



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa
de Guayaquil, 2022

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

AUTOR:

Zumba Piña, Cristobal Benito (orcid.org/0000-0002-8964-830X)

ASESOR:

Dr. Cherre Anton, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA — PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que, gracias a él he logrado concluir esta importante meta de mi vida. A mis padres, mis hermanos, mi compañera de vida y mis hijos Lisbeth, Erick, y Victoria quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme y poder llegar a ser un ejemplo para ellos ya que supieron pacientemente comprender que lo que estaba realizando es un proyecto del cual tarde o temprano se obtendrá recompensa.

A mis compañeros de maestría quienes fueron parte de cada aprendizaje, amigos y todas esas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos

A la Universidad César Vallejo, a los docentes y tutores, quienes compartieron sus conocimientos académicos en mi formación académica de cuarto nivel y alcanzar éste importante título académico con la finalidad de ampliar mis conocimientos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios en primer lugar por permitirme culminar mi carrera, a todas las personas que me ayudaron a seguirme esforzando para alcanzar una meta más, A mis padres que, aunque ya no están físicamente fueron parte de mi formación, en especial a mi madre que me alentó a seguir formándome y siempre tuvo una palabra de apoyo y aliento para mí, mi familia aquellos que son y serán mi apoyo incondicional.

A los docentes de la universidad Cesar Vallejo quienes me brindaron su apoyo y conocimientos para poder así desenvolverme en mis estudios de cuarto nivel.

A mi tutor Dr. Carlos Alberto Cherre Antón quien impartió sus conocimientos para realizar mi tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Población educandos educadores de la Unidad Educativa Dr. Alfredo Baquerizo Moreno</i>	17
Tabla 2 <i>Correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente</i>	22
Tabla 3 <i>Nivel de liderazgo directivo en una institución educativa de Guayaquil, 2022</i>	23
Tabla 4 <i>Nivel de desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022</i>	23
Tabla 5 <i>Correlación entre el liderazgo directivo y la planeación curricular</i>	24
Tabla 6 <i>Correlación entre el liderazgo directivo y la dirección del aprendizaje</i>	25
Tabla 7 <i>Correlación entre el liderazgo directivo y evaluación pedagógica</i>	26

Índice de figuras

Figura 1 <i>Expresión compendiosa de investigación</i>	15
--	----

Resumen

La presente investigación denominada “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022”, se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil. Presentando un diseño no experimental de tipo básico y alcance correlacional, teniendo una muestra de 60 educadores de la Unidad Educativa, quienes desarrollaron dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos; debiendo precisar que estos fueron sometido a un análisis de confiabilidad según coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente de 0,983 para el liderazgo directivo y 0,976 para el desempeño docente; donde ambos mostraron ser muy confiables. El autor pudo concluir confirmando la existencia de una fuerte y significativa relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente, todo esto derivado del coeficiente obtenido el cual fue de $r=0,830$ mismo que por ser cercano a uno indicó el grado de vinculación; a la vez que alcanzó una significancia de $\text{Sig.}=0,000<0,01$; por lo que se aceptó la hipótesis de investigación y se entendió que en la medida en que se mejore el liderazgo académico, lo mismos sucederá con el desempeño de los educadores de una IE de Guayaquil.

Palabras clave: liderazgo directivo, desempeño docente, planeación curricular, dirección del aprendizaje, evaluación pedagógica.

Abstract

The present research called "Managerial leadership and teaching performance in an educational institution of Guayaquil, 2022", was conducted with the objective of determining the relationship between managerial leadership and teaching performance in an educational institution of Guayaquil. Presenting a non-experimental design of basic type and correlational scope, having a sample of 60 educators of the Educational Unit, who developed two questionnaires as data collection instruments; having to specify that these were submitted to a reliability analysis according to Cronbach's Alpha coefficient, obtaining a coefficient of 0.983 for managerial leadership and 0.976 for teaching performance; where both showed to be very reliable. The author was able to conclude by confirming the existence of a strong and significant relationship between managerial leadership and teaching performance, all this derived from the coefficient obtained which was $r=0.830$, which by being close to one indicated the degree of linkage; at the same time it reached a significance of $\text{Sig.}=0.000<0.01$; therefore, the research hypothesis was accepted and it was understood that to the extent that academic leadership improves, the same will happen with the performance of the educators of an IE of Guayaquil.

Keywords: managerial leadership, teacher performance, curricular planning, learning management, pedagogical evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual en el que vivimos, los vertiginosos cambios socio económicos resultantes del paso del Covid-19 generó una reestructuración del modelo educativo tradicional; donde nuevos retos abordaron tanto al personal docente como directivo de los colegios a nivel mundial; exigiéndoles nuevas necesidades educativas. Por lo que el liderazgo de estos se puso a prueba donde muchos fallaron mostrando debilidades de gestión; así como un desempeño docente que dejó mucho que desear; dejando ver las falencias de los guías educativos de las futuras generaciones. (Gutiérrez, 2020)

A nivel mundial según informe de la Unesco, se encontró que un 81% de los educadores de primaria y un 78% de secundaria no cuentan con competencias digitales acordes a las necesidades actuales de la educación; lo cual se aprecia en el bajo nivel de liderazgo que mostraron, ya que no fueron capaces de generar un clima educativo que pudiera manejar la sobrecarga laboral que estos debieron afrontar, mientras se embarcaron en nuevos retos tecnológico-profesionales; situación que afectó negativamente el desempeño de los educadores lo cual se reflejó en la calidad de la educación que recibieron los educandos durante el año 2020 (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [Unesco], 2021). Situación que mostró que muchos docentes a nivel internacional no contaban con los saberes necesarios para exponer sus clases de forma digital, lo cual propició una baja del desempeño de estos, ya que la sobrecarga laboral y largas horas frente a una Pc los obligó a descuidar sus funciones pedagógicas a fin de asistir en proceso administrativos, por la reducción de personal en todas las áreas de los planteles educativos a nivel mundial. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco], 2020)

En Ecuador, el paso de la pandemia dejó ver un liderazgo directivo ineficaz acompañado de un ineficiente desempeño docente en el personal educativo y directivo de múltiples centros de estudios a lo largo del país, derivado de una mala gestión de los líderes de dichos planteles educativos, donde estos tras el paso a una educación virtual no fueron capaces de generar una autogestión que permita a

los educadores alcanzar un marco de trabajo colaborativo, ya que estos profesionales en su mayoría no contaban con los recursos y conocimientos para interactuar con sus educandos y compañeros de trabajo vía digital; situación que aún se aprecia a pesar de los esfuerzos del Ministerio de Educación por regularizar la equidad y calidad en la educación; quienes hoy por hoy buscan alcanzar una educación democrática, de calidad, con calidez y sobre todo equitativa. (Ministerio de Educación del Ecuador [Mineduc], 2021). En tal sentido el educador considera que su labor es más de tipo humanística que organizacional por lo que evaluar su desempeño lo asocian con el campo empresarial y consideran que esta de mas valorar el desempeño o nivel de liderazgo de estos. (Borja-Ramos et al., 2022)

En una unidad educativa de Guayaquil se pudo observar deficiencias tanto desde la perspectiva del liderazgo directivo como del desempeño de los educadores; donde se encontró que los docentes y directivos no se adaptan a los nuevos roles administrativos que se les confirieron como consecuencia de la pandemia; exhibiendo una deficiente planeación curricular, falta de dirección, gestión de RRHH, tecnológicos y financieros, comunicación casi nula y falta de motivación entre y hacia los educadores; factores que generan una colisión con elementos del desempeño docente encontrados como la falta de didácticas orientadas a los requerimientos actuales, mala comunicación entre maestros; así como una baja seguridad en sí mismos acompañado de un bajo nivel de simpatía y empatía, lo cual denigra la imagen de los directivos y personal a cargo frente a los educadores.

Todo esto a causa de la falta de capacitaciones en cuanto a medios tecnológicos y pedagógicos, presupuesto, adaptación generacional, ganas de superación, depresión, problemas económicos y sobre todo comunicación; elementos que afectan tanto al liderazgo directivo como al desempeño docente; situación que de no mejorarse acarreará indiscutiblemente en una ínfima calidad del servicio educativo y, por ende, en educandos con limitados conocimientos para proseguir con sus estudios.

Como un derivado de lo plasmado anteriormente se esgrimo el problema de estudio consiguiente: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo directivo con el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022? El cual presentó los

problemas específicos: PE₁: ¿En qué medida se relaciona el liderazgo directivo con la planeación curricular en una institución educativa de Guayaquil, 2022?; PE₂: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo directivo con la dirección del aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022? Y PE₃: ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con la evaluación pedagógica en una institución educativa de Guayaquil, 2022?

La investigación se justifica en el plano teórico, ya que incluye interpretaciones de investigadores actuales, revelando información relacionada con el liderazgo directivo y el desempeño docente, información que consentirá ampliar el bagaje cultural de futuros estudios interesados en estos temas.

Metodológicamente, la observación efectuó los resultados gracias al advenimiento de cuestionarios específicos y únicos que facilitaron medir las variables estudiadas, y que se sometieron a pruebas de validez y fiabilidad.

En cuanto a su implicancia práctica, el estudio dará información primordial para la implementación de estrategias o medidas para optimizar el liderazgo directivo y el desempeño docente, siendo de gran ventaja para la comunidad educativa de Guayaquil, lo que implica que va a ser un dispositivo útil para el florecimiento de los atributos profesionales y psicológicos del educador.

El objetivo del estudio fue Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022. Asimismo, se desplegaron los siguientes objetivos específicos: OE₁: Diagnosticar el nivel de liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022; OE₂: Identificar la relación entre el liderazgo directivo y la planeación curricular en una institución educativa de Guayaquil, 2022; OE₃: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la dirección del aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022 y OE₄: Analizar la relación entre el liderazgo directivo y la evaluación pedagógica en una institución educativa de Guayaquil, 2022. Finalmente, se planteó la hipótesis de investigación consiguiente: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente acápite se tratarán trabajos previos de coyuntura internacional y nacional; así como la presentación de teorías epistemológicas y acepciones de diversos autores referidas a las variables liderazgo directivo y desempeño académico; para lo cual se iniciará con el trabajo de:

Silva (2022) con su estudio referido al liderazgo directivo y como este se vincula con el desempeño docente. El cual tuvo por finalidad corroborar si el liderazgo directivo guardaba correspondencia con el desempeño docente de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” perteneciente al Cantón de Baba. Donde el estudio se encaminó en función a la narrativa cuantitativa de tipo básica, la cual tuvo por diseño el no experimental con alcance correlacional. Asimismo, se precisó una muestra que se instituyó en 35 educadores de plantel acotado, a los que se les envió un link con un cuestionario por cada variable. Los resultados del estudio mostraron que tanto el liderazgo directivo como el desempeño docente se encuentran en un nivel regular, en función a que cuando el liderazgo directivo se encuentra a un nivel regular un 57,1% considera que su desempeño docente también lo es; a la vez que se encontró una correspondencia media pero significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente según $Rho=0,389^*$ con una $Sig.=0,021<0,05$. El autor llegó a concluir que en efecto ambas variables de estudio exhibieron un grado de correlación algo bajo lo cual indica que el liderazgo directivo sólo explica una parte del desempeño docente, dejando ver que pueden existir otros elementos que estén interviniendo en el nivel de desempeño docente de los maestros del plantel estudiado.

