla 2.

Distribución de la muestra.

Población		Muestra calculada
Docentes	80	$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N-1) + Z^2 P Q}$
Total	80	36

Fuente: secretaria de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule

Muestreo

El muestreo es el proceso de selección de una muestra sobre la población de estudio (Sánchez y Reyes, 2014). Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple, el cual se realiza calculando una fórmula.

La unidad de análisis representa las características o atributos que diferencian y ordenan a un objeto de estudio de otro (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Estuvo formada por docentes. Se ha seleccionado esa unidad de análisis porque son los docentes son quienes brindaron su opinión respecto al liderazgo pedagógico y la gestión institucional que realizan los directivos en la Unidad Educativa donde laboran.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es una técnica que permite recoger información mediante preguntas de forma sistemática y ordenada sobre el objeto de investigación (Yuni y Urbano, 2014). Esta técnica se puede obtener información objetiva y estructurada sobre las variables, se apoya en el método cuantitativo para el procesamiento de los datos.

Se utilizó el Cuestionario como instrumento para recoger los datos de la muestra. Es un documento que tiene preguntas predeterminadas sobre lo que el sujeto piensa, siente, desea, aprueba o desaprueba sobre el problema de estudio, existen diferentes formas (opción múltiple, dicotómicas, respuestas abiertas) (Sánchez y Reyes, 2015). Se administraron dos cuestionarios con opción de respuesta múltiple

del 1 al 5, cada cuestionario recoge la percepción que tiene los colaboradores de la gestión institucional y liderazgo pedagógico en su centro de labores.

3.4.3. Validez de los instrumentos

Validez de contenido, este tipo de validez establece en qué grado una medida representa cada uno de los elementos que conforman el concepto a medir, es decir si las preguntas, enunciados o ítems que se propuesto miden lo que señalan medir (Sánchez, et al, 2018). Fue necesario verificar bajo la opinión de expertos, si el contenido de los instrumentos mide lo que dicen medir; (claridad, coherencia y relevancia), es decir, si los ítems diseñados están relacionados con los indicadores, si los indicadores están relacionados con las dimensiones, si las dimensiones están relacionadas con el constructo de estudio o en este caso con la variable.

La validez de criterio consiste en comparar con un criterio interno o externo que dice medir lo mismo o sobre las características de la conducta en cuestión (Aravena, Moraga, Cartes, y Manterola, 2014). Se ha escogido este tipo de validez porque se estableció el vínculo de las respuestas totales (variable) con los resultados de cada dimensión y así verificar si estos criterios internos realmente miden lo mismo.

Se define validez de constructo como el grado en que los instrumentos empleados por el investigador, reflejan al constructo que dice medir (García, Pareja, y Esquivel, 2014). Se escogió este tipo de validez porque se buscó saber si las puntuaciones de los sujetos predicen la teoría.

3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad incluye una operación estadística con el fin de estimar el nivel confianza (estabilidad, exactitud y consistencia) de los instrumentos, datos o técnicas empleadas en la investigación (Sánchez, et al, 2018).

El Alfa de Cronbach es la propiedad que tiene los instrumentos para brindar similares resultados al medir el objeto de estudio, estas mediciones se mantienen consistente dado las condiciones y los participantes (Villacís, Márquez, Zurita, Miranda y Escamilla, 2018). Los instrumentos empleados son politómicos, por ello se verifica la consistencia interna de los datos en una prueba piloto, así se garantiza que tan seguro es que los ítems que se han diseñado para medir las variables de estudio realmente lo hagan y permanezcan consistentes y estables en el tiempo.

Tabla 3.

Estadísticas de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: Gestión institucional	,772	30
V2: Liderazgo pedagógico	,786	29

Fuente: Prueba piloto.

3.5. Procedimiento

El procedimiento operacionaliza los pasos que realizó la investigadora durante el recojo de datos, así se garantiza que estos sean verídicos y con objetividad.

- Se pidió permiso a otra institución educativa para aplicar la prueba piloto.
- Se solicitó a las autoridades de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule para la aplicación de las pruebas.
- Se hizo entrega de los protocolos y matriz de validación a tres expertos
- Cuando el instrumento fue sido validado se coordinó el día y la hora de aplicación del instrumento.
- Se trasladaron los datos a una base de Excel y se verificó la confiabilidad.
- Validado y verificado el coeficiente confiabilidad se administró el instrumento
- Se coordinó el día y hora de aplicación de instrumentos
- Se dio a conocer el objetivo de la investigación a la muestra de estudio
- Se aplicaron los instrumentos (vía internet)
- Se enumeraron y trasladaron los resultados a una base de datos de Excel
- Se contó con la asesoría de un especialista en estadística.
- Se solicitó a la institución educativa constancia de aplicación de instrumentos.

3.6. Métodos de análisis de datos

El análisis descriptivo forma parte de la estadística, muestra los resultados de la investigación de forma ordenada y resumida a través de tablas, gráficos, cuadros (Redón, Villasís y Miranda, 2016). Para describir el estado actual de cada variable fue necesario resumir los datos en tablas cruzadas, tablas de frecuencia así se verifica el porcentaje y el nivel de cada variable de estudio. Cabe mencionar que esto se realizará en el software SPSS versión 25.

El análisis inferencial forma parte de la estadística inferencial, a través de este procesamiento se busca el nivel de significancia en los datos que obtiene el investigador, en esta se compara los grupos de datos, y así establecer si las diferencias evidenciadas entre sí, son por el azar o son diferencias reales, aquí que se puede utilizar los estadísticos paramétricos y los estadísticos no paramétricos, (Sánchez y Reyes, 2015). La investigación se planteó hipótesis, las cuales fueron corroboradas con la estadística inferencial mediante la estadística no paramétrica de Rho de Spearman, dado a la distribución de los datos obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

La investigación no sólo es un accionar técnico también implica el ejercicio de un acto responsable y moral, la muestra de estudio son seres humanos por ello es necesario salvaguardar su integridad y su voluntad de participar en el estudio.

Criterios de aspectos éticos internacionales:

- Se respetó los derechos de los autores consultados según normas APA séptimo, porque todo documento, libro, artículo de revista, tesis ha sido cognado en el apartado de referencias.
- Se ha tomado en cuenta el consentimiento informado porque fue necesario que, los docentes aprueben su participación dejando constancia mediante la firma de este documento.
- Se ha considerado el anonimato porque fue necesario salvaguardar la integridad de los sujetos, no exponiendo sus datos personales.
- Se ha respetado la autenticidad de los datos porque fue necesario mantener la originalidad y evitar el plagio, esto se realizará mediante el reporte Turnitin.

Principios éticos:

- Beneficencia, teniendo como objetivo el bienestar de los sujetos que conforman la muestra de estudio.
- No maleficencia, es la obligación de no hacer daño a las personas con la que se trabajará en la investigación
- Autonomía, respetando la autonomía de las personas que podrían verse afectado por formar parte de la investigación.
- Justicia, distribuyendo equitativamente lo que corresponde a cada uno lo suyo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Objetivo general

Establecer la relación entre gestión institucional y liderazgo pedagógico en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

Tabla 4.

*V1 Gestión institucional*V2 Liderazgo pedagógico*

Nivel		V2 Liderazgo pedagógico			Total
		Adecuado	Poco adecuado	Intermedio	
V1 Gestión institucional	Adecuado	19.4%		8.3%	27.8%
	Poco adecuado			5.6%	5.6%
	Intermedio	2.8%	2.8%	61.1%	66.7%
Total		22.2%	2.8%	75.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes.

Interpretación:

En la tabla 4, el **61,1%** de los encuestados calificaron las variables gestión institucional y liderazgo pedagógico en el nivel intermedio.

El 19,4% de ellos consideraron ambas variables en el nivel adecuado.

Otro 8,3% consideró como adecuado a la variable 1 y en intermedio a la variable 2.

Un 5,6% calificaron a la variable 1 en poco adecuado y a la variable 2 en intermedio.

El 2,8% calificó en intermedio a la variable 1 y en poco adecuado a la variable 2, otro 2,8% calificaron a la variable 1 en intermedio y a la variable 2 en adecuado.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación intermedio en ambas variables.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre gestión institucional y la dimensión control de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

Tabla 5.

*V1 Gestión institucional*D1 Control*

Nivel	D1 Control			Total	
	Adecuado	Poco adecuado	Intermedio		
Adecuado	22.2%		5.6%	27.8%	
V1 Gestión institucional	Poco adecuado		5.6%	5.6%	
	Intermedio	5.6%	8.3%	52.8%	66.7%
Total		27.8%	8.3%	63.9%	100.0%

Fuente: Cuestionarios aplicados.

Interpretación:

En la tabla 5, el **52,8%** de los encuestados calificaron tanto la variable gestión institucional como la dimensión control en el nivel intermedio.

El 22,2% de ellos calificaron a la variable 1 como a la dimensión 1 de la variable 2 en el nivel adecuado.

Otro 8,3% calificó en el nivel intermedio a la variable 1 y en el nivel poco adecuado a la dimensión 1 de la variable 2.

Un 5,6% calificaron a la variable 1 en el nivel poco adecuado y a la dimensión 1 de la variable 2 en el nivel intermedio.

El 5,6% calificó en el nivel adecuado a la variable 1 y en el nivel intermedio a la dimensión 1 de la variable 2.

Por último, otro 5,6% calificaron a la variable 1 en el nivel intermedio y a la dimensión 1 de la variable 2 en el nivel adecuado.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación intermedio tanto en la variable 1 como en la dimensión control.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre gestión institucional y la dimensión habilidad relacional de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

Tabla 6.

*V1 Gestión institucional*D2 Habilidad relacional*

Nivel	D2 Habilidad relacional			Total	
	Adecuado	Poco adecuado	Intermedio		
	Adecuado	19.4%	8.3%	27.8%	
V1 Gestión institucional	Poco adecuado	2.8%	2.8%	5.6%	
	Intermedio	2.8%	5.6%	58.3%	66.7%
Total		22.2%	8.3%	69.4%	100.0%

Fuente: Cuestionarios aplicados.

Interpretación:

En la tabla 6, el **58,3%** de los encuestados calificaron tanto la variable gestión institucional como la dimensión habilidad relacional en el nivel intermedio.

El 22,2% de ellos calificaron a la variable 1 como a la dimensión 2 de la variable 2 en el nivel adecuado.

Otro 8,3% calificó en el nivel intermedio a la variable 1 y en el nivel poco adecuado a la dimensión 2 de la variable 2.

Un 5,6% calificaron a la variable 1 en el nivel poco adecuado y a la dimensión 2 de la variable 2 en el nivel intermedio.

El 5,6% calificó en el nivel adecuado a la variable 1 y en el nivel intermedio a la dimensión 2 de la variable 2.

Por último, otro 5,6% calificaron a la variable 1 en el nivel intermedio y a la dimensión 2 de la variable 2 en el nivel adecuado.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación intermedio tanto en la variable 1 como en la dimensión habilidad relacional.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre gestión institucional y la dimensión comunicación y organización de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

Tabla 7.

V1 Gestión institucional D3 Comunicación y organización*

Nivel	D3 Comunicación y organización		Total
	Adecuado	Intermedio	
Adecuado	19.4%	8.3%	27.8%
V1 Gestión institucional poco adecuado		5.6%	5.6%
Intermedio	11.1%	55.6%	66.7%
Total	30.6%	69.4%	100.0%

Fuente: Cuestionarios aplicados.

Interpretación:

En la tabla 7, el **55,6%** de los encuestados calificaron tanto la variable gestión institucional como la dimensión comunicación y organización en el nivel intermedio. El 19,4% de ellos calificaron tanto a la variable 1 en el nivel como la dimensión 3 de la variable 2 en el nivel adecuado.

Otro 11,1% calificó en el nivel intermedio a la variable 1 y en el nivel adecuado a la dimensión 3 de la variable 2.

Un 8,3% calificaron a la variable 1 en el nivel adecuado y a la dimensión 2 de la variable 2 en el nivel intermedio.

Por último, el 5,6% calificó en el nivel poco adecuado a la variable 1 y en el nivel intermedio a la dimensión 3 de la variable 2.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación intermedio tanto en la variable 1 como en la dimensión comunicación y organización.

4.2. Prueba de normalidad

Se aplicó para determinar con que prueba se debe comprobar las correlaciones y las hipótesis de investigación.

Pruebas:

Kolmogórov-Smirnov: se aplica en muestras mayores a 50 sujetos.

Shapiro-Wilk: se aplica en muestras de 50 sujetos a menos.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. = $> \alpha$ aceptar H_0 = los datos poseen distribución normal.

Sig. $< \alpha$ aceptar H_i = los datos no poseen una distribución normal.

Resultados:

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Gestión institucional	.093	36	.200*	.981	36	.793
V2 Liderazgo pedagógico	.217	36	.000	.916	36	.010
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Decisión estadística:

Normalidad	
V1 Sig. = 0,793	$> \alpha = 0,05$
V2 Sig. = 0,010	$< \alpha = 0,05$

Aplicación de estadístico:

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05 ; Cuando en una variable Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa.