El estudio fue de relevancia ya que nos mostró como que el liderazgo directivo tiene cierto grado de influencia sobre el desempeño de los educadores en un plantel educativo, tal cual se vio según el grado de vinculación entre estos temas; a la vez que dejó ver que no sólo el liderazgo directivo es el responsable de regular como cumplen sus funciones los educadores, indicando que es preciso llevar a cabo más estudios para profundizar en el tema.

Tineo (2022) con su trabajo referido al liderazgo directivo y la correspondencia de este con el desempeño docente. El cual tuvo por finalidad corroborar si el liderazgo

directivo guardaba correspondencia con el desempeño docente en una Red educativa del Amazonas. Donde el estudio se encaminó en función a la narrativa cuantitativa de tipo básica, la cual tuvo por diseño el no experimental con alcance correlacional. Asimismo, se precisó una muestra que se instituyó en 82 educadores de los tres niveles educativos pertenecientes a tres planteles educativos, a los que se les envió un link con un cuestionario por cada variable. Los resultados del estudio mostraron que el liderazgo directivo se encontró entre los niveles regular y alto según un 46,67% y 33,33% respectivamente; mientras que el desempeño docente se enmarcó en los mismos niveles mayoritariamente, según el 53,33% y 26,67% respectivamente; en cuanto a la vinculación entre las variables de estudio se alcanzó un grado de correlación $p=0,910$ el cual presentó una $Sig.=0.000$ lo cual demostró que ambas variables se relacionan entre sí. El autor llegó a colegir que en efecto el liderazgo directivo se relaciona de forma fuerte y directa con el desempeño docente ya que el coeficiente alcanzado es muy cercado al 1; información que da a entender que en la medida en que mejora el liderazgo directivo, esto afectará positivamente al desempeño docente de los educadores de estos tres planteles educativos.

El estudio fue de relevancia ya que, tras analizar diferentes planteles educativos, dejó ver que un correcto liderazgo directivo es capaz de motivar y encaminar a los educadores a desempeñar sus funciones más eficientemente, lo cual se verá reflejado en la calidad de las clases impartidas.

Ruiz (2022) con su investigación acerca del liderazgo directivo y su conexión con el desempeño docente. Mismo que tuvo por finalidad confirmar si el liderazgo directivo guardaba vinculación con el desempeño docente de instituciones educativas del distrito de Rio Negro, Junín. Donde el estudio se encaminó en función a la narrativa cuantitativa de tipo básica, la cual tuvo por diseño el no experimental con alcance correlacional. Asimismo, se precisó una muestra que se instituyó en 80 educadores, a los que se les envió un link con un cuestionario por cada variable para que sean respondidos. Los resultados del estudio mostraron una correspondencia alta y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en base al coeficiente alcanzado el cual fue de $Rho=0,831$ con un nivel de significancia de 0,000. El autor llegó a colegir que evidentemente el liderazgo

académico ejerce un impacto positivo sobre el desempeño de los docentes; donde en la medida en que el liderazgo directivo se pula y mejore, esto afectara positivamente el desempeño y motivación de los docentes.

El estudio fue de relevancia ya que nos mostró como liderar adecuadamente a un grupo de profesionales trae consigo el logro de metas y objetivos trazados mientras se potencia la calidad del servicio que ofrece un plantel educativo.

Méndez (2022) con su artículo denominado "*Executive Leadership in the Teaching Performance of Regular Basic Education in the years 2014 to 2019*". Mismo que se desarrolló con la meta de entender el nivel de incidencia del liderazgo directivo sobre el desempeño docente. Donde el estudio se encaminó en función a la narrativa cuantitativa de tipo básica, la cual tuvo por diseño el no experimental con alcance descriptivo-documental. Asimismo, se precisó una muestra que se instituyó en 26 artículos cargados en revistas indexadas en español e inglés durante los años 2014-2019. Los resultados del estudio mostraron a nivel total que el liderazgo directivo ejerce plena influencia sobre el florecimiento del desempeño docente en maestros de múltiples escuelas a lo largo de los años. En tal sentido, el autor llegó a colegir que desarrollar el liderazgo directivo del personal a cargo de las organizaciones educativas es la mejor forma de colaborar con los educadores para que estos expresen la mejor versión de estos al transmitir conocimientos a los educandos a su cargo.

El estudio fue de relevancia que mostró un estudio histórico documental en el cual se dejó constancia en más de un estudio como es que el liderazgo directivo del personal a cargo de un plantel educativo genera que el desempeño de los maestros se vea modificado positivamente el cual tal cual se observó arrojó valores positivos, dejando ver que liderar adecuadamente motiva y potencia las habilidades de ellos profesionales de la educación.

Paraguay (2022), estudio que se trabajó con la meta de entender la posible vinculación existente entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Donde el estudio se encaminó en función a la narrativa cuantitativa de tipo básica, la cual tuvo por diseño el no experimental con alcance correlacional. Asimismo, se precisó una muestra que se instituyó en 45 educadores, a los que se les envió un link con

un cuestionario por cada variable para que sean respondidos. Los resultados del estudio mostraron la inexistencia de correspondencia alguna entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, todo esto en base el coeficiente alcanzado el cual fue de 0,318; donde que se mostró una vinculación baja, el elemento determinante fue el nivel de error el cual fue de 0,158, es decir, muy superior al máximo aceptado lo cual era 0,05. Por ende, se admitió que no existió relación alguna entre estos temas de estudio. A su vez se encontró que sólo una de las dimensiones del desempeño docente se relaciona con el desempeño docente, la cual fue relaciones interpersonales, la cual mostró un alto grado de correspondencia y significancia.

El autor concluyó que por elementos externos es que no se llegó a encontrar el nivel de sinergia entre estas dos variables, por ende, deben existir elementos externos del liderazgo directivo a los considerados en el estudio, los cuales son los que están ejerciendo generando una casi nula influencia sobre el desempeño docente.

Iza (2021), con su estudio acerca del liderazgo directivo transformacional y como este se vincula con el desempeño docente. El estudio tuvo por finalidad saber a ciencia cierta si el liderazgo transformacional directivo presentaba algún grado de relación con el desempeño de los trabajadores de un colegio de Babahoyo. Donde el estudio se encaminó en función a la narrativa cuantitativa de tipo básica, la cual tuvo por diseño el no experimental con alcance correlacional/descriptivo. Asimismo, se precisó una muestra que se instituyó en 114 educadores, a los que se les envió un link con un cuestionario por cada variable para que sean respondidos digitalmente. Los resultados del estudio mostraron que en su mayoría tanto la totalidad de dimensiones del liderazgo transformacional directivo y del desempeño docente se posicionaron a un nivel regular seguido del nivel bajo; por otro lado, se corroboró que estos dos temas de estudio, donde se encontró un nivel de correspondencia de 0,992 mismo que tuvo una $Sig.=0,042 < 0,05$, información acepto que estos temas se interrelacionan entre sí. El autor pudo concluir que en la medida en que mejore el liderazgo transformacional directivo del personal a cargo de la unidad educativa, la misma situación se verá reflejada en el desempeño docente de los educadores del colegio estudiado.

El estudio fue de relevancia, debido a que mostró una vez más como es que al repotenciar la forma en que un directivo lidera un grupo de educadores a su cargo, estos se verán más comprometidos con el plantel, situación que se apreciara en el desempeño docente de los educadores y personal administrativo que labora en la mencionada institución.

Del Salto et al. (2019) con su investigación "*Educational leadership and teaching performance: an ethnomethodological study of the Ecuadorian reality*". Trabajo que se llevó a cabo con la finalidad de guiar y capacitar a maestros en cuanto a su capacidad de liderazgo en función de su diario. Mismo que se desarrolló en función a la narrativa cualitativa de tipo aplicada, la cual tuvo por diseño el experimental. Asimismo, se precisó una muestra que constó de la aplicación de preguntas a parte de la población docente a nivel del continente americano y el Caribe. Los resultados dejaron ver que se llevan a cabo toda una gama de procesos dentro del desempeño docente; los cuales derivan de formas del liderazgo directivo como el liderazgo educativo, la calidad del servicio brindado, los objetivos planteados, por lo que se encontró que casi el 80% de los encuestados alegó que respondieron positivamente el trabajo; situación que tuvo una influencia considerablemente positiva sobre el grado de desempeño de las funciones de los educadores de los planteles educativo del caso.

El estudio fue de relevancia ya que nos mostró un análisis desde otra perspectiva, el cual dio luces de como se ha venido gestionando el liderazgo directivo; el cual, si bien se ha logrado mantener un equilibrio entre estos dos factores, el cambio que trajo consigo el Covid-19, dejó ver las deficiencias que los directivos de planteles educativos; donde estos no estuvieron en su mayoría preparados para los cambios que trajo consigo una nueva normalidad.

En cuanto al liderazgo directivo este puede comprenderse como la capacidad de generar un espíritu de colaboración, cumplimiento y deber junto a su equipo al cual influir, dirigiendo y orientando a sus coagentes hacia el logro de las metas que se han fijado, bajo un ambiente de deber y pericia humana, con exigencias profesionales y personales, estimulado por medio de criterios éticos. (Manrique & Sánchez, 2022, p.110)

Es por ello que el liderazgo directivo es apreciado como una pieza fundamental debido a que cumple con el cargo de informar asertivamente desarrollando un ambiente armónico de reconocimiento y organización con su grupo de trabajo adicionalmente porque facilita conseguir la excelencia de cada uno de los trabajadores para adquirir los fines u objetivos que se fueran trazados como equipo (Carranza, 2022). La importancia de esta gestión o liderazgo es una serie de habilidades que sirven para persuadir generando un nuevo pensamiento o forma de actuar sobre otras personas. (Córdova et al., 2021)

Bajo este ángulo, en términos de ser líder no sugiere dar órdenes, sin embargo, si se relaciona con tomar riesgos para obtener visiones o metas futuras, es por ello que es de suma importancia contar con talentos que ayuden a regir y dirigir un equipo de trabajo dentro de la mejor manera posible, ya que juega una posición vital en el logro del éxito previsto. (Chumacero & Carrión, 2021)

La gestión gerencial es la potestad del director para administrar una IE haciendo uso de toda su capacidad profesional, trabajando por medio de la conversación asertiva, siendo proactivo, empático y democrático para que se pueda promover una participación incondicional y activa de todos los colaboradores que conforman la comunidad educativa para obtener los objetivos que la IE se ha formulado a través de numerosas herramientas de gestión. (Miramontes-Amador & Camacho-Rodríguez, 2022)

Por ende, el liderazgo directivo puede ser percibido como la forma en que se desenvuelve el líder, quien gracias a la utilización de creencias, conocimiento y explicaciones es capaz de orientar al plantel educativo y al personal a su cargo a progresar en sus funciones por medio del establecimiento de normas a fin de optimar la organización del trabajo y la concentración en los objetivos. (Day & Sammons, 2013)

Bajo otra línea, Vargas et al. (2022) definen el liderazgo directivo como la clave para armonizar los fines institucionales con los fines personales propuestos no sólo a la los instructores, sino también a los fines propuestos a los padres e incluso a los mismos alumnos. El director podrá ser un líder eficaz mientras logre los fines que se ha planteado, con la colaboración de que todas las personas que asisten en la

gestión y desarrollo de la IE, y así esta pueda satisfacer sus necesidades influyendo su comportamiento.

Contreras y Barbosa (2013) implican que el liderazgo directivo combina en su composición actitudes, comprensión, habilidades y destrezas que permiten a las personas en la dirección; encaminar el control de la instrucción cumpliendo con las funciones encomendadas, resolviendo conflictos e innovando hacia la mejora institucional.

Belavi & Murillo (2020), señalan que la tarea de los líderes es reconocer las aficiones y talentos de los participantes de la comunidad, atizar las conferencias y la participación de todos dentro del plantel, ejerciendo un liderazgo horizontal y reconocer que las habilidades del cuerpo técnico (maestros y administrativos) son la fuente de fortalezas que tiene la escuela para obtener los objetivos fijados, por lo que es muy crucial estimular, motivar y fomentar su participación dentro de la mejora de las diversas herramientas de control, así como la participación en su implementación.

Sattari (2021), concluye que una de las características esenciales del líder directivo debe ser promover la motivación extrínseca para persuadir los aspectos efectivos del comportamiento en los instructores con respecto al interés llevado a cabo a lo largo de del proceso de enseñanza, cumpliendo las metas premeditadas. Así, el liderazgo directivo incluye la mejora de las condiciones mediante la aclaración a los instructores de los inconvenientes del modelo actual y la estimulante imaginación de lo que debería ser la organización. (Arciniega et al., 2020)

En cuanto a las dimensiones del liderazgo directivo Day & Sammons (2013) tuvieron en consideración las siguientes: Dimensión Liderazgo interpersonal. – la cual asevera que cuando el líder es capaz de dominar el dialogo con sus colaboradores, este se vuelve capaz de asimilar mejor la administración de las actividades, mientras es capaz de guiar saludablemente a otros; a la vez que es capaz de entregarles de forma equitativa las funciones de cada uno mientras fortalece las relaciones con los actores incluidos en el liderazgo. Dimensión Desarrollo de capacidades. – la cual es entendida como el proceso en el cual tanto los individuos como las compañías y estructuras logran conservar y fortificar las

destrezas necesarias para conseguir e instaurar sus metas propias de desarrollo a través del tiempo. En tal sentido la competitividad educativa avala el contenido disciplinar que emplea el directivo para generar diligencia laborales ordenadas. Dimensión Toma de decisiones. – viene a ser la forma de optar entre una variedad de alternativas para poder dar solución a contextos diversos o problemas bajo escenarios no pensados; donde el líder debe hacer uso de métodos de liderar en función al contexto encontrado teniendo siempre presente la opinión de sus colaboradores antes de tomar cualquier decisión.

En cuanto a las teorías que refuerzan al liderazgo directivo se consideró a la Teoría del Gran Hombre erigida por Thomas Carlyle, de la cual Mill (1997) explica que existen individuos que tienden a sobresalir por encima del resto; donde su voluntad y pasión llega a influir en el comportamiento de aquellos cercanos a estos. Por otro lado, Cuofano (2022) manifiesta que esta teoría indica que los llamados líderes y grandes líderes generalmente nacen mas no se hacen; lo cual implica que el liderazgo exige ciertos requisitos innatos como una personalidad dominante, encanto, persuasión, coraje, juicio, agresividad, inteligencia, alto grado de intuición, dinamismo y sobre todo el actuar y no sólo pensar; elementos que por su naturaleza no pueden aprenderse u enseñarse desde una perspectiva formal, es decir, o uno los tiene o no: por ende la teoría indica que las cualidades de liderar deben estar en los genes; por lo que un directivo de cualquier tipo de organización debe contar con estos requerimientos para poder dirigir y motivar exitosamente al personal bajo su mando.

Otra teoría de interés es la de la contingencia de Fiedler la cual alega que para que un líder sea efectivo su forma de liderar debe ser maleable, es decir, debe ser capaz de adaptarse a cualquier situación. El directivo o docente debe ser capaz en primera línea de entender su estilo de liderar ya que la eficacia de un líder dependerá enteramente de su estilo de liderazgo y el contexto en cuestión; en tal sentido al comprender tu forma de liderar podrás ser capaz de trabajar y dirigir un equipo. Por ende, se debe entender que el docente no debe contar con un estilo de liderazgo determinado, sino por el contrario el estilo más eficaz es el que se alinea en función a la situación; por lo que mejorar el estilo de liderar tiende a ser una

tarea titánica, ya que este se esculpe en base a las experiencias vividas por el profesional.

La acepción de desempeño docente implica una muy buena práctica profesional, cumpliendo con las funciones que le asignen, capacitándose persistentemente para crecer profesionalmente, funcionando como grupo para producir mejoras en el aprendizaje de los educandos involucrándose dentro del mejoramiento fundamental de los educandos. (Alvarado et al., 2022)

Lo cual implica que el desempeño docente tiende a concebirse como la forma en que este ejecuta las funciones a su cargo; donde el nivel que se alcance será un derivado de los elementos asociados el educador en sí, al educando y obviamente al ambiente educativo. (Martínez-Chairez & Guevara-Araiza, 2015)

Bajo esta premisa podemos entender que el desempeño docente vendría a ser una serie de tareas, acciones y decisiones que los educadores llevan a cabo o de las cuales participan activamente dentro del ámbito institucional, cuyo único propósito es llegar a formar personas que aporten sustancialmente a cambiar su cultura y entorno social; donde el evaluar a los educadores es un requisito sustancia para estar al tanto de la calidad educativa y de cómo esta puede llegar a mejorarse. (Arana & Coronado, 2017)

Según la percepción de Kusumaningrum et al. (2019) consideran al desempeño docente como el éxito de movimientos premeditados, así como la ejecución del mismo y la forma de evaluar de lo aprendido. El instructor para llevar a cabo la formación tiene que llevar a cabo la programación del plan de estudios en función a las experiencias de aprendizaje derivadas del contexto de los educandos. Por ende, el desempeño docente de los profesores durante sus sesiones de clase vendría a ser el logro al planear, ejecutar y evaluar las actividades de aprendizaje erigidas por el educador. (p.615)

En tal sentido el desempeño docente puede entenderse como todo tipo de acción llevada a cabo o ejecutada por el educador, como respuesta a las funciones y responsabilidad que le han sido encomendadas a fin de promover saberes, habilidades y experticia durante el ejercicio docente. (Peña, 2012)

En suma, tras lo antes acotado fue que Peña (2012) dimensionó al desempeño docente de la manera consiguiente: Dimensión Planeación curricular. – la cual implica el establecimiento de los lineamientos que se ejecutaran de forma consecutiva para ser aplicados y ajustados en el proceso curricular a fin de ejecutar el aprendizaje deseable en los educandos, mismos que cuentan con mecanismos acordes al nivel educativo estructurado en donde interceden los actores educativos de forma permanente. Dimensión Dirección del aprendizaje. – la cual viene a ser la forma en que se emplean adecuadamente métodos didácticos, técnicas y reformas acordes al grupo de educandos a tratar. En tal sentido, se hace referencia a las múltiples tácticas para enseñar de las que hace uso el instructor y que ajusta según las tipologías de cada educando, haciendo uso de diversos contextos para generar el proceso educativo. Dimensión Evaluación pedagógica. – la cual básicamente vienen a ser la variedad de técnicas de valuación empleadas que facilitan calificar el resultado de los objetivos planteados; debiendo precisar que dichos métodos deben estar debidamente ajustados a los propósitos educativos al emplear herramientas de evaluación innovadoras, en tal sentido, involucra dominar el tema, tener dominio de este y control del grupo estudiantil por medio de la ejemplificación cotidiana.

Mulyani et al. (2020) considera que el desempeño docente es el centro del proceso de aprendizaje como distintivo principal de la eficacia educativa, los profesores desempeñan una función dinámica y fundamental dentro del dispositivo educativo. Por lo tanto, se puede afirmar que la adquisición de conocimientos realizada por los educandos variará en función de la eficacia para enseñar del educador.

En consideración a lo mencionado es que se puede colegir que el desempeño docente al ser una rama de la gestión corporativa, este puede entenderse como un cúmulo de acciones dirigidos al desarrollo de un plan educativo o de lección ya integrado, donde el educador deberá estar al tanto de sus fortalezas, falencias, actualizaciones y nivel de preparación de sus clases para poder cumplir con el nivel de calidad educativa exigido. (Soria et al., 2022)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de diseño

El tipo se convierte en fundamental, sustantivo o básico ya que analiza en detalle el fenómeno derivado de las variables liderazgo directivo y desempeño docente, centrándose en acrecentar el acervo teórico sintetizando información sin llevar a la práctica lo alcanzado. (Hernandez et al., 2013)

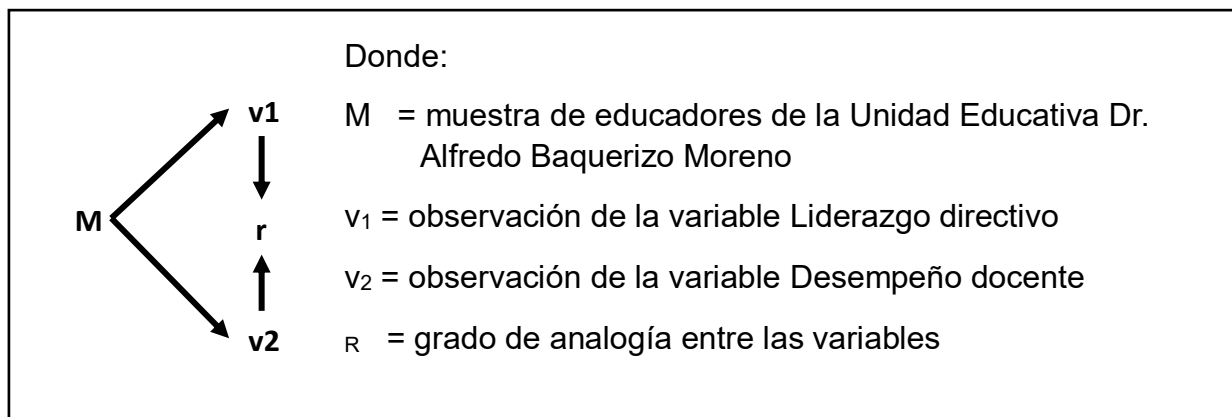
3.1.2. Diseño de investigación

La investigación se centró en el enfoque cuantitativo, cuyo propósito esencial es examinar correctamente las hipótesis propuestas derivadas de las variables de estudio liderazgo directivo y desempeño docente (Arias, 2020a). Este enfoque, de acuerdo con Cohen y Gómez (2019), se logra mediante el trabajo numérico-estadístico que se da a las variables a través de dispositivos que facilitan la recolección de información cuantitativa, para así responder a los objetivos de la observación de manera oportuna y sobre todo con bases matemáticas.