Interpretación:

Este estudio contó con una muestra menor de 50 personas, por tal motivo se aplicó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Asimismo, se percibe que los valores de Sig., en la primera variable resultó superior a 0.05 y en la segunda variable inferior a 0.05, lo que significa que los datos no provienen de una distribución normal, correspondiendo usar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

4.3. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Hi: La gestión institucional se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

Ho: La gestión institucional no se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

Tabla 8.

			V2 Liderazgo pedagógico
Rho	de V1	Gestión	Coeficiente de correlación
Spearman	institucional		,720**
			Sig. (bilateral)
			.000
			N
			36

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

Fuente: Cuestionarios aplicados a personal docente encuestado.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 8, se evidencia un Rho de Spearman igual a **0,720**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre las variables estudiadas es alta, directa y significativa al nivel 0.01; por tal motivo se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que existe correlación significativa entre las variables de estudio, es decir, entre gestión institucional y liderazgo pedagógico.

Hipótesis específica 1

H₁: La gestión institucional se relaciona significativamente con la dimensión control de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador2020.

H₀₁: La gestión institucional no se relaciona significativamente con la dimensión control de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador2020.

Tabla 9.

Correlación entre V1 Gestión institucional y D1 Control

			D1 Control
Rho de V1	Gestión	Coeficiente de correlación	,686**
Spearman	institucional	Sig. (bilateral)	.000
N			36

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

Fuente: Cuestionarios aplicados a personal docente encuestado.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 9, según el coeficiente empleado se obtuvo **0,686**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre gestión institucional y control es alta, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se admitió la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se verificó que la gestión institucional está vinculada con el control.

Hipótesis específica 2

H₂: La gestión institucional se relaciona significativamente con la dimensión habilidad relacional de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

H₀₂: La gestión institucional no se relaciona significativamente con la dimensión habilidad relacional de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador2020.

Tabla 10.

Correlación entre V1 Gestión institucional y D2 Habilidad relacional

			D2 Habilidad relacional
Rho	de V1	Gestión	Coeficiente de correlación
Spearman	institucional		Sig. (bilateral)
			N

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

Fuente: Cuestionarios aplicados a personal docente encuestado.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 10, según el coeficiente empleado se obtuvo **0,600**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre gestión institucional y habilidad relacional es alta, directa y significativa al nivel 0.01; por tal motivo se admite la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se verificó que la gestión institucional está vinculada de forma significativa con la habilidad relacional.

Hipótesis específica 3

H3: La gestión institucional se relaciona significativamente con la dimensión comunicación y organización de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

H₀₃: La gestión institucional no se relaciona significativamente con la dimensión comunicación y organización de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

Tabla 11.

Correlación entre V1 Gestión institucional y D3 Comunicación y organización

			D3 Comunicación y organización
Rho	de V1	Coeficiente de	,590**
Spearman	institucional	Gestión correlación	
		Sig. (bilateral)	.000
		N	36

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

Fuente: Cuestionarios aplicados a personal docente encuestado.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 11, según el coeficiente empleado se obtuvo **0,590**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre gestión institucional y la comunicación y organización es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por esta razón es que se admite la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se verificó que la gestión institucional está relacionada con la comunicación y organización.

V. DISCUSIÓN

El estudio comprobó los planteamientos propuestos, relacionados a las dos variables estudiadas, las cuales se fundamentan en el enfoque de los rasgos, conductual, transformacional, humanista y en la visión de la calidad total.

En la tabla 4, se observa que prevaleció el nivel intermedio con el 61,1% entre la gestión institucional y el liderazgo pedagógico en los docentes encuestados. Los resultados evidenciados resultan coincidentes con los encontrados en Ecuador por Molina (2019), que encontró que el 58% de los docentes señala que liderazgo pedagógico se encuentra en un nivel intermedio. Otro estudio con resultados similares es el efectuado por Méndez (2018), que evidenció que un 75,0% de los docentes evaluados, opinan como poco adecuada la gestión institucional y la calidad de la educación es regular. En cambio, los resultados evidenciados no concuerdan con un estudio realizado en Chile por Bravo (2017), que pudo evidenciar que la gestión educativa en una comunidad educativa se encuentra en un 100% en estado favorable gracias al liderazgo pedagógico que ejerce el director. De la misma manera difieren de los resultados obtenidos en el estudio realizado en Perú por Mory y Fernández (2018) que evidenciaron que el 62% de los docentes percibe un nivel adecuado de liderazgo pedagógico. También difiere de un estudio realizado por Medina (2018) en el que se evidenció que el 60% de los docentes coinciden valorar como bajo las relaciones interpersonales y la gestión institucional que realizan los directivos en la organización educativa donde se desempeñan. Al respecto Casassus (1999) citado por Chacón (2014) manifiesta que la visión de la calidad total busca mejorar la educación y alcanzar la eficiencia y eficacia para ello, es necesario una correcta gestión institucional capaz de diseñar nuevas formas de medir y evaluar los procesos internos de la institución. Por otra parte, Trilce (2016) teoriza que el liderazgo pedagógico es la conducción y gestión de la institución educativa que realiza el directivo, lo que permite brindar una educación de calidad. En tal sentido se coincide con el planteamiento de Cassasus (1999) y Trilce (2016), puesto que se puede inferir que las autoridades de la organización educativa “Ecuador Amazónico” de Daule, les falta mejorar en su gestión institucional lo que está relacionado con su poca capacidad para dirigir y guiar

correctamente los procesos pedagógicos. En relación a la tabla 8, el valor obtenido sobre la Rho de Spearman = 0,720** (Sig. = 0,000 < 0.01), valores dan a notar que entre las variables estudiadas existe una correlación alta y significativa por ello se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Esto permite verificar estadísticamente que la gestión institucional está relacionada con el liderazgo pedagógico. Similares son los hallazgos inferenciales en el estudio realizado por De La Eze (2019) que concluyó que el Liderazgo directivo está asociado con la evaluación del desempeño docente. También coincide con el estudio de Méndez (2018) que concluyó que la Gestión institucional está relacionado con la calidad de la educación. Finalmente concuerda con el estudio de Medina (2018), que concluye que la gestión institucional está relacionada con las relaciones interpersonales de los docentes. Sin embargo, difiere de los hallazgos que se encontraron en un estudio realizado por Molina (2019) que concluyó que el clima organizacional no tiene relación con el liderazgo pedagógico. Bajo los criterios mencionados se justifica que la investigadora acepte la hipótesis de estudio llegando a concluir, que la gestión institucional se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

En la tabla 5, se observa que prevaleció el nivel intermedio con el 52.8% entre la gestión institucional y control. Los resultados evidenciados no concuerdan con un estudio realizado en Chile por Bravo (2017), que pudo evidenciar que la gestión educativa en una comunidad educativa se encuentra en un 100% en estado favorable gracias al liderazgo pedagógico que ejerce el director. Al respecto Valenzuela, et al. (2019) manifiesta que la gestión institucional consiste en que es la capacidad del directivo para planificar, programar, evaluar y rendir cuentas de los recursos con los que cuenta la institución educativa. Por otra parte, Hernández (2016) manifiesta que el control es tener un equilibrio de los bienes, acciones, acontecimientos y recurso humano, verificando que factores pueden modificar, dificultar o impedir alcanzar las metas de la organización. En tal sentido se coincide con el planteamiento de Valenzuela et al. (2019) y Hernández (2016), puesto que se puede inferir que las autoridades de la organización educativa "Ecuador Amazónico" de Daule les falta mejorar en la

planificación, programación y evaluación de procesos internos con los que cuenta la organización esto está relacionado con su poca capacidad para dar una adecuada administración del recurso material y humano con los que cuenta la organización. En relación a la tabla 9, el valor obtenido sobre la Rho de Spearman = 0,686** (Sig. = 0,000 < 0.01), valores dan a notar que entre la primera variable y la primera dimensión de la segunda variable existe una correlación alta y significativa por ello se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Esto permite verificar estadísticamente que la gestión institucional está relacionada con el control. Aspecto que coincide con los hallazgos inferenciales del estudio realizado por Mendéz (2018) que concluyó que la Gestión institucional está relacionado con la calidad de la educación.

En la tabla 6, se observa que prevaleció el nivel intermedio con el 58.3% entre la gestión institucional y habilidad relacional. Los resultados no concuerdan con un estudio realizado en Chile por Bravo (2017), que pudo evidenciar que la gestión educativa en una comunidad educativa se encuentra en un 100% en estado favorable gracias al liderazgo pedagógico que ejerce el director. Al respecto Manesa (2015), manifiesta que la gestión institucional son las acciones del directivo para administrar, orientar, regular, programar, planificar, presupuestar y políticas del personal. Por otra parte, Mariño (2014), teoriza que alcanzar el éxito depende mucho de las interrelaciones permanentes y continuas que entablan los colaboradores de la organización. En tal sentido se coincide con el planteamiento de Manesa (2016) y Mariño (2014), puesto que se puede inferir que las autoridades de la organización educativa “Ecuador Amazónico” de Daule les falta mejorar en el manejo de todos los procesos educativo incluyendo el manejo eficiente del recurso humano, lo cual se relaciona con su dificultad en su habilidad para entablar adecuadas relaciones con los colaboradores. En relación a la tabla 10, el valor obtenido sobre la Rho de Spearman = 0,600** (Sig. = 0,000 < 0.01), valores dan a notar que entre la primera variable y la segunda dimensión de la segunda variable existe una correlación moderada y significativa por ello se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Esto permite verificar estadísticamente que la gestión institucional está relacionada con la habilidad relacional. Aspecto que

coincide con el estudio realizado por Medina (2018), que concluye que la gestión institucional está relacionada con las relaciones interpersonales de los docentes. Difiere de los hallazgos que se encontraron en un estudio realizado por Molina (2019) que concluyó que el clima organizacional no tiene relación con el liderazgo pedagógico.

En la tabla 7, se da a conocer la prevalencia del nivel intermedio con el 55.6% entre la gestión institucional y comunicación y organización. Los resultados no concuerdan con un estudio realizado en Chile por Bravo (2017), que pudo evidenciar que la gestión educativa en una comunidad educativa se encuentra en un 100% en estado favorable gracias al liderazgo pedagógico que ejerce el director. Al respecto Muscará (2013), menciona que la gestión institucional es dar una adecuada conducción de la organización, poder dar solución de los problemas, propios de la organización, ligados a planificación y administración. Por otra parte, Moreno, Navarro y Humanes (2014) la comunicación y la organización que mantiene el líder en la organización son la base fundamental para lograr la eficacia y eficiencia de las actividades que se desarrollan en la institución. En tal sentido se coincide con el planteamiento Muscará (2013) y Moreno et al. (2014) puesto que se puede inferir que las autoridades de la organización educativa “Ecuador Amazónico” de Daule les falta optimizar las actividades propias de la gestión institucional lo que se relaciona con la poca comunicación que muestre el hacia los otros colaboradores y lo poca organización para cumplir con los objetivos educativos. En relación a la tabla 11, el valor obtenido sobre la Rho de Spearman = 0,590** (Sig. = 0,001 < 0.01), valores dan a notar que entre la primera variable y la tercera dimensión de la segunda variable existe una correlación alta y significativa por ello se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Esto permite verificar estadísticamente que la gestión institucional está relacionada con la comunicación y organización. Aspecto que coincide con los hallazgos inferenciales obtenido en el estudio De La Eze (2019) que concluyó que el liderazgo directivo se relaciona directamente con la evaluación del desempeño laboral de los docentes.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se comprobó que la gestión institucional está relacionada de forma significativa con el liderazgo pedagógico en la unidad educativa “Ecuador Amazónico Daule”, Ecuador, 2020. Resultando la Rho de Spearman = 0,720** (Sig. = 0,000 < 0.01), que indica una correlación alta y significativa al nivel 0.01. En los hallazgos del estudio también se evidenció un predominio de la categoría intermedio con el 61,1% en las variables de estudio. Cabe señalar que el análisis descriptivo e inferencial aplicado en los datos dan a conocer la importancia de ambos resultados estadísticos.

- 6.2. Se estableció que gestión institucional está relacionado de forma significativa con control. De acuerdo a la Rho de Spearman = 0,686** (Sig. = 0,000 < 0.01), que indica una correlación alta y significativa al nivel 0.01. De la misma manera los hallazgos han revelado un nivel intermedio con el 52.8% entre los elementos estudiados.

- 6.3. Se verificó que gestión institucional está relacionado de forma significativa con habilidad relacional. Resultando la Rho de Spearman = 0,600** (Sig. = 0,000 < 0.01), que indica una correlación alta y significativa al nivel 0.01. En los hallazgos del estudio también se evidenció un predominio de la categoría intermedio con el 58.3% entre los elementos estudiados.

- 6.4. Se estableció que gestión institucional está relacionado de forma significativa con comunicación y organización. Resultando la Rho de Spearman = 0,590** (Sig. = 0,001 < 0.01), que indica una correlación moderada y significativa al nivel 0.01. Los hallazgos también dan a conocer la prevalencia del nivel intermedio con el 55.6% entre los elementos estudiados.

VII. RECOMENDACIONES

- A las autoridades de la unidad educativa “Ecuador Amazónico Daule” se les recomienda que deben realizar una correcta gestión institucional esto puede ser mediante la implementación de un modelo de gestión institucional, de la misma manera es necesario realizar cada determinado tiempo un análisis real de la situación de la entidad educativa respecto a la misión, visión, ejes estratégicos, objetivos, incluidos en el PEI (Plan estratégico institucional. Así mismo es necesario que el directivo aplique estrategias de liderazgo, delegar funciones a los trabajadores, empoderar a diversos actores educativos, tomar decisiones consensuadas que beneficien a toda la comunidad educativa, puesto que en las variables gestión institucional y liderazgo pedagógico, ha resultado predominante el nivel intermedio con el 61.1%, situación que debe ser enfrentada y superada trabajando en equipo para lograr el bienestar común.
- A las autoridades de la unidad educativa “Ecuador Amazónico Daule” se les recomienda que deben realizar un correcto control de las mediante la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores, realizar acciones correctivas, mejorar los ambientes y enseres, tener un dominio idóneo de los bienes, acciones, y recursos (humanos y materiales) de la organización educativa, puesto que en la gestión institucional y control, ha resultado predominante el nivel intermedio con el 52.8%, evento que debe ser abordado para evitar situaciones de mayor complejidad para la organización.
- A las autoridades de la unidad educativa “Ecuador Amazónico Daule” se les recomienda que deben entablar adecuadas relaciones con los colaboradores esto se puede lograr mediante reuniones o eventos que la institución organice, así mismo de dar un trato igual a todos, saber escuchar y propiciar un adecuado clima organizacional evitando el autoritarismo, puesto que en la gestión institucional y habilidad relacional, ha resultado predominante el nivel intermedio con el 58.3%, dicho evento resulta tan necesario ya que se trata de un grupo social caracterizado por las relaciones humanas que se dan en ella.
- A las autoridades de la unidad educativa “Ecuador Amazónico Daule” se les recomienda que deben fortalecer la comunicación y organización esto se

puede lograr mediante la creación de espacios donde se practique una comunicación horizontal, o implementar espacios como chat grupal, correo institucional, entre otros, que permitan tener una mayor organización, puesto que en la gestión institucional y comunicación y organización ha resultado predominante el nivel intermedio con el 55.6%, ambos elementos son necesarios en el directivo para saber guiar y dirigir a los otros al logro de objetivos en común.

- Finalmente se sugiere a otros investigadores realizar una ampliación de este estudio con las variables en mención aplicándolas a sus propios contextos educativos ya que según los hallazgos evidenciados ambas variables resultan ser piedra angular para brindar una educación eficiente y eficaz ya que no sólo el personal docente es el encargado de la labor pedagógica sino también el personal directivo y administrativo.

REFERENCIAS

- Albarracín, S. (2017). Concepciones y prácticas de educación ambiental desde la gestión institucional: Un estudio de caso en el nivel preescolar de colegios oficiales de la localidad Antonio Nariño, Bogotá D.C. (Tesis presentada como requisito parcial para optar al título de: Doctora en Educación, Universidad Santo Tomás). Repositorio institucional. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/4077>
- Alemán, L., Sancho-Vinuesa, T., & Gómez, M. (2015). Indicators of pedagogical quality for the design of a Massive Open Online Course for teacher training. *RUSC. Universities and Knowledge Society Journal*, 12(1), 104-118. <http://rusc.uoc.edu/rusc/en/index.php/rusc/article/view/v12n1-aleman-sancho-gomez/2462.html>
- Aravena, P., Moraga, J., Cartes, R. y Manterola, C. (2014). Validez y Confiabilidad en Investigación Odontológica. *Int. J. Odontostomat.*, 8(1):69-75. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijodontos/v8n1/art09.pdf>
- Balzán, Y. (2008). Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica. (Trabajo especial de grado para optar al título de Magíster en Supervisión Educativa, Universidad de Maracaibo de Venezuela). <https://remembranza.wordpress.com/acompanamiento-pedagogico-del-supervisor-y-desempeno-docente-en-las-escuelas-de-iii-etapa-de-basica/>
- Benavides, N., Donoso, S., & Reyes, D. (2019). Directors at chilean public schools seen from a performance framework. *Cuadernos de Pesquisa*, 49 (173), 130-153. <https://www.scielo.br/pdf/cp/v49n173/1980-5314-cp-49-173-130.pdf>
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2- fulltext-112>
- Bolívar, A. (2015). Evaluar el Liderazgo Pedagógico de la Dirección Escolar. Revisión de Enfoques e Instrumentos. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 2015, 8(2), 15-39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5308046>

- Bravo, C. (2017). Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región. (Trabajo de Graduación para la obtención del Grado Académico de Magíster en Educación mención Dirección y Liderazgo, Pontificia Universidad Católica de Chile). Repositorio institucional.
<https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/21539/TESIS%20U.C..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos, F., Valdés, R. y Ascorra, P. (2019). ¿Líder pedagógico o gerente de escuela? Evolución del rol del director de escuela en Chile. *Calidad en la educación* 51, 53-84. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n51/0718-4565-caledu-51-53.pdf>
- Casares, D. (1995). Liderazgo, capacidades para dirigir (Segunda edición). México: Fondo de Cultura Económica
- Casassus, J. (1999). Marcos conceptuales de la Gestión Educativa. En: La Gestión, en busca del sujeto. Santiago de Chile: UNESCO, OREALC
- Chacón, F. (2014). Gestión educativa prospectiva humanística: La gestión educativa: concreción y transformación. La gestión educativa: concreción y transformación. México D.F: Colección Paedia Siglo XXI.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración (Séptima edición). México: McGraw-Hill Interamericana
- Chiavenato I. (2001). Administración: Proceso administrativo. (Tercera edición). Bogotá: MC Graw Hill Interamericana
- Chircca, G. y Reyes, M. (2014). Relación del liderazgo del director y la gestión institucional en los centros de educación básica alternativa de la unidad de gestión educativa local 07 San Borja – 2014. (Tesis de maestría en administración de la educación, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4771/Chircca_HG-Reyes_HMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chuquipoma, R. (2017). Control organizacional y gestión administrativa en los trabajadores de la oficina de participación ciudadana del Congreso de la República, Lima – 2016. (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional.

http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/5646/Chuquipoma_ORK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Conrad, D. y Newberry, R. (2012). Identification and instruction of important business communication skills for graduate business education. *Journal of Education for Business*, 87, 112-120.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08832323.2011.576280>
- Darling, L. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science*, 24, 256-852.
<https://www.tandfonline.com/doi/10.1080/10888691.2018.1537791>
- De La Ese, N. (2019). Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017. (Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Repositorio institucional.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/10508/Dela_Ese_sn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Destiny, O. (2017). Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach, *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 6 (10), 40-47.
https://www.researchgate.net/publication/320346875_Quantitative_Research_Methods_A_Synopsis_Approach
- Farfán, A., Mero, O., Sáenz, J. (2016). Consideraciones generales acerca de la gestión educativa. *Ciencias de la Educación*, 2(4), 179-190.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802875.pdf>
- Freyre, L. (2018). Gestión institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27023/freyre_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fúnez, D. (2014). La gestión escolar y la participación de los padres de familia en el proceso educativo de sus hijos. (Tesis de maestría en calidad y equidad

- educativa). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán). Repositorio institucional. <http://www.cervantesvirtual.com/obra/la-gestion-escolar-y-la-participacion-de-los-padres-de-familia-en-el-proceso-educativo-de-sus-hijos/>
- Gallo, A. y Vásquez, E. (2015), Análisis del liderazgo institucional en la gestión escolar de la Unidad Educativa "Santa María D, Mazzarello. (Tesis de Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa, Universidad Politécnica Salesiana). Repositorio institucional. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9335/1/UPS-QT07018.pdf>
- Ganga, F. y Navarrete, E. (2013), Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Revista Glaceta Laboral*, 19(1), 52-77. <https://biblat.unam.mx/hevila/GacetalaboralMaracaibo/2013/vol19/no1/3.pdf>
- García, J., Pareja, E. y Esquivel, E. (2014). Validez de los cuestionarios utilizados en ciencias de la salud. *Revista Ars Pharm*, 55(2),42-45. https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/34435/Ars%20Pharm%2055%282%29_42-45.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Henderson, M. & Barron, B. (1995). Leadership challenges for classroom teachers. *Revista Education*, 116(1), 62-64. <http://search.proquest.com/openview/3f6e610764b213ee0e4c382465c3b9e9/1?pqorigsite=gscholar>
- Hernández, M. (2017). Management control and performance measurement systems: basic concepts as a framework for research. *Revistas Perspectivas*, 42(1), 115-128. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/870/87050902009/html/index.html>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la Investigación (Sexta edición). México D.F.: Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A.
- House, R.; Javidan, M.; Hanges, P. y Dorfman, P. (2002). "Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: an introduction to project GLOBE". *Journal of World Business*, 37, 3-10. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1090951601000694>
- Huber, G. (2013). Zwölf Thesen zur guten Schulleitung. En G. Huber, (Ed.), Jahrbuch Schulleitung 2013. Befunde und Impulse zu den Handlungsfeldern

- des Schulmanagements (pp. 3-11). Suiza: Carl Link.
http://www.bildungsmanagement.net/html/a_publicationen.htm
- Lavín, H. y Del Solar, S. (2000). El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de transformación de la vida escolar (Segunda edición). Santiago de Chile: Editorial LOM.
https://books.google.com/books/about/El_Proyecto_Educativo_Institucional_como.html?id=lqYQAAAAYAAJ
- Leithwood, K., Harris, A. & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*, 28 (1), 27-42.
https://www.researchgate.net/publication/251888122_Seven_Strong_Claims_about_Successful_School_Leadership
- Lemaitre, M., Maturana, M., Zenteno, E., y Alvarado, A. (2013). Institutional management and quality audit: the experience in Chile. *External Quality Audit, Has It Improved Quality Assurance in Universities? Chandos Learning and Teaching Series*, 1, 209-219.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9781843346760500145>
- Lemas, M. (2017). Collaborative agency in educational management: a joint object for school and community transformation. *Revista de Administração de Empresas*, 57 (6), 555-566. <https://www.scielo.br/pdf/rae/v57n6/0034-7590-rae-57-06-0555.pdf>
- Longo, F. (2008). Liderazgo Distribuido, un elemento crítico para promover la innovación. *Revista Capital Humano*, 21(226), 84-91.
http://horarioscentros.uned.es/archivos_publicos/qdocente_planes/627615/articuloliderazgodistribuido.pdf
- López, G., Slater, C. & García-Garduño, J. M. (2010). Prácticas de dirección y liderazgo en las escuelas primarias públicas de México. Los primeros años en el puesto. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8 (4), 32-49.
<http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol8num4/art2.pdf>. Consultado el 23-09-2010.
- Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Revista*

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582018000200095&lang=es

- .Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *URNCSST Journal*, 2(1), 1-7. https://www.researchgate.net/publication/322375665_Research_Fundamentals_Study_Design_Population_and_Sample_Size
- Manesa, A. (2015). Innovation in the management of educational institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 209, 310 – 315. https://www.researchgate.net/publication/286903546_Innovation_in_the_Management_of_Educational_Institutions
- Mariño, A. (2014). Las relaciones de poder y la comunicación en las organizaciones: una fuente de cambio. *AD, Minister*, 24, 119-141. <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n24/n24a7.pdf>
- Martínez-Molina, O., Martínez-Villegas, O., Matinez-Villegas, R. León, M., (2018). Comunicación para el Liderazgo en las Instituciones Educativas en el Contexto de la Complejidad. *Revista Cientific*, 3 (9), 190-2013. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/235/211
- Medina, P. (2019). Gestión institucional y relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/38236/Medina_GPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Méndez, M. (2019). Gestión institucional y calidad de la educación en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza. Guayaquil, Guayas, Ecuador – 2018. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/38830/M%C3%A9ndez_GMG.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, E. (2017). Conocimiento de la legislación educativa y la gestión educativa de directivos y docentes de la red educativa rural de Upahuacho,