En cuanto al diseño de los estudios, éste fue no experimental, lo cual es realizable siempre y cuando la(s) variable(s) bajo estudio no se alteren de ninguna manera, en consecuencia, la investigación se basó totalmente en observar y sintetizar el comportamiento del liderazgo directivo y el desempeño docente sin intervenir con ellas (Baena, 2017). Por otro lado, fue transversal porque por su naturaleza su realización se dará en periodo de tiempo relativamente corto (Hernández et al., 2014). En suma, el estudio será correlacional-descriptivo ya que mostrará el grado de asociación observado entre el liderazgo directivo y desempeño docente de manera limpia, neutral y concisa. (Silva, 2018)

Figura 1

Expresión compendiosa de investigación



Nota: Efectuado por el autor.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual Variable 1 Liderazgo directivo

Entendido como la forma en que se desenvuelve el líder, quien gracias a la utilización de creencias, conocimiento y explicaciones es capaz de orientar al plantel educativo y al personal a su cargo a progresar en sus funciones por medio del establecimiento de normas a fin de optimar la organización del trabajo y la concentración en los objetivos. (Day & Sammons, 2013).

Definición operacional: Al ser la el proceso de un líder para motivar a sus trabajadores para alcanzar la excelencia se trabajó con el liderazgo interpersonal, desarrollo de capacidades y toma de decisiones para alcanzar las metas de la institución.

En cuanto a las dimensiones del liderazgo directivo Day & Sammons (2013) tuvieron en consideración las siguientes: Dimensión Liderazgo interpersonal. – la cual asevera que cuando el líder es capaz de dominar el dialogo con sus colaboradores, este se vuelve capaz de asimilar mejor la administración de las actividades, mientras es capaz de guiar saludablemente a otros; a la vez que es capaz de entregarles de forma equitativa las funciones de cada uno mientras fortalece las relaciones con los actores incluidos en el liderazgo. Dimensión Desarrollo de capacidades. – la cual es entendida como el proceso en el cual tanto los individuos como las compañías y estructuras logran conservar y fortificar las

destrezas necesarias para conseguir e instaurar sus metas propias de desarrollo a través del tiempo. En tal sentido la competitividad educativa avala el contenido disciplinar que emplea el directivo para generar diligencia laborales ordenadas. Dimensión Toma de decisiones. – viene a ser la forma de optar entre una variedad de alternativas para poder dar solución a contextos diversos o problemas bajo escenarios no pensados; donde el líder debe hacer uso de métodos de liderar en función al contexto encontrado teniendo siempre presente la opinión de sus colaboradores antes de tomar cualquier decisión.

Definición conceptual Variable 2 Desempeño docente

Conceptualizado como todo tipo de acción llevada a cabo o ejecutada por el educador, como respuesta a las funciones y responsabilidad que le han sido encomendadas a fin de promover saberes, habilidades y experticia durante el ejercicio docente. (Peña, 2012).

Definición operacional: Al ser la forma de accionar del educador ante el proceso de enseñanza se trabajó con la planeación curricular, dirección del aprendizaje y evaluación pedagógica para el alcance de resultados académicos.

En suma, Peña (2012) dimensionó al desempeño docente de la manera consiguiente: Dimensión Planeación curricular. – la cual implica el establecimiento de los lineamientos que se ejecutaran de forma consecutiva para ser aplicados y ajustados en el proceso curricular a fin de ejecutar el aprendizaje deseable en los educandos, mismos que cuentan con mecanismos acordes al nivel educativo estructurado en donde interceden los actores educativos de forma permanente. Dimensión Dirección del aprendizaje. – la cual viene a ser la forma en que se emplean adecuadamente métodos didácticos, técnicas y reformas acordes al grupo de educandos a tratar. En tal sentido, se hace referencia a las múltiples tácticas para enseñar de las que hace uso el instructor y que ajusta según las tipologías de cada educando, haciendo uso de diversos contextos para generar el proceso educativo. Dimensión Evaluación pedagógica. – la cual básicamente vienen a ser la variedad de técnicas de valuación empleadas que facilitan calificar el resultado de los objetivos planteados; debiendo precisar que dichos métodos deben estar debidamente ajustados a los propósitos educativos al emplear herramientas de

evaluación innovadoras, en tal sentido, involucra dominar el tema, tener dominio de este y control del grupo estudiantil por medio de la ejemplificación cotidiana.

Escala de medición: La cual se basó en una Escala de Likert y contó con cinco opciones de respuesta la cuales fueron: Nunca, casi nunca a veces, casi siempre y siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La cual de acuerdo con Danel (2015), se considera como el conjunto de entidades o seres humanos asociados, que son de interés para una investigación a fin de poder recoger datos particulares que permitan hacer inferencias. Por otro lado, en concordancia a lo anterior Hernández et al. (2013) se describe como la reunión de sujetos que tienen similitudes o singularidades en común, mismas pueden ser beneficiosas para un investigador.

En consideración a lo expresado por estudiosos mencionados se consideró como población a la totalidad de educadores que laboran en la Unidad Educativa Dr. Alfredo Baquerizo Moreno; la cual ascendió a 80 individuos, cuya representación se exhibe a continuación:

Tabla 1

Población educandos educadores de la Unidad Educativa Dr. Alfredo Baquerizo Moreno

Sección	N°	%
Hombres	51	63,75%
Mujeres	29	36,25%
Total	80	100,00%

Nota: Educadores en planilla de la mencionada UE.

Criterios de inclusión y exclusión: Ostentando como Criterios de inclusión: (i) Todo maestro que tras ser informado del estudio aceptó participar activamente del mismo. (ii) Y todo maestro que completo la totalidad de ítems presentado en el link enviado a cada uno de ellos. Con respecto a los Criterios de exclusión: Todo

maestro que no cuente con contrato de trabajo renovado al momento de la aplicación del dispositivo de medición y todo maestro que tras haber ingresado al link de los instrumentos no haya completado la totalidad de las interrogantes inmersas en este.

3.3.2. Muestra

Según la concepción de Estela (2020), la muestra tiende a percibirse como un fragmento de la población que se convierte en el representante de la misma, sobre la cual se pueden reunir registros de datos de afición para la investigación. Debiendo ser definida e instaurada con precisión de antemano, misma que tiene que ser tomada en consideración como la unidad representativa de una población que se encuentre bajo escrutinio. En tal sentido, el tamaño de la muestra fue de 60 educadores de la Unidad Educativa Dr. Alfredo Baquerizo ubicada en Guayaquil.

3.3.3. Muestreo

Para las funciones del estudio, el muestreo manejado fue el muestreo no probabilístico intencional o también nombrado como "por conveniencia", que establece que el tamaño de muestra se puede establecer de acuerdo al criterio y experiencia del investigador; a la vez que este se consideró que los seleccionados presentarán menos restricciones al ser encuestados. Por lo tanto, la longitud de la muestra pasó a ser de 60 maestros como se señaló anteriormente.

3.3.4. Unidad de análisis

Conformada por los maestros de la UE considerada para el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica, la técnica fue definida por Galán (2009) quien la vio como un implemento de estudios cuantitativos de primer grado dentro de la forma de indagación exploratoria en referencia a un tema explícito.

En esta situación la técnica utilizada fue la encuesta, Baena (2017) concreta que la encuesta como un método esencialmente de las ciencias sociales, el cual se basa explícitamente en el supuesto que, al estar interesado en tener una visión clara de

la conducta de una población, la manera máxima correcta y más rápida de recolectar registros es por medio de la encuesta.

La encuesta permitió acumular datos relevantes sobre el comportamiento de los educadores basados totalmente en su nivel de liderazgo directivo y desempeño docente (Arias, 2020b). El instrumento a manejar dentro de la encuesta fue el cuestionario.

Instrumento, en palabras de Moscoso et al. (2022), el cuestionario es una serie de preguntas formuladas para que se pueda lograr información oportuna y acertada sobre una variable o tema de estudio a medir.

El tipo de preguntas a ejecutar en la encuesta es cerrado, dentro del entendimiento de que las preguntas pueden ser estandarizadas, concretas y de fácil entendimiento (Arias, 2020c). Las preguntas igualmente pueden ser informativas, ya que el fin es conocer el nivel de liderazgo directivo y desempeño docente dentro de la muestra instaurada (Laura, 2016). El nivel de medición empleado es ordinal, por la razón de que las respuestas incorporan varias categorías u opciones de respuesta.

Validez, la validez, bajo la percepción de Baena (2017), es un método de comprobación que se efectúa para ilustrar que un instrumento mide realmente las variables a las que se refiere y no arroja información falseada.

Bajo este contexto, el instrumento fue evaluado a través de la validez de contenido, que según Canales (2006) se utiliza para describir la redacción de las preguntas contenidas en la herramienta que permite medir las variables de estudio. Esta validez puede ser recibida a través del análisis de 3 jueces o profesionales que conozcan los temas de estudio.

Confiabilidad, la fiabilidad de la herramienta se analiza haciendo uso de métodos de consistencia interna, el uso de una estadística para hechos politómicos por medio del coeficiente Alfa de Cronbach (Corbetta, 2007).

La confiabilidad admitirá conocer las tipologías de la muestra, a través de una correspondencia entre las preguntas planteadas, a la vez que se calcula la fiabilidad de los valores recibidos a través de los indicadores pertenecientes a cada dimensión de cada variable; para lo cual se obtuvo un coeficiente de 0,983 para el

liderazgo directivo y 0,976 para el desempeño docente, donde al ser valores cercanos al 1 se consideran muy fiables, por lo que su utilización dentro del estudio mostrará información fiable.

3.5. Procedimiento

Para los fines del estudio, se comenzó por entregar al director de la Unidad Educativa Dr. Alfredo Baquerizo, ubicada en Guayaquil, una solicitud de permiso para aplicar los cuestionarios de medición a los docentes seleccionados; una vez que dio su aprobación, se continuó con la observación del problema y la observación teórica de las variables de observación. En este sentido, tan pronto como los cuestionarios se han completado, se han subido a Google Forms para su aplicación digital a los educadores a través de un enlace con el fin de ser enviado a ellos. Una vez completados los cuestionarios, se puede descargar y adaptar la base de datos, que a través de las estadísticas permitirá lograr descubrimientos de interés para el investigador, en un esfuerzo por ser sometidos a contrastaciones con diferentes estudios y teorías para proporcionar un impulso ascendente a las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recopilados pueden tabularse en tablas de Excel para codificarlos de acuerdo con los valores fijados para cada una de las respuestas observadas por medio de su introducción en la base de datos SPSS.