- Parinacochas, Ayacucho, 2015. (Tesis de maestría en administración de la educación, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/8397/Mendoza_QE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mesías, F. (2013). Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela “Pedro Vicente Maldonado” del Cantón Pujilí, Provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012. (Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica Equinoccial). Repositorio institucional. http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2435/1/51562_1.pdf
- Molina, J. (2019). Clima organizacional y liderazgo pedagógico de los docentes de una unidad educativa. Guayaquil, Ecuador, 2018. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/38894/Molina_BJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno, M., Navarro, C., y Humanes, M. (2014). El liderazgo en relaciones públicas y gestión de comunicación. Análisis cuantitativo de los factores de liderazgo en el sector en España. *Palabra Clave*, 17 (3), 946-978
- Mory, D. y Fernández, J. (2018). Relación entre el liderazgo pedagógico de los docentes y el clima de aula en estudiantes de tercer grado de secundaria de la Institución Educativa Manuel Gonzáles Prada del distrito de Huari, 2015. (Tesis para optar el grado de maestro en gestión e innovación educativa, Universidad Católica Sedes Sapientiae). Repositorio institucional. <http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/579/Tesis%20Completa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Muñoz, B. (2015). Liderazgo transformacional y la gestión educativa del director. UGEL N°01- Red 11- 2014. (Tesis para optar el grado académico de: doctor en administración de la educación, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4585/Mu%c3%b1oz_LB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muscará, F. (2013). Problems and challenges of educational policies in Latin America. The Argentina viewpoint. *NAER: Journal of New Approaches in*

- Educational Research*, 2, 109-116.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4398314>
- Nappi, J. (2014). The teacher leader: improving schools by building social capital through shared leadership. *Revista Delta Kappa Gamma Bulletin*, 80 (4), 29-
<https://www.questia.com/library/>
- Ñañez, M. y Lucas, G. (2018). Liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional: un reto en la educación actual. *Investigación y Postgrado*, 34(1), nov-abr., 2019 pp. 167-180.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6931371.pdf>
- Olvera, J. Llorens, S. Acosta, H. y Salanova, M. (2017). Transformational leadership and horizontal trust as antecedents of team performance in the healthcare context. *Anales de Psicología* 33 (2), 365-374.
http://scielo.isciii.es/pdf/ap/v33n2/psicologia_social1.pdf
- Parreira, A. Pestana, M. y Oliveira, P. (2018). Assessing educational leadership: a competence-complexity based test. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 26 (100), 890-910.
<https://www.scielo.br/pdf/ensaio/v26n100/1809-4465-ensaio-26-100-0890.pdf>
- Prado, A. & Paes, C. (2018). Public school management, leadership, and educational results in Brazil. *Revista Brasileira de Educação*, 23, 1-17.
https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782018000100211&lang=es
- Rendón, M., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Riveros, B. (2017). El liderazgo educativo como modelo de gestión organizacional. *Revista Gestión de las personas y tecnología*, 30, 6-19.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6212742>
- Ruiz, C. y Hernández, L. (2014). El control de las organizaciones: Un marco de estudio. *Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro*.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la investigación científica Quinta Edición. Lima: Business Support Aneth

- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Sekiwu y Tamale (2017). The Dynamics of Shared Leadership in Institutional Management: The Case of Public Universities in Uganda. *Advances in social sciences research Journal* 4(16), 236-253. https://www.researchgate.net/publication/322963895_The_Dynamics_of_Shared_Leadership_in_Institutional_Management_The_Case_of_Public_Universities_in_Uganda
- Serrano, B. y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125. <https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-pdf-S2215910X14700266>
- Suarez y López (2015). Planificación estratégica y gestión del gerente educativo en instituciones de educación primaria. *Revista Praxis*, 7, 13 – 29.
- Terry, G. y Franklin S. (2009). Principios de Administración (Vigésimo quinta edición). México: Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V. <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Trilce, S. (2016). Pedagogical Leadership, Teaching Leadership and their Role in School Improvement: A Theoretical Approach. *Própositos y Representaciones*, 4(2), 231-284. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5693204>
- Torrijos, P. Torrecilla, E. y Rodríguez, J. (2018). Experimental evaluation of emotional development programmes for teachers in Secondary Education. *Anales de Psicología*, 34 (1), 68-76. <http://scielo.isciii.es/pdf/ap/v34n1/0212-9728-ap-34-01-00068.pdf>
- Uribe, A. y Arredondo, S. (2019). Diagnosis of institutional management: a case study in basic education. *Revista de la facultad de contaduría y ciencias administrativas*, 4(7), 9-22. https://www.researchgate.net/publication/332977163_DIAGNOSIS_OF_INSTITUTIONAL_MANAGEMENT_A_CASE_STUDY_IN_BASIC_EDUCATION

- Valencia, E. La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016. (Tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Educación). Repositorio institucional. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valenzuela, P. García, C., Venegas, J., Gonzales, M. y Muñoz, K. (2019). *REGIES: Revista de Gestión de la innovación*, 4(1), 75-92. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7306684>
- Vicente, M. (2016). A literature review about Argentinian educational management in times of change. *Magister* 28, 102-111. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5980059>
- Villacís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G., y Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902018000400414&lang=es
- Villalva, M. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. *Research Journal*, 2(4), 155-162. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5922017.pdf>
- Yuni, A. y Urbano, C. (2014). Técnicas para investigar: Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación 1a ed. - Córdoba: Brujas.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
variable 1: Gestión institucional	Conjunto de actividades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria (Chirca y Reyes, 2014)	Es el conjunto de actividades realizadas por el directivo de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, orientadas a la planificación, organización, coordinación y evaluación de la gestión y que serán medidos a través de un cuestionario de tipo Likert	Dimensión 1: Gestión pedagógica Proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje (Chirca y Reyes, 2014, p. 43)	Planeación académica	Intervalo
				Desarrollo de competencias	
				Congruencia de los contenidos	
				Evaluación interna	
				Desempeño del estudiante	
				Perfil del egresado	
				Perfil del docente	
				Conocimiento del plan de estudios	
			Evaluación del dominio de contenidos		
			Dimensión 2: Gestión administrativa Acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos	Infraestructura y equipamiento	
				Toma de decisiones	
				Rendición de cuentas	
				Contratación de personal	
				Conocimiento de la normatividad	

			los miembros de la institución educativa (Chirca y Reyes, 2014, p. 44).		
			Dimensión 3: Gestión organizacional Son las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución (Chirca y Reyes, 2014, p.45)	Organización académica	
				Mejoramiento institucional	
				Misión de la institución	
				Comunicación entre actores educativos	
				Liderazgo director	
				Capacitación docente	
			Dimensión 4 Gestión comunitaria Modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas (Chirca y Reyes, 2014, p. 45)	Apoyos didácticos	
				Convenio con otras instituciones	
				Intercambio de experiencias	
				Participación en actividades extracurriculares	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Liderazgo pedagógico	Es el liderazgo del equipo directivo y singularmente de su director, quien se convierte en el agente más determinante para diseñar y desarrollar programas que mejoren las organizaciones educativas (Medina y Gómez, 2014).	Son las funciones que ejerce el directivo de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule para brindar una educación de calidad y que será medido a través de un cuestionario de tipo Likert.	Dimensión 1: Control Dominio armónico sobre los bienes, las acciones, los acontecimientos y las personas o factor que altere, modifique, dificulte o impida alcanzar el logro de las metas que hayan sido establecidas, en las organizaciones actuales y de su futuro (Hernández, 2016, p. 112).	Desempeño y aplicación de normas	ordinal
			Intervención del directivo		
			Acciones correctivas		
			Estado de ambientes y enseres		
			Dimensión 2: Habilidad relacional Son las relaciones significativas que el directivo trasmite con confianza y respeto a sus colaboradores (Conrad y Newberry, 2012).	Directivo activo	
			Directivo más amigo que jefe		
			Directivo trato por igual al personal		
			Directivo sabe escuchar		
	Clima adecuado en la institución				
	Directivo es comunicativo				

			<p>Dimensión 3: Comunicación y organización</p> <p>Proceso de creación, intercambio, procesamiento y almacenamiento de mensajes dentro de un sistema de objetivos determinados, basado en las relaciones entre el comportamiento a nivel individual, grupal y organizacional (Ramos, 2014).</p>	<p>Trámite de información</p> <hr/> <p>Comunicación Horizontal</p> <hr/> <p>Capacidad organizativa</p> <hr/> <p>Distribución de personal.</p>	
--	--	--	--	---	--

ANEXO 2. INSTRUMENTOS Y FICHAS TÉCNICAS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Estimado (a) docente: El cuestionario tiene como propósito conocer la opinión sobre la gestión institucional, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo.

Recuerda: esta encuesta es ANÓNIMA por ello se te pide responder con veracidad.

Lee atentamente cada ítem, luego marca con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: Gestión pedagógica						
1	El planeamiento académico cumple y contribuye con los propósitos de la institución educativa	1	2	3	4	5
2	Las competencias planteadas en la Programación curricular anual son relevantes con las necesidades estudiantiles	1	2	3	4	5
3	Los contenidos curriculares tienen congruencia con el desarrollo del enfoque, los propósitos así como los contenidos del DCN.	1	2	3	4	5
4	La evaluación interna que realiza el director mejora el desempeño de los docentes.	1	2	3	4	5
5	El rendimiento académico de los estudiantes es óptimo.	1	2	3	4	5
6	El perfil de egreso de los estudiantes es satisfactorio.	1	2	3	4	5
7	La distribución de la carga académica está de acuerdo al perfil del docente.	1	2	3	4	5
8	El contenido del plan de estudios propuesto en la programación anual corresponde a los aprendizajes que deben alcanzar los estudiantes al concluir cada ciclo.	1	2	3	4	5
9	El director realiza acciones tanto de control como de acompañamiento a los docentes referidos a su quehacer pedagógico.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Gestión administrativa						
10	Las instalaciones de infraestructura como el equipamiento que la institución educativa ofrece son adecuadas.	1	2	3	4	5
11	El impacto que tiene la toma de decisiones sobre los proyectos implementados en la institución es positivo.	1	2	3	4	5

12	La rendición de cuentas de los proyectos como de las actividades en favor de la mejora institucional es totalmente clara por parte de las comisiones responsables	1	2	3	4	5
13	La institución cuenta con el personal profesional suficiente.	1	2	3	4	5
14	Los criterios que se utilizan para realizar la contratación de personal son adecuados	1	2	3	4	5
15	La aplicación de las normas vigentes contribuye a la mejora del trabajo del docente.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: Gestión organizacional						
16	El director monitorea periódicamente la organización académica de la institución.	1	2	3	4	5
17	La organización académica que funciona en la institución educativa es adecuada.	1	2	3	4	5
18	La gestión del director promueve la mejora de la institución.	1	2	3	4	5
19	Los programas del gobierno impactan positivamente en el mejoramiento institucional.	1	2	3	4	5
20	La misión de la institución educativa es pertinente.	1	2	3	4	5
21	La comunicación directivo-docente que existe en la institución educativa es abierta.	1	2	3	4	5
22	La comunicación docente-estudiante-padre de familia es permanente	1	2	3	4	5
23	El director lidera su trabajo de manera dinámica.	1	2	3	4	5
24	El director gestiona oportunamente capacitaciones para el mejoramiento del trabajo de los docentes	1	2	3	4	5

Ficha técnica de instrumento 1

FICHA TÉCNICA	
Nombre:	Cuestionario sobre Gestión institucional
Autores:	Gloria Chircca Herbas y Mary Ysabel Reyes Hilares
Año de edición:	2014
Adaptación	Marcela Loor Ronquillo
Dimensiones:	Gestión pedagógica, Gestión administrativa Gestión organizacional, Gestión comunitaria
Ámbito de aplicación:	docentes de una Unidad Educativa
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	20 minutos
Objetivo:	Medir la percepción sobre la gestión institucional que realiza el directivo
Validez:	El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable. El instrumento posee validez de criterio de Pearson (ítem-total), con resultados válidos (>0.20). El instrumento posee validez de constructo – dominio total (dimensión-total) obteniendo resultados significativos.
Confiabilidad:	El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto a 10 sujetos, y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un resultado de alta confiabilidad 0,884.
Calificación:	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1 punto) • Casi Nunca (2 punto) • A Veces (3 punto) • Casi Siempre (4 punto) • Siempre (5 punto)
Categorías:	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente {1-50} • Regular {51-100} • Eficiente {101-150}

Instrumento 2

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Estimado (a) docente: El cuestionario tiene como propósito conocer la opinión sobre el liderazgo pedagógico, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo.

Recuerda: esta encuesta es ANÓNIMA por ello se te pide responder con veracidad.

Lee atentamente cada ítem, luego marca con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: Control						
1	El Director estimula permanentemente al personal para mejorar su desempeño.	1	2	3	4	5
2	En su institución educativa las normas se aplican a todo el personal por igual.	1	2	3	4	5
3	El directivo realiza supervisiones asesorando la labor del personal de la institución.	1	2	3	4	5
4	El Director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan dentro de la institución.	1	2	3	4	5
5	Las acciones disciplinarias en su institución tienen por finalidad corregir comportamientos incorrectos.	1	2	3	4	5
6	El directivo resuelve problemas que se presentan en la institución tomando en cuenta opiniones de su personal.	1	2	3	4	5
7	El Director demuestra buena disposición para solucionar cualquier situación que se presente en la institución.	1	2	3	4	5
8	El directivo se preocupa sobre el estado de los ambientes como de los enseres de la institución.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Habilidad Relacional						
9	El Director participa en los eventos institucionales en forma activa.	1	2	3	4	5
10	El directivo asume el papel de un amigo más que de un jefe.	1	2	3	4	5
11	El Director promueve el buen trato en su institución.	1	2	3	4	5

12	El directivo trata de la misma manera a todo el personal de la institución.	1	2	3	4	5
13	El Director es abierto a las críticas sobre su desempeño por parte de la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
14	En la institución se percibe un clima adecuado para su desempeño laboral	1	2	3	4	5
15	El directivo muestra buenas relaciones interpersonales con todo su personal.	1	2	3	4	5
16	El Director integra a todo el personal evitando preferencias.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: Comunicación y Organización						
17	La comunicación del directivo es abierta con todos los miembros de la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
18	El directivo resuelve el trámite de documentos tomando como base información estadística.	1	2	3	4	5
19	El tipo de comunicación con el directivo es horizontal	1	2	3	4	5
20	El manejo de la comunicación en los diferentes espacios de trabajo es adecuado.	1	2	3	4	5
21	El Director tiene capacidad de convocatoria.	1	2	3	4	5
22	El directivo se comunica como una persona servicial.	1	2	3	4	5
23	El Director sabe escuchar sugerencias de sus trabajadores.	1	2	3	4	5
24	El directivo promueve constantemente el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
25	El Director respeta los acuerdos de las reuniones escritas en acta.	1	2	3	4	5
26	El directivo delega tareas específicas a los docentes oportunamente.	1	2	3	4	5
27	El Director cumple con sus funciones como gestor de la institución.	1	2	3	4	5
28	El directivo distribuye al personal en los cargos considerando el perfil profesional.	1	2	3	4	5
29	El Director organiza convenientemente al personal según sus competencias profesionales.	1	2	3	4	5

Ficha técnica de instrumento 2

FICHA TÉCNICA	
Nombre:	Cuestionario sobre Liderazgo Pedagógico
Autores:	Gloria Chircca Herbas y Mary Ysabel Reyes Hilaes
Año de edición:	2014
Adaptación	Marcela Loor Ronquillo
Dimensiones:	Control, Habilidad Relacional, Comunicación y organización,
Ámbito de aplicación:	docentes de una Unidad Educativa
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	20 minutos
Objetivo:	Medir la percepción sobre el liderazgo pedagógico que demuestra el directivo con sus colaboradores
Validez:	<p>El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.</p> <p>El instrumento posee validez de criterio de Pearson (ítem-total), con resultados válidos (>0.20).</p> <p>El instrumento posee validez de constructo – dominio total (dimensión-total) obteniendo resultados significativos.</p>
Confiabilidad:	El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto a 10 sujetos, y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un resultado de alta confiabilidad 0,893.
Calificación:	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1 punto) • Casi Nunca (2 punto) • A Veces (3 punto) • Casi Siempre (4 punto) • Siempre (5 punto)
Categorías:	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente {1-48} • Regular {49-97} • Eficiente {98-145}

ANEXO 3. CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA (obligatorio solo si se ha aplicado muestreo probabilístico a una población de 65 sujetos a más)

Tabla 1.

Distribución de la población.

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Docentes	35	45	80
Total	35	45	80

Fuente: Unidad Educativa "Ecuador Amazónico".

Para este caso se aplicó un muestreo probabilístico del tipo aleatorio simple.

En este sentido primero se calculó el tamaño de la muestra total teniendo como referencia la población total de los trabajadores del estudio, para lo cual se empleó la fórmula para poblaciones finitas con parámetro de proporción poblacional (p):

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Dónde:

n: tamaño de la muestra

N: tamaño de la población finita

Z: valor crítico normal (nivel de confianza de $p = 95\% \rightarrow 1,96$).

E: margen de error de muestreo máximo admisible (5%).

P: proporción de la población que tienen la característica de interés = 0,50 (al porcentaje favorable del 50%).

Q: $1 - P = 0,50$ (se asume el porcentaje desfavorable del 50%).

Se reemplazan los valores:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (80)}{(0.05)^2 (80 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} \quad n = 66$$

$$\text{Como} = \frac{66}{80} = 0.825 > 0.05 \quad (5\%)$$

Corrección de la muestra inicial:

$$n = \frac{66}{1 + \frac{66}{80}} = 36 \text{ colaboradores}$$

La muestra total estuvo constituida por 36 colaboradores:

CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA (5%)							
			Población				
3.8416	0.5	*	0.5	80	76.83	66	
0.0025	79		3.84	0.5	0.5	1.16	
						Muestra corregida	
						36	

DI

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
 INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
LIDERAZGO PEDAGÓGICO Es el liderazgo del equipo directivo y singularmente de su director, quien se convierte en el agente más determinante	Control	Desempeño y de aplicación de normas	1	El Director estimula permanentemente al personal para mejorar su desempeño.															
		Intervención del directivo	2	En su institución educativa las normas se aplican a todo el personal por igual.															
			3	El directivo realiza supervisiones asesorando la labor del personal de la institución.															
			4	El Director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan dentro de la institución.															
		Acciones correctivas	5	Las acciones disciplinarias en su institución tienen por finalidad corregir comportamientos incorrectos.															
			6	El directivo resuelve problemas que se presentan en la institución tomando en cuenta opiniones de su personal.															
		Estado de ambientes y enseres	7	El Director demuestra buena disposición para solucionar cualquier situación que se presente en la institución.															

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario Gestión institucional en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Gestión institucional.

Dirigido a: Trabajadores de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: Cinthia Leonela Nolasco Villamar.

Grado académico del experto evaluador: Magister en Educación

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Ministerio de Educación Unidad Andrés Castro Quintana

Tiempo de experiencia profesional en el área: 5 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
✓		

Guayas 26, mayo del 2020.



Mg. Cinthia Leonela Nolasco Villamar.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario Liderazgo Pedagógico en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020

Objetivo: Conocer la escala valorativa de Liderazgo Pedagógico.

Dirigido a: Trabajadores de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Cinthia Leonela Nolasco Villamar.

Grado académico del experto evaluador: Magister en Educación

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Ministerio de Educación Unidad Andrés Castro Quintana

Tiempo de experiencia profesional en el área: 5 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
✓		

Guayas 26, mayo del 2020



Mg. Cinthia Leonela Nolasco Villamar.

Experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre Gestión institucional en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020

Objetivo: conocer la escala valorativa de la Gestión institucional

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Mg Milquiades Enrique Roña Córdova

Grado académico del evaluador: Magister en educación

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (x)

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo /Escuela de posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 años

VALORACIÓN:

Buena	Regular	Mala
/		

Piura, mayo del 2020



Mg. Milquiades Enrique Roña Córdova
DNI:03118490

Experto 2

Validación de instrumento 2 por Experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: LIDERAZGO PEDAGÓGICO																					
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN												
				1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA RECOMENDACIÓN									
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Control	Desempeño y aplicación de normas Intervención del directivo	1	<p>El Director estimula permanentemente al personal para mejorar su desempeño. En su institución educativa las normas se aplican a todo el personal por igual.</p> <p>El directivo realiza supervisiones asesorando la labor del personal de la institución.</p> <p>El Director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan dentro de la institución.</p> <p>Las acciones disciplinarias en su institución tienen por finalidad corregir comportamientos incorrectos.</p> <p>El directivo resuelve problemas que se presentan en la institución tomando en cuenta opiniones de su personal.</p> <p>El Director demuestra buena disposición para solucionar cualquier situación que se presente en la institución.</p> <p>El directivo se preocupa sobre el estado de los ambientes como de los enseres de la institución.</p> <p>El Director participa en los eventos institucionales en forma activa.</p> <p>El directivo asume el papel de un amigo más que de un jefe.</p> <p>El Director promueve el buen trato en su institución.</p> <p>El directivo trata de la misma manera a todo el personal de la institución.</p>					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
			2						✓												
			3																		
			4																		
			5																		
			6																		
			7																		
			8																		
			9																		
			10																		
			11																		
			12																		

Revisado

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Liderazgo Pedagógico en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020

Objetivo: conocer la escala valorativa del Liderazgo pedagógico de los docentes

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Mg. Miquiades Enrique Roña Córdova

Grado académico del evaluador: Magister en educación

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (x)

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo /Escuela de posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 años

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Malo
✓		

Piura, mayo del 2020



Mg. Miquiades Enrique Roña Córdova
DNI:03118490
Experto 2

Validación de instrumento 1 por Experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																	
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN INSTITUCIONAL Conjunto de actividades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria (Chirca y Reyes, 2014)	Gestión pedagógica	Planeación académica	1	El planeamiento académico contribuye con los propósitos de la institución educativa.						X		X		X			
		Desarrollo de competencias	2	Las competencias planteadas en la programación curricular anual son relevantes con las necesidades						X		X		X			
		Congruencia de los contenidos	3	Los contenidos curriculares tienen congruencia con el desarrollo del enfoque, los propósitos así como los contenidos del DCN.						X		X		X			
		Evaluación interna	4	La evaluación interna que realiza el director mejora el desempeño de los docentes.						X		X		X			
		Desempeño del estudiante	5	El rendimiento académico de los estudiantes es óptimo.						X		X		X			
		Perfil del egresado	6	El perfil de egreso de los estudiantes es satisfactorio.						X		X		X			
		Perfil del docente	7	La distribución de la carga académica está de acuerdo al perfil del docente.						X		X		X			
		Conocimiento del plan de estudios	8	El contenido del plan de estudios propuesto en la programación anual corresponde a los aprendizajes que deben alcanzar los estudiantes al concluir cada ciclo.						X		X		X			
		Evaluación del dominio de contenidos	9	El director realiza acciones tanto de control como de acompañamiento a los docentes referidos a su quehacer pedagógico.						X		X		X			
	Gestión administrativa	Infraestructura y equipamiento	10	Las instalaciones de infraestructura como el equipamiento que la institución educativa ofrece son adecuadas.						X		X		X			
		Toma de decisiones	11	El impacto que tiene la toma de decisiones sobre los proyectos implementados en la institución es positivo.						X		X		X			
		Rendición de cuentas	12	La rendición de cuentas de los proyectos como de las actividades en favor de la mejora institucional es totalmente clara por parte de las comisiones responsables						X		X		X			
		Contratación de personal	13	La institución cuenta con personal profesional suficiente.						X		X		X			
		14	Los criterios que se utilizan para realizar la contratación de personal son adecuados						X		X		X				
	Gestión organizacional	Conocimiento de la normatividad	15	La aplicación de las normas vigentes contribuye a la mejora del trabajo del docente.						X		X		X			
		Organización académica	16	El director monitorea periódicamente la organización académica de la institución.						X		X		X			
			17	La organización académica que funciona en la institución educativa es adecuada.						X		X		X			
		Mejoramiento institucional	18	La gestión del director promueve la mejora de la institución.						X		X		X			
			19	Los programas del gobierno impactan positivamente en el mejoramiento institucional.						X		X		X			
		Misión de la institución	20	La misión de la institución educativa es pertinente.						X		X		X			
		Comunicación entre actores educativos	21	La comunicación directivo-docente que existe en la institución educativa es abierta.						X		X		X			
	22		La comunicación docente-estudiante-padre de familia es permanente.						X		X		X				
	Gestión comunitaria	Liderazgo del director	23	El director lidera su trabajo de manera dinámica.						X		X		X			
		Capacitación del docente	24	El director gestiona oportunamente capacitaciones para el mejoramiento del trabajo de los docentes						X		X		X			
		Apoyos didácticos	25	La institución educativa cuenta con material didáctico para uso del docente en el desarrollo de sus sesiones.						X		X		X			
	Gestión comunitaria	Convenio con otras instituciones	26	La gestión del director para suscribir convenios con otras instituciones de la comunidad es adecuada.						X		X		X			
			27	Los acuerdos establecidos en los convenios institucionales benefician el desarrollo de la institución.						X		X		X			
		Intercambio de experiencias	28	El intercambio de experiencias con otras instituciones contribuye en la mejora de la imagen de la institución.						X		X		X			
		Participación en actividades extracurriculares	29	La institución educativa participa en actividades extracurriculares.						X		X		X			
			30	El director promueve la participación de la institución educativa en actividades realizadas en la comunidad.						X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de [Gestión institucional](#).

Objetivo: Evaluar los niveles de la [Gestión institucional](#).

Dirigido a: [Docentes de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador](#).

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor.

Áreas de experiencia profesional: Educativa e Investigación.

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Tumbes, mayo del 2020.