La información descriptiva (registros estadísticos) tendrán la función de describir las valoraciones e información alcanzada por medio de las variables.

Para realizar el análisis descriptivo, se aplicará una distribución de frecuencias, con la información recibida de las encuestas. Los datos serán mostrados en forma de gráficos de barras para consentir una visualización directa del porcentaje de variables; así como de sus dimensiones, lo que a su vez permitirá llevar a cabo comparaciones.

En la evaluación inferencial, se podrá utilizar el estadístico paramétrico "t" de Student por medio de la verificación de la normalidad de los datos, por lo que se

comparará si ambas variables están o no notablemente asociadas o especiales entre ellas, permitiendo así comprobar las hipótesis del estudio.

3.7. Aspectos éticos

Antes de realizar la investigación, fue necesario contar con la autorización del representante de la unidad educativa, pensando en que tomar el nombre de un plantel educativo como referencia para estudios es una tarea importante que requiere de garantía y seguridad, especialmente por el hecho de que como recurso útil primario se estará trabajando con seres humanos los cuales cuentan con pensamientos, sensaciones y sentimientos que exigen no ser transgredidos.

En la redacción del estudio se emplearán las Normas APA 7ª versión, para ofrecer los pensamientos de forma lógica, facilitando la redacción y reconociendo la autoría de los investigadores que ayudan en la elaboración de trabajos precedentes y el marco teórico.

El perfeccionamiento de la investigación se basará totalmente en los siguientes principios éticos. - Beneficencia: está orientada en mayor medida al beneficio de los docentes que endurecerán su ética en base a una nueva adaptación del liderazgo directivo y el desempeño docente.

No maleficencia: un principio esencial en la investigación es no dañar a ningún miembro del grupo de maestros y de la comunidad educativa reconocida (la UE).

Autonomía: los educadores pueden elegir de forma independiente participar o retirarse del proceso de recopilación de información y, en consecuencia, indicarán su participación a través de la cumplimentación de los cuestionarios teniendo en cuenta que todos los ítems son de carácter obligatorio y, si no se completan todos, los datos no se subirán a la nube, siendo una forma de consentimiento informado que apoye al investigador en el proceso de acopio de información.

Imparcialidad: la recogida y apreciación de los hallazgos se ejecuta de forma sincera y equitativa, suministrando a todos los miembros el mismo nivel de respeto, calidez e interés.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Contraste de la hipótesis general

HG: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022

H0: El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022

Tabla 2

Correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente

	Spearman	Desempeño docente
Liderazgo directivo	r	,830**
	Sig. (bilateral)	,000
	n	50

Nota: Cuestionario aplicado a educadores

** : Prueba altamente significativa

Los resultados del análisis de correlación (Tabla 2) dejan en evidencia que el liderazgo directivo tiene una relación altamente significativa con el desempeño docente, según se deduce de la significancia de la prueba, Sig.=0.000, que resultó ser mucho menor a 0.01. La correlación alta, $r=0.830$, y de signo positivo, confirma que a medida que mejora el liderazgo directivo, mejora el desempeño docente. Estos resultados aportan evidencias que confirman la hipótesis de que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Objetivo específico 1

Diagnosticar el nivel de liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil.

Tabla 3

Nivel de liderazgo directivo en una institución educativa de Guayaquil, 2022

	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Liderazgo directivo	2	4,0%	13	26,0%	35	70,0%	50	100,0%
Liderazgo interpersonal	3	6,0%	11	22,0%	36	72,0%	50	100,0%
Desarrollo de capacidades	2	4,0%	13	26,0%	35	70,0%	50	100,0%
Toma de decisiones	3	6,0%	11	22,0%	36	72,0%	50	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a educadores

En el estudio (tabla 3) se encontró que, para la mayoría de los educandos, 70%, hay un buen liderazgo directivo; sin embargo, se debe señalar que hay un 30% que no comparte esa opinión favorable. Cifras similares, 72%, 70% y 72%, también califican como bueno al liderazgo interpersonal, así como al desarrollo de capacidades y a la toma de decisiones. No obstante, esta opinión favorable, se hace necesario mejorar algunos aspectos de dicho liderazgo, como se deduce de la opinión de casi la tercera parte de investigados, que no comparte la opinión del buen liderazgo.

Tabla 4

Nivel de desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022

	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Desempeño docente	2	4,0%	5	10,0%	43	86,0%	50	100,0%
Planeación curricular	3	6,0%	4	8,0%	43	86,0%	50	100,0%
Dirección del aprendizaje	2	4,0%	7	14,0%	41	82,0%	50	100,0%
Evaluación pedagógica	1	2,0%	7	14,0%	42	84,0%	50	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a educadores

En relación al desempeño docente, el 86%, lo califica en un nivel bueno, a diferencia del 14% que lo considera deficiente o regular. El nivel bueno también es el que predomina en la planeación curricular, dirección del aprendizaje y evaluación pedagógica, como se deduce de la opinión del 86%, 82% y 84%.

Objetivo específico 2

Identificar la relación entre el liderazgo directivo y la planeación curricular en una institución educativa de Guayaquil.

Contraste de la hipótesis específica 1

H¹: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la planeación curricular en una institución educativa de Guayaquil, 2022

H⁰: El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con la planeación curricular en una institución educativa de Guayaquil, 2022

Tabla 5

Correlación entre el liderazgo directivo y la planeación curricular

	Spearman	Planeación curricular
Liderazgo directivo	r	,787**
	Sig. (bilateral)	,000
	n	50

Nota: Cuestionario aplicado a educadores

** : Prueba altamente significativa

El análisis de correlación de la tabla 5 da cuenta que el liderazgo directivo mantiene una relación altamente significativa con la planeación curricular, según se deduce de la significancia de la prueba, Sig.=0.000, que resultó ser mucho menor al valor teórico de 0.01. Estos resultados conducen a aceptar la hipótesis de que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la planeación curricular en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

También se debe señalar que la planeación curricular se relaciona en forma altamente significativa y similar con cada una de las dimensiones del liderazgo directivo.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la dirección del aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil.

Contraste de la hipótesis específica 2

H^2 : El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la dirección del aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022

H^0 : El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con la dirección del aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022

Tabla 6

Correlación entre el liderazgo directivo y la dirección del aprendizaje

	Spearman	Dirección del aprendizaje
Liderazgo directivo	r	,742**
	Sig. (bilateral)	,000
	n	50

Nota: Cuestionario aplicado a educadores

** : Prueba altamente significativa

El análisis de correlación de la tabla 6 indica que el liderazgo directivo evidencia una correlación altamente significativa con la dirección del aprendizaje, según se deduce de la significancia de la prueba, Sig.=0.000, que resultó ser mucho menor a 0.01. Estos resultados proporcionan evidencias que confirman la hipótesis de que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la dirección del aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Objetivo específico 4

Analizar la relación entre el liderazgo directivo y la evaluación pedagógica en una institución educativa de Guayaquil.

Contraste de la hipótesis específica 3

H^3 : El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la evaluación pedagógica en una institución educativa de Guayaquil, 2022

H⁰: El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con la evaluación pedagógica en una institución educativa de Guayaquil, 2022

Tabla 7

Correlación entre el liderazgo directivo y evaluación pedagógica

	Spearman	Evaluación pedagógica
Liderazgo directivo	r	,836**
	Sig. (bilateral)	,000
	n	50

Nota: Cuestionario aplicado a educadores

** : Prueba altamente significativa

La correlación de la tabla 7 indica que el liderazgo directivo mantiene una relación altamente significativa con la evaluación pedagógica, según se deduce de la significancia de la prueba, Sig.=0.000, mucho menor al valor teórico de 0.01. Estos resultados permiten validar la hipótesis de que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la evaluación pedagógica en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general referido a *Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022*. Manrique & Sánchez (2022) infirió que el liderazgo directivo puede comprenderse como la capacidad de generar un espíritu de colaboración, cumplimiento y deber junto a su equipo al cual influir, dirigiendo y orientando a sus coagentes hacia el logro de las metas que se han fijado, bajo un ambiente de deber y pericia humana, con exigencias profesionales y personales, estimulado por medio de criterios éticos. Mientras que para Peña (2012) el desempeño docente puede entenderse como todo tipo de acción llevada a cabo o ejecutada por el educador, como respuesta a las funciones y responsabilidad que le han sido encomendadas a fin de promover saberes, habilidades y experticia durante el ejercicio docente. Ante lo expresado, los hallazgos en la tabla 2 referidos al contraste de la hipótesis de investigación, confirmó la presencia de una correlación fuerte y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una IE de Guayaquil; esto según coeficiente al cansado el cual fue de $r=0,830$ mismo que ostento un grado de significancia de $\text{Sig.}=0,000$; indicando que la probabilidad de que este resultado sea falso o producto de una equivocación fue de cero, es decir, no hubo error alguno en los resultados logrados.

Estos datos concuerdan con los exhibidos por Silva (2022) donde se encontró que tanto el liderazgo directivo como el desempeño docente se encuentran en un nivel regular, en función a que cuando el liderazgo directivo se encuentra a un nivel regular un 57,1% considera que su desempeño docente también lo es; a la vez que se encontró una correspondencia media pero significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente según $Rho=0,389^*$ con una $\text{Sig.}=0,021 < 0,05$. Es así que el autor pudo inferir que en efecto ambas variables de estudio exhibieron un grado de correlación algo bajo lo cual indica que el liderazgo directivo sólo explica una parte del desempeño docente, dejando ver que pueden existir otros elementos que estén interviniendo en el nivel de desempeño docente de los maestros del plantel estudiado. Los datos alcanzados y contrastados permitieron entender como el liderazgo directivo tiene cierto grado de influencia sobre el desempeño de los educadores en un plantel educativo, tal cual se vio según el

grado de vinculación entre estos temas; a la vez que dejó ver que no sólo el liderazgo directivo es el responsable de regular como cumplen sus funciones los educadores.