.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Evaluador

Validación de instrumento 2 por Experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN																									
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA																											
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO																										
LIDERAZGO PEDAGÓGICO Es el liderazgo del equipo directivo y singularmente de su director, quien se convierte en el agente más determinante para diseñar y desarrollar programas que mejoren las organizaciones educativas (Medina y Gómez, 2014).	Control	Desempeño y aplicación de normas	1	El Director estimula permanentemente al personal para mejorar su desempeño.					X	X		X		X																												
			2	En su institución educativa las normas se aplican a todo el personal por igual.														X		X		X																				
		Intervención del directivo	3	El directivo realiza supervisiones asesorando la labor del personal de la institución.						X	X		X		X																											
			4	El Director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan dentro de la institución.														X	X		X		X																			
		Acciones correctivas	5	Las acciones disciplinarias en su institución tienen por finalidad corregir comportamientos incorrectos.						X	X		X		X																											
			6	El directivo resuelve problemas que se presentan en la institución tomando en cuenta opiniones de su personal.														X	X		X		X																			
			7	El Director demuestra buena disposición para solucionar cualquier situación que se presente en la institución.																							X	X		X		X										
		8	El directivo se preocupa sobre el estado de los ambientes como de los enseres de la institución.					X		X		X		X																												
	Habilidad relacional	9	El Director participa en los eventos institucionales en forma activa.						X								X		X		X																					
		10	El directivo asume el papel de un amigo más que de un jefe.																						X		X		X													
		Directivo trato por igual al personal	11	El Director promueve el buen trato en su institución.						X	X		X		X																											
			12	El directivo trata de la misma manera a todo el personal de la institución.														X	X		X		X																			
		Directivo sabe escuchar	13	El Director es abierto a las críticas sobre su desempeño por parte de la comunidad educativa.						X	X		X		X																											
		Clima adecuado en la institución	14	En la institución se percibe un clima adecuado para su desempeño laboral.														X	X		X		X																			
			15	El directivo muestra buenas relaciones interpersonales con todo su personal.						X	X		X		X																											
			16	El Director integra a todo el personal evitando preferencias.																						X	X		X		X											
	Comunicación y organización	17	La comunicación del directivo es abierta con todos los miembros de la comunidad educativa.					X	X										X		X																					
		18	El directivo resuelve el trámite de documentos tomando como base información estadística.							X		X		X																												
		Comunicación Horizontal	19	El tipo de comunicación con el directivo es horizontal.					X									X		X		X																				
			20	El manejo de la comunicación en los diferentes espacios de trabajo es adecuada.						X	X		X		X																											
			21	El Director tiene capacidad de convocatoria.																						X	X		X		X											
			22	El directivo se comunica como una persona servicial.																														X	X		X		X			
			23	El Director sabe escuchar sugerencias de sus trabajadores.																																						X
		Capacidad organizativa	24	El directivo promueve constantemente el trabajo en equipo.					X									X		X		X																				
			25	El Director respeta los acuerdos de las reuniones escritas en acta.						X	X		X		X																											
			26	El directivo delega tareas específicas a los docentes oportunamente.																					X	X		X		X												
			27	El Director cumple con sus funciones como gestor de la institución.																													X	X		X		X				
		Distribución de personal	28	El directivo distribuye al personal en los cargos considerando el perfil profesional.					X									X		X		X																				
			29	El Director organiza convenientemente al personal según sus competencias profesionales.						X	X		X		X																											

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de [Liderazgo pedagógico](#).

Objetivo: Evaluar los niveles de la [Liderazgo pedagógico](#).

Dirigido a: [Docentes de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador](#).

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor.

Áreas de experiencia profesional: Educativa e Investigación.

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Tumbes, mayo del 2020.

.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros
Evaluador

VALIDEZ DE CRITERIO – PEARSON (ÍTEM-TOTAL)

		V1: GESTIÓN INSTITUCIONAL																												Suma	Validez de			
		D1: Gestión pedagógica								D2: Gestión administrativa							D3: Gestión organizacional							D4: Gestión Comunitaria						de	Criterio de			
																														Ítems	Pearson			
Ítems		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	V1	Valido: = ó > ≥ 0.21	
1		4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	5	1	2	80	0.55	
2		1	4	4	1	4	4	4	4	1	2	5	4	4	4	4	1	2	2	2	3	2	4	1	2	1	3	3	3	3	3	85	0.64	
3		4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	1	1	1	2	4	4	112	0.47	
4		3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	5	1	1	1	1	1	1	2	3	3	59	0.55
5		3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	1	1	1	1	1	1	2	3	3	57	0.37
6		5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	146	0.34	
7		3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	106	0.67	
8		5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	134	0.48	
9		4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	130	0.50	
10		4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	5	124	0.64	
11		4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	121	0.56	
12		4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	1	1	1	5	4	114	0.64	
13		5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	4	129	0.76	
14		4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	5	123	0.76	
15		4	3	3	2	4	4	1	4	1	1	3	2	3	2	3	1	1	1	5	1	2	3	2	2	1	2	2	4	4	4	75	0.67	
16		3	4	4	3	3	4	1	3	1	1	2	1	3	3	4	2	4	2	4	3	1	5	1	1	1	2	2	4	4	4	80	0.79	
17		4	3	3	4	5	1	4	3	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	1	2	4	4	5	5	113	0.78	
18		5	4	4	3	3	5	4	3	5	1	1	3	4	4	3	5	2	3	5	5	2	5	2	3	1	4	5	5	4	4	107	0.77	
19		3	5	4	4	5	5	3	5	1	1	2	1	4	4	5	1	1	1	5	5	4	5	2	2	1	3	3	3	3	3	94	0.47	
20		3	3	3	3	4	4	3	4	2	1	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	5	2	3	1	4	5	5	4	99	0.59	
21		4	3	4	2	4	4	1	2	3	1	4	3	3	5	5	3	4	4	3	5	4	5	4	2	1	1	4	5	5	5	103	0.65	
22		4	4	4	2	5	5	2	3	1	1	3	3	5	4	5	3	3	3	4	5	4	5	3	3	2	3	3	5	4	4	105	0.25	
23		3	3	4	3	4	4	3	4	3	1	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	5	1	3	3	3	3	5	5	5	97	0.68	
24		3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	4	4	5	2	3	5	5	2	5	2	3	1	3	4	5	4	4	4	102	0.81	
25		3	3	4	2	5	5	2	4	2	1	4	3	4	4	5	1	2	4	4	1	5	2	3	1	4	4	4	4	4	98	0.51		
26		4	4	4	2	4	4	3	1	1	2	1	3	3	4	1	1	1	4	4	3	5	2	3	1	3	4	4	4	4	88	0.56		
27		4	4	4	1	4	3	3	4	2	2	2	2	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	2	3	2	3	3	4	5	5	101	0.58	
28		3	3	3	1	5	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	2	3	4	5	5	5	109	0.42	
29		4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	1	1	1	3	3	3	4	1	1	1	1	3	4	2	86	0.51	
30		3	4	5	3	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	3	5	1	2	1	2	3	4	5	5	89	0.58	
31		5	5	5	2	4	4	4	4	3	1	1	1	5	5	5	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	105		
32		4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	1	2	1	3	3	5	5	5	97		
33		3	3	4	2	5	5	4	2	1	2	3	4	4	5	2	2	2	5	4	4	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	101		
34		3	3	3	1	3	5	4	4	1	1	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	90		
35		4	4	4	2	4	4	4	4	1	1	2	2	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	3	4	1	4	4	4	4	4	105		
36		4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	3	2	4	4	4	4	4	106		

	V2: LIDERAZGO PEDAGÓGICO																												Suma	Validez de		
	D1: Control								D2: Habilidad relacional								D3: Comunicación y organización														de	Criterio de
	Ítems	V2																														
Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Valido: -0 >= 0.21		
1	3	2	2	3	4	2	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	89	0.73	
2	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	67	0.64	
3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	2	4	2	1	4	1	1	89	0.78	
4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	5	2	4	2	1	4	1	1	90	0.74	
5	2	2	2	3	4	2	3	4	2	1	2	2	1	3	2	1	3	3	2	3	3	4	4	3	2	1	4	3	2	73	0.25	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145	0.68	
7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	92	0.65	
8	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	95	0.67		
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	116	0.81	
10	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	127	0.74	
11	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	126	0.68	
12	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	0.65	
13	5	3	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	131	0.75	
14	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	127	0.66	
15	3	3	2	2	3	3	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	74	0.54	
16	3	3	2	1	4	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	1	4	2	3	3	94	0.71	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	5	3	3	3	2	5	4	3	4	2	4	102	0.68	
18	4	3	3	2	5	2	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	4	1	2	4	3	5	4	1	4	3	3	92	0.53	
19	1	1	2	2	5	2	3	4	4	3	5	1	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	2	1	1	4	3	86	0.70	
20	1	1	1	3	4	3	4	3	3	2	2	1	3	3	3	4	4	3	2	4	3	5	4	1	5	4	4	3	4	87	0.51	
21	1	1	1	3	5	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	2	4	3	1	5	4	4	92	0.52	
22	2	2	2	3	5	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	2	4	3	1	5	4	4	95	0.53	
23	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	1	2	4	3	5	4	1	4	3	3	95	0.52	
24	2	2	3	3	5	4	3	4	4	2	3	2	2	2	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	4	4	4	92	0.38	
25	2	2	3	5	4	4	5	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	2	4	3	4	4	4	4	3	106	0.62	
26	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	5	2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	92	0.59	
27	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	105	0.52	
28	2	2	2	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	5	4	3	4	4	98	0.57	
29	1	1	1	1	5	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	82	0.54	
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	2	2	91		
31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	4	4	4	100		
32	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	112		
33	2	2	2	2	4	2	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	91		
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	91		
35	1	2	2	2	5	2	2	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	2	2	4	2	3	3	1	4	4	85		
36	2	2	2	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	1	3	3	3	3	4	2	4	4	4	95		

VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)

O MÉTODO DE CORRELACIONES

Validez de Constructo V1						
		V1	D1	D2	D3	D4
V1	Correlación de Pearson	1	,849**	,897**	,937**	,675**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36
D1	Correlación de Pearson	,849**	1	,724**	,731**	,398*
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.016
	N	36	36	36	36	36
D2	Correlación de Pearson	,897**	,724**	1	,787**	,523**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.001
	N	36	36	36	36	36
D3	Correlación de Pearson	,937**	,731**	,787**	1	,525**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.001
	N	36	36	36	36	36
D4	Correlación de Pearson	,675**	,398*	,523**	,525**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.016	.001	.001	
	N	36	36	36	36	36

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

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

Validez de Constructo V2					
		V2	D1	D2	D3
V2	Correlación de Pearson	1	,904**	,926**	,949**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36
D1	Correlación de Pearson	,904**	1	,762**	,774**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36
D2	Correlación de Pearson	,926**	,762**	1	,830**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36
D3	Correlación de Pearson	,949**	,774**	,830**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36

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

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - PRUEBA PILOTO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos o ítems				
V1	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
Ítem 1	68.30	17.567	.246	.824
Ítem 2	67.30	16.233	.577	.805
Ítem 3	68.30	16.233	.577	.805
Ítem 4	67.80	17.289	.575	.810
Ítem 5	66.80	17.289	.575	.810
Ítem 6	66.80	17.511	.487	.813
Ítem 7	68.10	17.878	.173	.828
Ítem 8	68.00	18.000	.163	.828
Ítem 9	68.80	17.511	.487	.813
Ítem 10	68.80	17.289	.575	.810
Ítem 11	67.80	17.511	.487	.813
Ítem 12	67.80	17.289	.575	.810
Ítem 13	68.30	16.233	.577	.805
Ítem 14	68.30	16.011	.635	.801
Ítem 15	69.20	18.178	.099	.832
Ítem 16	69.10	16.100	.611	.803
Ítem 17	68.30	17.567	.246	.824
Ítem 18	69.20	17.733	.200	.827
Ítem 19	68.00	17.333	.331	.819
Ítem 20	67.30	17.567	.246	.824

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.823	20

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - PRUEBA PILOTO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos o ítems				
V2	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
Ítem 1	57.70	49.789	.469	.789
Ítem 2	56.80	49.956	.432	.791
Ítem 3	57.80	51.511	.396	.794
Ítem 4	57.70	50.900	.348	.795
Ítem 5	57.60	50.933	.374	.794
Ítem 6	57.70	50.233	.420	.792
Ítem 7	56.40	49.822	.301	.799
Ítem 8	56.40	46.711	.657	.776
Ítem 9	56.50	45.611	.858	.766
Ítem 10	56.70	48.678	.388	.793
Ítem 11	56.10	49.433	.508	.787
Ítem 12	57.20	49.067	.592	.784
Ítem 13	56.90	47.433	.473	.786
Ítem 14	56.20	49.067	.316	.798
Ítem 15	57.80	52.844	.029	.823
Ítem 16	56.90	50.989	.319	.796
Ítem 17	57.30	45.344	.343	.806
Ítem 18	57.10	50.322	.318	.797

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.802	18

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V1	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
Ítem 1	98.25	355.279	.522	.933
Ítem 2	98.11	352.044	.610	.932
Ítem 3	98.00	361.143	.442	.934
Ítem 4	99.06	349.254	.506	.933
Ítem 5	97.94	363.368	.346	.934
Ítem 6	98.03	361.171	.294	.935
Ítem 7	98.58	342.650	.631	.931
Ítem 8	98.11	355.416	.446	.933
Ítem 9	99.33	349.314	.446	.934
Ítem 10	99.75	343.107	.599	.932
Ítem 11	99.06	348.340	.515	.933
Ítem 12	99.00	345.029	.606	.932
Ítem 13	98.14	345.094	.739	.930
Ítem 14	98.00	344.343	.734	.930
Ítem 15	98.03	343.685	.632	.931
Ítem 16	99.08	332.136	.759	.929
Ítem 17	99.08	334.707	.757	.930
Ítem 18	98.75	332.307	.735	.930
Ítem 19	98.28	352.035	.426	.934
Ítem 20	98.06	348.625	.548	.932
Ítem 21	98.28	344.492	.618	.931
Ítem 22	97.81	362.790	.194	.936
Ítem 23	99.17	340.600	.639	.931
Ítem 24	99.25	336.250	.789	.929
Ítem 25	99.78	351.321	.471	.933
Ítem 26	99.17	348.257	.513	.933
Ítem 27	98.72	346.149	.538	.933
Ítem 28	97.92	356.707	.370	.934
Ítem 29	97.81	355.361	.470	.933
Ítem 30	97.86	354.123	.546	.933

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.934	30

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	95.53	263.799	.693	.936
Ítem 2	95.67	271.143	.606	.937
Ítem 3	95.56	266.311	.754	.936
Ítem 4	95.22	268.521	.707	.936
Ítem 5	94.14	287.209	.202	.941
Ítem 6	95.00	273.829	.652	.937
Ítem 7	94.75	277.850	.623	.938
Ítem 8	94.86	271.380	.638	.937
Ítem 9	94.94	270.683	.793	.936
Ítem 10	95.33	268.914	.706	.936
Ítem 11	94.86	271.094	.647	.937
Ítem 12	95.22	271.663	.610	.937
Ítem 13	95.25	272.536	.733	.936
Ítem 14	95.28	271.578	.626	.937
Ítem 15	94.86	280.352	.507	.938
Ítem 16	94.97	274.542	.681	.937
Ítem 17	94.81	276.790	.660	.937
Ítem 18	94.64	283.552	.511	.939
Ítem 19	94.56	272.368	.672	.937
Ítem 20	95.08	273.907	.458	.939
Ítem 21	94.97	275.399	.470	.939
Ítem 22	94.61	279.044	.491	.939
Ítem 23	95.17	277.571	.483	.939
Ítem 24	94.61	281.444	.330	.940
Ítem 25	94.97	271.628	.579	.938
Ítem 26	95.50	268.943	.542	.939
Ítem 27	94.58	277.050	.471	.939
Ítem 28	95.00	273.600	.523	.938
Ítem 29	94.94	275.940	.496	.939

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.940	29

ANEXO 4. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS FIRMADO POR LA RESPECTIVA AUTORIDAD

AUTORIZO

La que suscribe, autoriza a la Licenciada, LOOR RONQUILLO MARCELA KARINA, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, filial Piura identificada con DNI 0927555763, la ejecución de su investigación científica denominado " **La Gestión institucional y el Liderazgo pedagógico en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.**

Dicho trabajo será realizado con el personal docente de esta institución, desde 16 de Mayo hasta el 30 de mes anterior mencionado del presente año.

Contando con la experticia, buen desempeño y la ética profesional, de la Señorita mencionada dejo constancia mediante este documento con fecha lunes 18 de Mayo de 2020.

Atte:


Msc. Cinthia Nolasco Villamar,

Directora de la I. E. Andrés Castro Quintana

 **D09D1E**
ESCUELA DE EDUC. BÁSICA
Andrés Castro Quintana
B.O. La Compañía - Santa Lucía
ANJE 09104620

Autorización para aplicación de instrumentos en la institución estudiada

SOLICITO: PERMISO APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

MSc. Clara Medina Soledispá
Vicerrectora de la Unidad Educativa "Ecuador Amazónico"

Daule, 11 de junio del 2020

De mi consideración:

Por medio de un cordial saludo me dirijo a usted con el debido afecto y amabilidad correspondida.

Yo **Marcela Karina Loor Ronquillo**, portadora de cédula de identidad **092755576-3**; estudiante del programa Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo –Piura. Tengo el agrado de dirigirme a ud y al mismo tiempo con petición de solicitarle por medio de este documento y de manera formal la autorización para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Gestión Institucional y Liderazgo Pedagógico en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020"

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud

Clara Medina Soledispá

Marcela Loor Ronquillo

Lcda. Marcela Loor Ronquillo



UNIDAD EDUCATIVA ECUADOR AMAZONICO

Email: colecuadoramazonico@yahoo.com
Código ARIE 09H03230
Daule- Guayas- Ecuador



Daule, 23 de junio del 2020

CONSTANCIA

Msc. Clara Medina Soledispa en calidad de rectora de la Unidad Educativa "Ecuador Amazónico" tengo a bien notificar y hacer constar que la **Lcda. Marcela Loor Ronquillo** con CI 092755576-3 estudiantes del programa Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo – Piura aplicó en la institución educativa los instrumentos de su investigación titulada "Gestión Institucional y Liderazgo Pedagógico en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020"

Demostando responsabilidad, empeño, puntualidad y eficacia durante la misma.

POR LO EXPUESTO:

Por lo que se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada a los fines que crea conveniente.



MSc. Clara Medina Soledispa



UNIDAD EDUCATIVA ECUADOR AMAZONICO

Email: coleecuadoramazonico@yahoo.com
Código AMIE 09433330
Daule- Guayas- Ecuador



Suscribo, autorizo que la Licenciada Looz Ronquillo Marcela Karina, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Ríal Piura Identificada con DNI 0927555783, la ejecución de la aplicación de sus instrumentos de investigación. "Gestión Institucional y Liderazgo Pedagógico en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020"

Dicho trabajo se realizará con los colaboradores de esta institución desde el 12 hasta el 22 de junio del presente año.

Agradecimiento la experticia, buen desempeño y la ética profesional de la señorita mencionada dejo constancia mediante este documento con fecha 12 de junio del 2020.

POR LO EXPUESTO:


MSc. Clara Medina Soledispa
Rectora Unidad Educativa
"Ecuador Amazónico"



ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ identificada con cédula de identidad N° _____ trabajadora de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico he sido informada sobre la investigación titulada Gestión Institucional y Liderazgo Pedagógico en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule-Ecuador 2020 conducida por la Lcda. Marcela Loor Ronquillo para culminar su tesis de maestría entiendo que:

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando al anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará y profundizará nuevos conocimientos que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- No sufriré ningún riesgo a mi salud porque será respondido de modo remoto.

ANEXO 6. BASE DE DATOS

		V1 GESTIÓN INSTITUCIONAL																																							
		D1 Gestión pedagógica									D2 Gestión administrativa						D3 Gestión organizacional									D4 Gestión Comunitaria						V1	Nivel								
MUESTRA	Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	D1	Nivel	10	11	12	13	14	15	D2	Nivel	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	D3	Nivel	26	27	28	29	30	D4	Nivel		
		1	4	4	4	4	3	3	2	3	2	29	Medio	3	3	2	2	3	3	16	Medio	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	25	Medio	1	1	5	1	2	10	Bajo	80
	2	1	4	4	1	4	4	4	4	1	27	Medio	2	5	4	4	4	23	Alto	1	2	2	2	3	2	4	1	2	1	20	Bajo	3	3	3	3	3	15	Medio	85	Medio	
	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	37	Alto	3	4	4	4	4	23	Alto	4	4	4	4	5	5	5	4	4	1	40	Alto	1	1	2	4	4	12	Medio	112	Alto	
	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	23	Medio	1	2	2	1	1	8	Bajo	1	2	1	1	3	2	5	1	1	1	18	Bajo	1	1	2	3	3	10	Bajo	59	Bajo	
	5	3	2	3	2	3	2	2	3	3	23	Medio	1	2	2	1	1	8	Bajo	1	1	1	1	3	2	4	1	1	1	16	Bajo	1	1	2	3	3	10	Bajo	57	Bajo	
	6	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto	146	Alto		
	7	3	4	4	5	4	3	4	5	3	35	Alto	4	3	2	4	3	20	Medio	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	35	Medio	3	3	4	3	3	16	Medio	106	Medio	
	8	5	5	5	4	5	4	4	5	4	41	Alto	4	5	4	5	5	28	Alto	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	42	Alto	4	4	5	5	5	23	Alto	134	Alto	
	9	4	5	5	4	4	4	5	5	4	40	Alto	4	4	5	4	4	26	Alto	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	Alto	4	4	4	5	5	22	Alto	130	Alto	
	10	4	4	4	4	4	4	5	5	3	37	Alto	3	4	4	5	5	26	Alto	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	38	Alto	4	4	5	5	5	23	Alto	124	Alto	
	11	4	5	4	4	3	4	5	4	3	36	Alto	3	4	3	4	4	22	Medio	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46	Alto	3	3	4	3	4	17	Medio	121	Alto		
	12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	Alto	4	4	4	4	5	4	25	Alto	4	4	4	5	4	4	4	3	3	40	Alto	1	1	1	5	4	12	Medio	114	Alto	
	13	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40	Alto	4	4	4	4	4	24	Alto	5	5	4	4	5	5	5	4	2	44	Alto	4	4	5	4	4	21	Alto	129	Alto		
	14	4	4	4	4	4	4	5	5	3	37	Alto	3	4	4	4	5	25	Alto	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	38	Alto	4	4	5	5	5	23	Alto	123	Alto	
	15	4	3	3	2	4	4	1	4	1	26	Medio	1	3	2	3	2	14	Bajo	1	1	1	5	1	2	3	2	2	1	19	Bajo	2	2	4	4	4	16	Medio	75	Medio	
	16	3	4	4	3	3	4	1	3	1	26	Medio	1	2	1	3	3	14	Bajo	2	4	2	4	3	1	5	1	1	1	24	Medio	2	2	4	4	4	16	Medio	80	Medio	
	17	4	3	3	4	5	1	4	3	2	29	Medio	3	3	5	4	5	25	Alto	4	4	5	5	4	3	5	4	4	1	39	Alto	2	4	4	5	5	20	Alto	113	Alto	
	18	5	4	4	3	3	5	4	3	5	36	Alto	1	1	3	4	4	16	Medio	5	2	3	5	5	2	5	2	3	1	33	Medio	4	5	5	4	4	22	Alto	107	Medio	
	19	3	5	4	4	5	5	3	5	1	35	Alto	1	2	1	4	4	17	Medio	1	1	1	5	5	4	5	2	2	1	27	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	94	Medio	
	20	3	3	3	3	4	4	3	4	2	29	Medio	1	2	4	4	4	19	Medio	4	2	2	2	4	4	4	5	2	3	32	Medio	1	4	5	5	4	19	Alto	99	Medio	
	21	4	3	4	2	4	4	1	2	3	27	Medio	1	4	3	3	5	21	Medio	3	4	4	3	5	4	5	4	2	1	35	Medio	1	4	5	5	5	20	Alto	103	Medio	
	22	4	4	4	2	5	5	2	3	1	30	Medio	1	3	3	5	4	21	Medio	3	3	3	4	5	4	5	3	3	2	35	Medio	3	3	5	4	4	19	Alto	105	Medio	
	23	3	3	4	3	4	4	3	4	3	31	Medio	1	2	2	4	4	17	Medio	2	2	2	4	4	2	5	1	3	3	28	Medio	3	3	5	5	5	21	Alto	97	Medio	
	24	3	3	3	3	4	4	2	4	2	28	Medio	3	3	3	4	4	22	Medio	2	3	5	5	2	5	2	3	1	3	31	Medio	4	5	4	4	4	21	Alto	102	Medio	
	25	3	3	4	2	5	5	2	4	2	30	Medio	1	4	3	4	4	21	Medio	1	2	4	4	1	5	2	3	1	4	27	Medio	4	4	4	4	4	20	Alto	98	Medio	
	26	4	4	4	2	4	4	3	1	1	27	Medio	2	1	3	3	4	14	Bajo	1	1	4	4	3	5	2	3	1	3	27	Medio	4	4	4	4	4	20	Alto	88	Medio	
	27	4	4	4	1	4	3	3	4	2	29	Medio	2	2	2	5	4	19	Medio	3	3	3	4	4	4	5	2	3	2	33	Medio	3	3	4	5	5	20	Alto	101	Medio	
	28	3	3	3	1	5	4	3	4	4	30	Medio	2	3	3	4	4	20	Medio	4	3	3	4	5	4	5	4	3	2	37	Medio	3	4	5	5	5	22	Alto	109	Medio	
	29	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	Alto	4	2	3	3	4	19	Medio	4	1	1	1	3	3	3	4	1	1	22	Bajo	1	1	3	4	2	11	Bajo	86	Medio	
	30	3	4	5	3	4	4	4	4	1	32	Medio	1	1	1	4	4	15	Medio	1	1	1	4	4	3	5	1	2	1	23	Bajo	2	3	4	5	5	19	Alto	89	Medio	
	31	5	5	5	2	4	4	4	4	3	36	Alto	1	1	1	5	5	18	Medio	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	32	Medio	3	4	4	4	4	19	Alto	105	Medio	
	32	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34	Alto	2	3	3	4	4	20	Medio	2	2	2	2	3	3	4	1	2	1	22	Bajo	3	3	5	5	5	21	Alto	97	Medio	
	33	3	3	4	2	5	5	4	2	1	29	Medio	2	3	4	4	5	20	Medio	2	2	5	4	4	5	2	2	2	4	32	Medio	4	4	4	4	4	20	Alto	101	Medio	
	34	3	3	3	1	3	5	4	4	1	27	Medio	1	2	2	4	4	17	Medio	2	2	2	4	4	3	4	3	2	2	28	Medio	2	4	4	4	4	18	Medio	90	Medio	
	35	4	4	4	2	4	4	4	4	1	31	Medio	1	2	2	4	4	17	Medio	3	3	4	5	5	4	5	3	4	1	37	Medio	4	4	4	4	4	20	Alto	105	Medio	
	36	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	Alto	2	2	3	4	4	19	Medio	3	3	3	4	4	3	5	3	3	2	33	Medio	4	4	4	4	4	20	Alto	106	Medio	