En referencia al objetivo uno sobre *Diagnosticar el nivel de liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil*. Carranza (2022) alegó que el liderazgo directivo tiende a ser apreciado como una pieza fundamental debido a que cumple con el cargo de informar asertivamente desarrollando un ambiente armónico de reconocimiento y organización con su grupo de trabajo adicionalmente porque facilita conseguir la excelencia de cada uno de los trabajadores para adquirir los fines u objetivos que se fueran trazados como equipo. Bajo esta premisa podemos entender que el desempeño docente vendría a ser una serie de tareas, acciones y decisiones que los educadores llevan a cabo o de las cuales participan activamente dentro del ámbito institucional, cuyo único propósito es llegar a formar personas que aporten sustancialmente a cambiar su cultura y entorno social; donde el evaluar a los educadores es un requisito sustancia para estar al tanto de la calidad educativa y de cómo esta puede llegar a mejorarse. (Arana & Coronado, 2017). En referencia a esto, los datos plasmados en la tabla 3 dejaron ver que según percepción de los educadores del plantel estudiado el liderazgo académico se calificó como bueno según el 70% de estos, mientras que un 26% alegó que el liderazgo directivo exhibido por estos fue regular y sólo dos maestros lo calificaron como deficiente. Por otro lado, en referencia al desempeño docente los hallazgos en la tabla 4 dejaron ver que según percepción de los educadores, estos consideraron que su desempeño como profesionales fue bueno según el 86% de estos, mientras que un 10% alegó que su desempeño fue regular. Estos datos guardan relación con los alcanzados por Mendez (2022) donde se halló que tanto el liderazgo directivo como el desempeño docente se enmarcaron en un nivel bueno; siendo que el liderazgo directivo ejerce plena influencia sobre el florecimiento del desempeño docente en maestros de múltiples escuelas a lo largo de los años. En tal sentido, el autor coligió que desarrollar el liderazgo directivo del personal a cargo de las organizaciones educativas es la mejor forma de colaborar con los educadores para que estos expresen la mejor versión de estos al transmitir conocimientos a los educandos a su cargo. Los datos presentados dejaron

constancia de que el liderazgo directivo del personal a cargo de un plantel educativo genera que el desempeño de los maestros se vea modificado positivamente el cual tal cual se observó en los valores positivos alcanzados, dejando ver que liderar adecuadamente motiva y potencia las habilidades de los profesionales de la educación.

Con respecto al objetivo 2 referido a *Identificar la relación entre el liderazgo directivo y la planeación curricular en una institución educativa de Guayaquil*. Vargas et al. (2022) expresan que el liderazgo directivo como la clave para armonizar los fines institucionales con los fines personales propuestos no sólo a los instructores, sino también a los fines propuestos a los padres e incluso a los mismos alumnos. El director podrá ser un líder eficaz mientras logre los fines que se ha planteado, con la colaboración de que todas las personas que asisten en la gestión y desarrollo de la IE, y así esta pueda satisfacer sus necesidades influyendo su comportamiento. Ante esto, Peña (2012) expresó que la planeación curricular implica el establecimiento de los lineamientos que se ejecutaran de forma consecutiva para ser aplicados y ajustados en el proceso curricular a fin de ejecutar el aprendizaje deseable en los educandos, mismos que cuentan con mecanismos acordes al nivel educativo estructurado en donde interceden los actores educativos de forma permanente.

En base a lo anterior, los hallazgos en la tabla 5, corroboró la presencia de una correspondencia fuerte y significativa entre el liderazgo directivo y la planeación curricular de los educadores en una IE de Guayaquil; esto según coeficiente alcanzado el cual fue de $r=0,787$ mismo que exhibió un grado de significancia de $\text{Sig.}=0,000$; indicando que la probabilidad de que este resultado sea falso o producto de una equivocación fue de cero, es decir, no hubo error alguno en los resultados logrados; indicando que la vinculación hallada fue totalmente real.

Los datos guardan relación con los logrados por Tineo (2022) donde se observó que el liderazgo directivo se encontró entre los niveles regular y alto según un 46,67% y 33,33% respectivamente; mientras que el desempeño docente se enmarcó en los mismos niveles mayoritariamente, según el 53,33% y 26,67% respectivamente; en cuanto a la vinculación entre las variables de estudio se alcanzó un grado de correlación $p=0,910$ el cual presentó una $\text{Sig.}=0,000$ lo cual

demostró que ambas variables se relacionan entre sí. El autor llegó a colegir que en efecto el liderazgo directivo se relaciona de forma fuerte y directa con el desempeño docente ya que el coeficiente alcanzado es muy cercano al 1; información que da a entender que en la medida en que mejora el liderazgo directivo, esto afectará positivamente al desempeño docente de los educadores de estos tres planteles educativos. Los resultados evidenciaron como una adecuada planeación curricular es mejor que diversos planes educativos al azar; donde un correcto plan curricular es capaz de motivar y encaminar a los educadores a desempeñar sus funciones más eficientemente, lo cual se verá reflejado en la calidad de las clases presentadas por estos.

Con respecto al objetivo tres *Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la dirección del aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil*. Contreras y Barbosa (2013) implican que el liderazgo directivo combina en su composición actitudes, comprensión, habilidades y destrezas que permiten a las personas en la dirección; encaminar el control de la instrucción cumpliendo con las funciones encomendadas, resolviendo conflictos e innovando hacia la mejora institucional. Al mismo tiempo que Peña (2012) expresó que la dirección del aprendizaje viene a ser la forma en que se emplean adecuadamente métodos didácticos, técnicas y reformas acordes al grupo de educandos a tratar. En tal sentido, se hace referencia a las múltiples tácticas para enseñar de las que hace uso el instructor y que ajusta según las tipologías de cada educando, haciendo uso de diversos contextos para generar el proceso educativo.

Teniendo en consideración lo antes mencionado, los descubrimientos en la tabla 6 referidos a la hipótesis dos, reconoció la presencia de una vinculación fuerte y significativa entre el liderazgo directivo y la dirección del aprendizaje de los educadores; esto según coeficiente de $r=0,742$ mismo que exhibió un nivel de significancia de $\text{Sig.}=0,000<0,01$; revelando que la probabilidad de que este resultado fuese erróneo, fue de cero; indicando que la vinculación hallada fue verdadera. Los datos guardan cierta relación con los obtenidos por Ruiz (2022) quien encontró una correspondencia alta y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en base al coeficiente alcanzado el cual fue de $\text{Rho}=0,831$ con un nivel de significancia de 0,000. El autor llegó a colegir que evidentemente el

liderazgo académico ejerce un impacto positivo sobre el desempeño de los docentes; donde en la medida en que el liderazgo directivo se pula y mejore, esto afectara positivamente el desempeño y motivación de los docentes. Los datos alcanzados permitieron saber que el liderazgo directivo tiene cierto grado de influencia sobre la dirección del aprendizaje; siendo que en la medida que una mejore, lo mismo pasara con la otra.

Finalmente, en cuanto al objetivo cuatro sobre *Analizar la relación entre el liderazgo directivo y la evaluación pedagógica en una institución educativa de Guayaquil*. Belavi & Murillo (2020), señalan que la tarea de los líderes es reconocer las aficiones y talentos de los participantes de la comunidad, atizar las conferencias y la participación de todos dentro del plantel, ejerciendo un liderazgo horizontal y reconocer que las habilidades del cuerpo técnico (maestros y administrativos) son la fuente de fortalezas que tiene la escuela para obtener los objetivos fijados, por lo que es muy crucial estimular, motivar y fomentar su participación dentro de la mejora de las diversas herramientas de control, así como la participación en su implementación.

Por otro lado, Peña (2012) manifestó que la evaluación pedagógica viene a ser de forma básica la variedad de técnicas de valuación empleadas que facilitan calificar el resultado de los objetivos planteados; debiendo precisar que dichos métodos deben estar debidamente ajustados a los propósitos educativos al emplear herramientas de evaluación innovadoras, en tal sentido, involucra dominar el tema, tener dominio de este y control del grupo estudiantil por medio de la ejemplificación cotidiana. En base a lo mencionado, los descubrimientos en la tabla 7 referida a la hipótesis tres, confirmó la presencia de una vinculación fuerte y significativa entre el liderazgo directivo y la evaluación pedagógica de los educadores; según coeficiente $r=0,836$ mismo que ostentó un nivel de significancia de $\text{Sig.}=0,000<0,01$; revelando que la probabilidad de que este resultado fuese erróneo fue de cero; dando a entender que la relación hallada fue totalmente veraz.

Estos hallazgos guardan correspondencia con lo alcanzado por Iza (2021) donde se encontró que tanto la totalidad de dimensiones del liderazgo transformacional directivo y del desempeño docente se posicionaron a un nivel regular seguido del nivel bajo; por otro lado, se corroboró que estos dos temas de estudio, donde se

encontró un nivel de correspondencia de 0,992 mismo que tuvo una Sig.=0,042<0,05, información acepto que estos temas se interrelacionan entre sí. Los datos indicaron que en la medida en que mejore el liderazgo directivo del personal a cargo de una unidad educativa, la misma situación se verá reflejada en el desempeño docente de los educadores del colegio estudiado.

VI. CONCLUSIONES

1. Se confirmó la existencia de una fuerte y significativa relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente, todo esto derivado del coeficiente obtenido el cual fue de $r=0,830$ mismo que por ser cercano a uno indicó el grado de vinculación; a la vez que alcanzó una significancia de $\text{Sig.}=0,000 < 0,01$; valor que indicó que la probabilidad de que este resultado pudiese ser erróneo fue de cero; por lo que se aceptó la hipótesis de investigación y se entendió que en la medida en que se mejore el liderazgo académico, lo mismos sucederá con el desempeño de los educadores de una IE de Guayaquil.
2. Se encontró que tanto el liderazgo directivo como el desempeño de los educadores se encontró en un nivel bueno según percepción del 70% y 86% respectivamente, indicando que la gestión que estos realizan en su mayoría fue buena.
3. Se corroboró la presencia de una correlación entre el liderazgo directivo y la planeación curricular; presentando un nivel de sinergia alto y significativo según $r=0,787$ con una $\text{Sig.}=0,000$, datos que aceptaron la hipótesis de estudio uno.
4. Se aceptó la hipótesis de estudio dos, la cual indicó que el liderazgo directivo se relacionaba de forma directa con la dirección del aprendizaje, esto según $r=0,742$ y una $\text{Sig.}=0,000$; estos datos permitieron saber que aún se puede mejorar el liderazgo directivo y que, al hacerlo, esto afectará positivamente la dirección del aprendizaje en educadores de una IE de Guayaquil.
5. Se corroboró la presencia de una correlación entre el liderazgo directivo y la evaluación pedagógica; presentando un nivel de asociación fuerte y significativo según $r=0,836$ con una $\text{Sig.}=0,000$, datos que aceptaron la hipótesis de estudio tres la cual infirió que el liderazgo directivo se relacionaba con la evaluación pedagógica en una IE de Guayaquil.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director de la IE, gestionar con el departamento académico la planeación e implementación de talleres virtuales intersemanales que promuevan en los maestros la estructuración de cronogramas, horarios y sesiones pedagógicas empleando el aprendizaje en base a módulos de aprendizaje; donde los educadores puedan poner énfasis en el desarrollo del aprendizaje de sus alumnos mejorando la asimilación de saberes de estos.
2. Al departamento académico coordinar con el Ministerio de Educación, la visita de especialistas que capaciten a los maestros en funciones de liderazgo directivo, lo cual mejorara indirectamente el desempeño de estos.
3. A la dirección promover el desarrollo de actitudes y capacidades en sus educadores a fin de que estos se conviertan en líderes nato capaces de hacerse cargo del plantel educativo; enfocándose en el liderazgo directivo; situación que implica el traslado de la planeación curricular, buscar la colaboración democrática, mejorar los métodos de evaluación beneficiando el contexto operativo del plantel y así tener una mejor rendición de cuentas en función a un marco de mejora continua del aprendizaje gracias al desempeño de los educadores.
4. Al departamento académico implementar planes de trabajo estructurados acorde a los nuevos requerimientos educativos y tecnológicos a fin de reorientar la dirección del aprendizaje en los educadores del plantel educativo.
5. A los maestros, reestructurar la forma en que llevan a cabo sus evaluaciones, ya que el mismo proceso de enseñanza ha mutado pos pandemia por lo que es preciso que estos tengan nuevos enfoques al momento de valorar el rendimiento de sus alumnos.