		V2 LIDERAZGO PEDAGÓGICO																																				
		D1 Control								D2 Habilidad relacional								D3 Comunicación y organización																V2	Nivel			
MUESTRA	Items	1	2	3	4	5	6	7	8	D1	Nivel	9	10	11	12	13	14	15	16	D2	Nivel	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	D3	Nivel		
	1	3	2	2	3	4	2	3	4	23	Medio	4	2	3	2	2	4	4	4	25	Medio	4	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	41	Medio	89	Medio
	2	1	1	1	3	3	3	3	1	16	Bajo	3	1	1	3	1	2	3	3	17	Bajo	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	34	Medio	67	Bajo	
	3	2	3	3	3	3	4	3	4	25	Medio	3	4	4	3	3	3	4	3	27	Medio	3	3	4	3	5	4	2	4	2	1	4	1	1	37	Medio	89	Medio
	4	2	3	3	3	3	4	3	4	25	Medio	3	4	4	3	3	3	4	3	27	Medio	3	3	4	3	5	5	2	4	2	1	4	1	1	38	Medio	90	Medio
	5	2	2	2	3	4	2	3	4	22	Medio	2	1	2	2	1	3	2	1	14	Bajo	3	3	2	3	3	4	4	3	2	1	4	3	2	37	Medio	73	Medio
	6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	Alto	145	Alto
	7	3	3	3	3	4	3	3	3	25	Medio	3	3	3	2	3	4	3	3	24	Medio	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	43	Medio	92	Medio
	8	4	3	4	3	4	3	4	4	29	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	42	Medio	95	Medio
	9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	52	Alto	116	Alto	
	10	4	3	4	5	5	5	5	5	36	Alto	5	4	5	5	3	4	3	4	33	Alto	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	58	Alto	127	Alto	
	11	5	4	4	5	4	4	4	4	34	Alto	5	4	4	5	4	4	4	4	34	Alto	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	58	Alto	126	Alto
	12	4	5	4	4	5	4	4	4	34	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	Alto	118	Alto
	13	5	3	4	4	3	4	4	5	32	Alto	5	3	5	5	4	5	5	5	37	Alto	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	62	Alto	131	Alto	
	14	4	3	4	5	5	5	5	5	36	Alto	4	5	5	3	4	5	3	4	33	Alto	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	58	Alto	127	Alto
	15	3	3	2	2	3	3	3	1	20	Medio	2	1	3	2	2	2	2	2	16	Bajo	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	38	Medio	74	Medio	
	16	3	3	2	1	4	4	4	2	23	Medio	3	3	4	4	3	2	3	4	26	Medio	3	4	4	4	4	4	5	4	1	4	2	3	3	45	Medio	94	Medio
	17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	3	3	4	3	3	2	4	4	26	Medio	2	4	5	3	3	3	2	5	4	3	4	2	4	44	Medio	102	Medio
	18	4	3	3	2	5	2	4	4	27	Medio	3	2	4	3	3	2	4	3	24	Medio	3	4	4	1	2	4	3	5	4	1	4	3	3	41	Medio	92	Medio
	19	1	1	2	2	5	2	3	4	20	Medio	4	3	5	1	3	2	4	3	25	Medio	4	4	3	3	4	3	4	5	2	1	1	4	3	41	Medio	86	Medio
	20	1	1	1	3	4	3	4	3	20	Medio	3	2	2	1	3	3	3	4	21	Medio	4	3	2	4	3	5	4	1	5	4	4	3	4	46	Medio	87	Medio
	21	1	1	1	3	5	4	4	4	23	Medio	3	3	2	4	4	4	4	3	27	Medio	3	4	4	2	2	4	2	4	3	1	5	4	4	42	Medio	92	Medio
	22	2	2	2	3	5	4	4	4	26	Medio	3	3	2	4	4	4	4	3	27	Medio	3	4	4	2	2	4	2	4	3	1	5	4	4	42	Medio	95	Medio
	23	4	4	4	4	5	3	3	4	31	Alto	3	2	4	3	3	2	3	3	23	Medio	3	4	4	1	2	4	3	5	4	1	4	3	3	41	Medio	95	Medio
	24	2	2	3	3	5	4	3	4	26	Medio	4	2	3	2	2	2	4	4	23	Medio	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	4	4	4	43	Medio	92	Medio
	25	2	2	3	5	4	4	5	3	28	Medio	4	4	3	2	4	4	4	4	29	Medio	4	4	3	5	5	2	4	3	4	4	4	4	3	49	Alto	106	Medio
	26	4	3	3	3	5	3	3	3	27	Medio	3	3	3	3	3	2	3	2	22	Medio	3	4	5	2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	43	Medio	92	Medio
	27	3	3	3	3	5	4	4	3	28	Medio	4	3	4	3	3	3	4	4	28	Medio	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	49	Alto	105	Medio
	28	2	2	2	3	5	3	4	4	25	Medio	4	3	4	3	3	3	3	3	26	Medio	3	4	4	2	3	4	3	5	4	3	4	4	4	47	Medio	98	Medio
	29	1	1	1	1	5	3	4	2	18	Bajo	2	2	2	3	3	3	3	3	21	Medio	3	4	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	43	Medio	82	Medio
	30	3	3	3	3	3	3	4	3	25	Medio	3	3	4	4	3	3	4	3	27	Medio	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	2	2	39	Medio	91	Medio
	31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	4	3	4	3	3	2	3	3	25	Medio	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	4	4	4	51	Alto	100	Medio
	32	4	4	4	3	5	3	3	4	30	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50	Alto	112	Alto
	33	2	2	2	2	4	2	3	3	20	Medio	4	3	3	3	4	2	4	4	27	Medio	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	44	Medio	91	Medio
	34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	3	3	3	2	3	3	23	Medio	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	44	Medio	91	Medio
	35	1	2	2	2	5	2	2	2	18	Bajo	2	4	4	4	3	4	2	4	27	Medio	4	3	4	4	2	2	4	2	3	3	1	4	4	40	Medio	85	Medio
	36	2	2	2	3	5	4	4	4	26	Medio	3	4	4	3	3	2	4	3	26	Medio	4	4	4	1	3	3	3	3	4	2	4	4	4	43	Medio	95	Medio

ANEXO 7. FOTOS



Figura 1. Fotografía de la institución

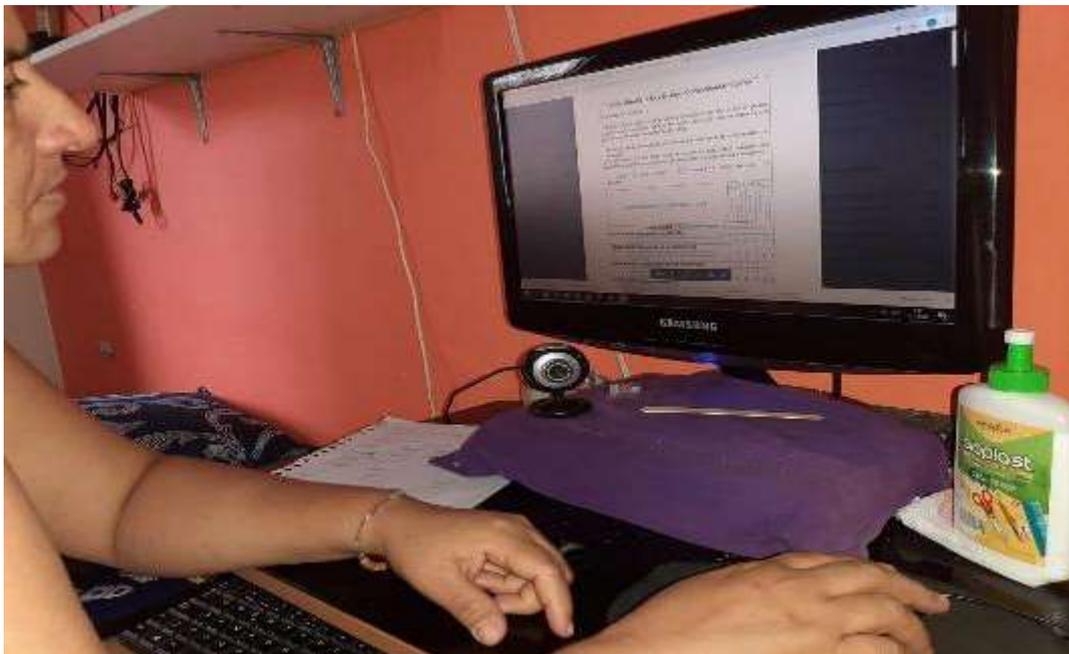


Figura 2. Docente respondiendo los cuestionarios

ANEXO 8. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: La Gestión institucional y el liderazgo pedagógico en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN
¿Qué relación existe entre la Gestión institucional y el liderazgo pedagógico en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020?	Establecer la relación entre Gestión institucional y liderazgo pedagógico en la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.	Hi: La Gestión institucional está relacionado de forma significativa con el liderazgo pedagógico de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador H0: La Gestión institucional no está relacionado de forma significativa con el liderazgo pedagógico de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador	Teórica: Esta investigación se justifica a nivel teórico porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en el enfoque de los rasgos, el enfoque conductual y el enfoque situacional y en la teoría de liderazgo Chiavenato (2002) para la variable Liderazgo pedagógico y en a la teoría de Calidad Total de Juan Casassus (1999) sobre Gestión Institucional.
PROB. ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	Practico
¿De qué manera la gestión institucional está relacionada con la dimensión control?, ¿De qué manera la gestión institucional está relacionada con la dimensión habilidad relacional? ¿De qué manera la gestión institucional está relacionada con la dimensión comunicación y organización?	a) Determinar la relación entre gestión institucional y la dimensión control de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020. b) Establecer la relación entre gestión institucional y la dimensión habilidad relacional de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020. c) Determinar la relación entre gestión institucional y la dimensión comunicación y organización de la Unidad Educativa	H1: La gestión institucional se relaciona significativamente con la dimensión control de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020. H2: La gestión institucional se relaciona significativamente con la dimensión habilidad relacional de la Unidad Educativa “Ecuador Amazónico” Daule, Ecuador 2020. H3: La gestión institucional se relaciona significativamente con la dimensión comunicación y organización de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.	A nivel práctico contribuye a la elaboración de acciones basadas en la gestión institucional para centrar, focalizar, nuclear a la unidad educativa alrededor de los estudiantes, además efectuar otro tipo de actividades como ejecución de programas, talleres o capacitación sobre el fortalecimiento del liderazgo pedagógico.
			Metodológico Desde el plano metodológico con esta investigación se aporta nuevos instrumentos válidos y confiables esto es gracias a la validación por criterio de expertos o

	Ecuador Amazónico Daule, Ecuador 2020.		<p>jueces y la verificación del coeficiente de fiabilidad (alfa de Cronbach) en una muestra piloto, dichas herramientas son de gran apoyo para futuras investigaciones a nivel nacional o local.</p> <p>Social</p> <p>Esta investigación resulta muy útil a nivel social porque beneficia a la comunidad educativa de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico Daule, sirviendo como un nuevo alcance para la optimización de la administración de la educación, además beneficia a la comunidad científica porque brinda un conocimiento nuevo sobre el comportamiento de estas variables en una Unidad Educativa de Ecuador.</p>
--	---	--	--