REFERENCIAS

- Alvarado Estrada, J., Cassano Tasaico, S., Terán Plasencia, H., & Navarro Monroy, H. (2022). Evaluation of teaching performance for higher education in times of Covid-19. *TecnoHumanismo. Revista Científica*, 2(1). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8245927.pdf>
- Arana Agüero, L., & Coronado Tarrillo, J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. *Revista EDUCA UMCH*(9). <https://doi.org/https://doi.org/10.35756/educaumch.201709.33>
- Arciniega Miranda, M., Avilés Quezada, D., Cabrera Aguilar, C., Cárdenas Moncada, V., Gamboa Juárez, A., García Hernández, T., . . . Reyes Juárez, A. (2020). *Talleres emergentes de formación docente Itinerarios para el re-encuentro. Liderazgo directivo en tiempos de contingencia*. Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/563817/liderazgo-directivo-EB.pdf>
- Arias Gonzales, J. (2020a). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. Arequipa, Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Arias Gonzáles, J. (2020b). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Arias Gonzáles, J. (2020c). *Métodos de investigación online: herramientas digitales para recolectar datos*. [info:eu-repo/semantics/book. http://hdl.handle.net/20.500.12390/2237](http://hdl.handle.net/20.500.12390/2237)
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Belavi, G., & Murillo, J. (2020). Democracy and Social Justice in Schools: Dimensions for Thinking and Improving Educational Practice. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.15366/reice2020.18.3.001>

- Borja-Ramos, O., Sandoval-Guerrero, L., Ramírez-Ascuntar, T., & Borja-Ramos, M. (2022). Evaluation of teacher performance: competitiveness of the teacher of basic education in ecuador. *Revista Sigma*, 9(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.24133/sigma.v9i02.2837>
- Canales Cerón, M. (2006). *Metodologías de investigación social*. Santiago: Lom Ediciones.
- Carranza Chilmaza, W. (2022). Management management and teaching performance in secondary school San Nicolás -Huamachuco, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2563
- Chumacero Vega, C., & Carrión Barco, G. (2021). Educational model towards a managerial leadership. *Revista Conrado*, 17(79). <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1703/1678>
- Cohen, N., & Gómez Rojas, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: La producción de los datos y los diseños*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo. Recuperado el 04 de julio de 2021, de http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Contreras Torres, F., & Barbosa Ramírez, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 39. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/27482>
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de la investigación social* (1° Edición. ed.). Madrid, España: Mc Graw-Hill./Interamerica.
- Córdova Ramírez, E., Rojas Idrogo, I., & Marín Ruiz, S. (2021). The directive leadership of educational institutions: a bibliographic review. *Revista Conrado*, 17(80). <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1836/1803>
- Cuofano, G. (27 de julio de 2022). *FourWeekMBA*. <https://fourweekmba.com/es/teor%C3%ADa-del-gran-hombre/>

- Danel Ruas, O. O. (2015). *Metodología de la investigación. Población y muestra*. La Habana: Universidad de Ciencias Médicas de La Habana.
- Day, C., & Sammons, P. (2013). *Successful leadership: a review of the international literature*. CfBT Education Trust. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED546806.pdf>
- Del Salto Zurita, V., Fernández Lara, A., & Pachar Puga, M. (2019). Educational leadership and teaching performance: an ethnomethodological study of the Ecuadorian reality. *Revista Cinecia Digital*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i1.287>
- Estela Paredes, R. (2020). *Investigación Propositiva*. Trujillo: Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Indoamerica. Recuperado el 05 de julio de 2021, de <https://es.calameo.com/read/006239239f8a941bec906>
- Galán Amador, M. (2009). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomas.
- Gutiérrez Córdova, Y. E. (2020). Leadership executive and its relationship with teaching performance. *Ciencia y Educación*, 1(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202022>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2013). *Metodología de la Investigación*. Iztapalapa, Mexico : Infagon Web S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta edición ed.)*. México: Mc Graw Hall.
- Iza Amanta, A. (2021). *Liderazgo Transformacional Directivo y Desempeño laboral, en docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71202>
- Kusumaningrum, D., Sumarsono, R., & Gunawan, I. (2019). Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Metodólogo Approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4). Obtenido de <https://bit.ly/3fhtR2q>

- Laura Quispe, C. (2016). *Diccionario de metodología de investigación científica: aportaciones para la producción de conocimiento científico*. info:eu-repo/semantics/book. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2274>
- Manrique Ostos, N., & Sánchez Pinedo, L. (2022). Leadership of the director and academic performance of the teachers of the educational institutions of the initial level of the network nº07 of the Puente Piedra District. *UGUEL nº 04 Comas. Rev. Igobernanza*, 5(18). <https://doi.org/https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n18.2022.189>
- Martínez-Chairez, G., & Guevara-Araiza, A. (2015). Teacher performance evaluation. *Ra Ximhai*, 11(4). <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>
- Mendez Escobar, C. (2022). Executive Leadership in the Teaching Performance of Regular Basic Education in the years 2014 to 2019. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*(32). <https://doi.org/https://doi.org/10.24215/18509959.32.e7>
- Mill, J. (1997). *El utilitarismo*. Barcelona: Ediciones Altaya S.A.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2021). *Informe preliminar. Rendición de cuenta 2021*. Ministerio de Educación del Ecuador. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/03/informe_narrativo_rendicion_cuentas_2021.pdf
- Miramontes-Amador, F., & Camacho-Rodríguez, Á. (2022). Leadership manager to favor the teacher's role in inclusive practices. *Revista Formación Estratégica*, 4(1). <https://www.formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/63>
- Moscoso Paricoto, I., Cruz Chuyma, R., & Aceituno Huacani, C. (2022). *Rompiendo paradigmas en la investigación científica*. Gloria María Delgado Suaña. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/3088>
- Mulyani, H., Meirawan, D., & Rahmadani, A. (2020). Increasing school effectiveness through principals' leadership and teachers' teaching performance, is it through principals' leadership and teachers' teaching performance, is it.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2021). *Docentes*. Unesco. <https://es.unesco.org/themes/docentes>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). *Global Education Monitoring Report, 2020: Inclusion and Education: All Means All*. Unesco. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373718>

Paraguay Lizana, J. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa privada de Ate, 2021*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79202>

Peña González, A. M. (2012). *Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata*. <http://www.educaciondominicana.info/2012/02/analisis-del-instrumento-de-evaluacion.html>

Ruiz Caro Maldonado, B. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de Rio Negro, Junín, 2021*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78274/Ruiz_CMB-S-D.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Sattari, A., Khodabandehlou, R., & Lashkari, M. (2021). Studying the process of research in management with emphasis on the concept of leadership and its implications in management and educational leadership: A bibliographic analysis. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 13(2). <https://doi.org/http://dx.doi.20.1001.1.24235261.1399.13.2.4.1>

Silva Valle, C. J. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes”, Cantón Baba – Ecuador – 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78377>

- Silva, J. (2018). *Metodología de la Investigación. Elementos Basicos*. Caracas, Venezuela: Ediciones CO- BO.
- Soria Nieto, O., Soria Tello, K., Ancco Ramírez, C., & Vera Teves, R. (2022). Educational management and job performance of the directors of educational institutions in the province of Aymaraes, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3).
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2246
- Tineo Carrasco, A. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una red educativa de Amazonas*. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93579/Tineo_CA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas Valencia, E., Restrepo Pizarro, L., & Giovanni Villamil, S. (2022). Incidence of managerial/teaching leadership academic leadership, in the academic performance of colombian institutions. *PRA*, 22(32).
<https://doi.org/https://doi.org/10.26620/uniminuto.praxis.22.32.2022.36-70>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DENIFICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V 1 Liderazgo directivo	Percibida como la forma en que se desenvuelve el líder, quien gracias a la utilización de creencias, conocimiento y explicaciones es capaz de orientar al plantel educativo y al personal a su cargo a progresar en sus funciones por medio del establecimiento de normas a fin de optimar la organización del trabajo y la concentración en los objetivos. (Day & Sammons, 2013)	Al ser la el proceso de un líder para motivar a sus trabajadores para alcanzar la excelencia se trabajó con el liderazgo interpersonal, desarrollo de capacidades y toma de decisiones para alcanzar las metas de la institución.	Liderazgo interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Impulso del trabajo en equipo 	Ordinal
			Desarrollo de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Alcance de resultados • Planeación institucional • Intervención democrática 	1(Nunca)
			Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Utilización de la información • Optimización de los procesos 	2 (Casi nunca) 3 (A veces)
					4 (Casi Siempre)
					5 (Siempre)

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V 2 Desempeño docente	Puede entenderse como todo tipo de acción llevada a cabo o ejecutada por el educador, como respuesta a las funciones y responsabilidad que le han sido encomendadas a fin de promover saberes, habilidades y experticia durante el ejercicio docente. (Peña, 2012)	Al ser la forma de accionar del educador ante el proceso de enseñanza se trabajó con la planeación curricular, dirección del aprendizaje y evaluación pedagógica para el alcance de resultados académicos.	Planeación curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Programación anual • Unidades didácticas • Procesos pedagógicos 	Ordinal
			Dirección del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de aprendizaje • Materiales educativos 	1(Nunca)
			Evaluación pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas para enseñar • instrumentos de valuación 	2 (Casi nunca)
					3 (A veces)
					4 (Casi Siempre)
					5 (Siempre)

Anexo 02. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																						
<p>GENERAL:</p> <p>¿De qué manera se relaciona el liderazgo directivo con el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Hi: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.</p> <p>H0: El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Liderazgo interpersonal</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Comunicación asertiva Impulso del trabajo en equipo </td> <td>1-2 3-5</td> <td>Ordinal 1(Nunca)</td> <td rowspan="3">Bajo Regular Alto</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo de capacidades</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Alcance de resultados Planeación institucional Intervención democrática </td> <td>6-7 8-9 10-11</td> <td>2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi Siempre)</td> </tr> <tr> <td>Toma de decisiones</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Utilización de la información Optimización de los procesos </td> <td>12-13 14-15</td> <td>5 (Siempre)</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Liderazgo interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación asertiva Impulso del trabajo en equipo 	1-2 3-5	Ordinal 1(Nunca)	Bajo Regular Alto	Desarrollo de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> Alcance de resultados Planeación institucional Intervención democrática 	6-7 8-9 10-11	2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi Siempre)	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> Utilización de la información Optimización de los procesos 	12-13 14-15	5 (Siempre)
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos																		
			Liderazgo interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación asertiva Impulso del trabajo en equipo 	1-2 3-5	Ordinal 1(Nunca)	Bajo Regular Alto																		
Desarrollo de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> Alcance de resultados Planeación institucional Intervención democrática 	6-7 8-9 10-11	2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi Siempre)																						
Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> Utilización de la información Optimización de los procesos 	12-13 14-15	5 (Siempre)																						
<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>PE1: ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022?</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>OE1: Diagnosticar el nivel de liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>H1: No aplica.</p>	<p>Variable 2: Desempeño docente</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos													
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos																					
<p>PE2: ¿En qué medida se relaciona el liderazgo directivo con la planeación curricular en una institución educativa de Guayaquil, 2022?</p>	<p>OE2: Identificar la relación entre el liderazgo directivo y la planeación curricular en una institución</p>	<p>H2: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la planeación curricular en una institución educativa de Guayaquil, 2022.</p>																							

	educativa de Guayaquil, 2022.						
PE3: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo directivo con la dirección del aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022?	OE3: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la dirección del aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022.	H3: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la dirección del aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022.	Planeación curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Programación anual • Unidades didácticas • Procesos pedagógicos 	1-2 3-4 5-6	Ordinal 1(Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces)	Bajo Regular Alto
PE3¿4: ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con la evaluación pedagógica en una institución educativa de Guayaquil, 2022?	OE4: Analizar la relación entre el liderazgo directivo y la evaluación pedagógica en una institución educativa de Guayaquil, 2022.	H4: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la evaluación pedagógica en una institución educativa de Guayaquil, 2022.	Dirección del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de aprendizaje • Materiales educativos 	7-9 10-11	4 (Casi Siempre)	
			Evaluación pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas para enseñar • instrumentos de valuación 	12-14 15-17	5 (Siempre)	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Tipo El tipo se convierte en fundamental, sustantivo o básico ya que analiza en detalle el fenómeno derivado de las variables liderazgo directivo y desempeño docente, centrándose en acrecentar el acervo teórico sintetizando información sin llevar a la práctica lo alcanzado. (Hernández et al., 2013).</p> <p>Diseño La investigación se centró en el enfoque cuantitativo, cuyo propósito esencial es examinar correctamente las hipótesis propuestas derivadas de las variables de estudio liderazgo directivo y desempeño docente (Arias, 2020a). Este enfoque, de acuerdo con Cohen y Gómez (2019), se logra mediante el trabajo numérico-estadístico que se da a las variables a través de dispositivos que facilitan la recolección de información cuantitativa, para así responder a los objetivos de la observación de manera oportuna y sobre todo con bases matemáticas.</p> <p>En cuanto al diseño de los estudios, éste fue no experimental, lo cual es realizable siempre y cuando la(s) variable(s) bajo estudio no se alteren de ninguna manera, en consecuencia, la investigación se basó totalmente en observar y sintetizar el comportamiento del liderazgo directivo y el desempeño docente sin intervenir con ellas (Baena, 2017). Por otro lado, fue transversal</p>	<p>Población La cual de acuerdo con Danel (2015), se considera como el conjunto de entidades o seres humanos asociados, que son de interés para una investigación a fin de poder recoger datos particulares que permitan hacer inferencias. Por otro lado, en concordancia a lo anterior Hernández et al. (2013) se describe como la reunión de sujetos que tienen similitudes o singularidades en común, mismas pueden ser beneficiosas para un investigador.</p> <p>En consideración a lo expresado por estudiosos mencionados se consideró como población a la totalidad de educadores que laboran en la Unidad Educativa Dr. Alfredo Baquerizo Moreno.</p> <p>Muestra Según la concepción de Estela (2020), la muestra tiende a percibirse como un fragmento de la población que se convierte en el representante de la misma, sobre la cual se pueden reunir registros de datos de afición para la investigación. Debiendo ser definida e instaurada con precisión de antemano, misma que tiene que ser tomada en</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Zumba Piña, Cristóbal Benito</p> <p>Año: 2022</p> <p>Ámbito de Aplicación: Institución educativa</p> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Zumba Piña, Cristóbal Benito</p> <p>Año: 2022</p> <p>Ámbito de Aplicación: Institución educativa</p>	<p>Para la validación de los instrumentos se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.</p> $\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$ <p>Donde, k = El número de ítems $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems. ST^2 = Varianza de la suma de los ítems. α = Coeficiente de alfa de Cronbach</p> <p>Para el análisis de los datos se utilizó los coeficientes de correlación Rho de Spearman, Hauke & Kossowski (2011), precisan que el Rho de Spearman es un estadístico no paramétrico que se propone como una medida que expresa la fuerza de asociación entre dos variables.</p>

<p>porque por su naturaleza su realización se dará en periodo de tiempo relativamente corto (Hernández et al., 2014). En suma, el estudio será correlacional-descriptivo ya que mostrará el grado de asociación observado entre el liderazgo directivo y desempeño docente de manera limpia, neutral y concisa. (Silva, 2018)</p>	<p>consideración como la unidad representativa de una población que se encuentre bajo escrutinio. En tal sentido, el tamaño de la muestra fue de 60 educadores de la Unidad Educativa Dr. Alfredo Baquerizo ubicada en Guayaquil.</p> <p>Muestreo</p> <p>Para las funciones del estudio, el muestreo manejado fue el muestreo no probabilístico intencional o también nombrado como "por conveniencia", que establece que el tamaño de muestra se puede establecer de acuerdo al criterio y experiencia del investigador; a la vez que este se consideró que los seleccionados presentarán menos restricciones al ser encuestados. Por lo tanto, la longitud de la muestra pasó a ser de 60 maestros como se señaló anteriormente.</p>		
---	---	--	--

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

El presente cuestionario es parte de una investigación para optar el título de Magíster en Administración de la educación. La información brindada es de suma importancia no solo a nivel personal sino también a nivel institucional, porque servirá para conocer algunos aspectos clave sobre el nivel de liderazgo directivo en docentes de una unidad educativa de Guayaquil.

La encuesta presenta respuestas de carácter confidencial, estando de antemano muy agradecidos con sus respuestas. Marque con un aspa (x) la casilla que considere que se ajuste a su criterio.

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

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión: Liderazgo interpersonal						
1	Considera que el directivo y profesores se comunican asertivamente con los trabajadores de la escuela					
2	Considera que el director exhibe una postura adecuada en sus expresiones verbales					
3	Considera que el director promueve el trabajo en equipo					
4	Considera que el director evalúa la capacidad de trabajo en equipo					
5	Considera que el director cuenta con la habilidad para trabajar en conjunto con sus trabajadores sin que lo perciban como un intruso					
Dimensión: Desarrollo de capacidades						
6	Considera que el director del plantel educativo evalúa adecuadamente el logro de resultados					
7	Considera que el director posee la capacidad para reconocer el aporte de los trabajadores del plantel educativo					
8	Considera que el director organiza eficientemente el trabajo educativo					
9	Considera que el director elabora el plan de trabajo, con su equipo colaborador, de forma oportuna					
10	Considera que el director incentiva la participación democrática en todos sus trabajadores					
11	Considera que el director del plantel educativo convoca oportunamente a los miembros de la comunidad educativa a participar activamente en las diversas sesiones de trabajo					
Dimensión: Toma de decisiones						
12	Considera que el director valora la información disponible para la toma de decisiones acertadas					
13	Considera que el director analiza las normas vigentes para tomar decisiones acordes al contexto que se presenta					

14	Considera que el director del plantel educativo evalúa las ventajas de cada alternativa antes de tomar la mejor decisión					
15	Según su criterio, el director del plantel educativo toma decisiones oportunas para el mejoramiento de la enseñanza de los estudiantes.					

Edad:

Sexo: M () F ()

Muchas gracias por su tiempo.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

El presente cuestionario es parte de una investigación para optar el título de Magíster en Administración de la educación. La información brindada es de suma importancia no solo a nivel personal sino también a nivel institucional, porque servirá para conocer algunos aspectos clave sobre el desempeño docente en maestros de una unidad educativa de Guayaquil.

La encuesta presenta respuestas de carácter confidencial, estando de antemano muy agradecidos con sus respuestas. Marque con un aspa (x) la casilla que considere que se ajuste a su criterio.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión: Planeación curricular						
1	Elabora su programación anual en función con las sugerencias curriculares del Ministerio de Educación					
2	Adecúa su programación curricular de acuerdo con el PCI					
3	Las unidades didácticas presentan orientaciones sobre el autoaprendizaje de los estudiantes					
4	Hace uso de otros tipos de unidades de aprendizaje, tales como programas o módulos					
5	Utiliza otro tipo de unidades de aprendizaje, tales como módulos y proyectos por medio del uso de TIC					
6	Cumple con los procesos pedagógicos en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje					
Dimensión: Dirección del aprendizaje						
7	Favorece el proceso de aprendizaje haciendo uso de diversas formas de trabajo en clase					
8	Aplica estrategias innovadoras para el aprendizaje					
9	Tiene en cuenta las disposiciones del Ministerio de Educación en la planificación de las sesiones de clase					
10	Considera que emplea adecuadamente los materiales y recursos que le son proporcionados por el plantel educativo					
11	Emplea recursos didácticos innovadores (TIC) en sus sesiones de clase					
Dimensión: Evaluación pedagógica						


12	Proyecta el uso de técnicas adecuadas en las capacidades, competencias y actitudes previstas en las sesiones de clase					
13	Las técnicas empleadas en clase permiten una mejor asimilación de conocimientos en los estudiantes					
14	Considera que hace uso de todos los medios y materiales tecnológico-didáctico que se conocen actualmente para sus clases					
15	Considera criterios e indicadores de evaluación previamente estructurados en sus instrumentos de evaluación					
16	Elabora y aplica instrumentos de evaluación estructurados en función a las competencias exigidas a sus estudiantes					
17	Utiliza diferentes tipos de instrumentos de evaluación de acuerdo a la NEE					

Edad:

Sexo: M () F ()

Muchas gracias por su tiempo.

Anexo 04. Confiabilidad de los instrumentos

	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	Cristóbal Benito Zumba Piña
1.2. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022
1.3. ESCUELA POSGRADO	Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario sobre el Liderazgo directivo
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	KR-20 Kuder Richardson () Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	21-11-2022
1.7. MUESTRA APLICADA	20

II. CONFIABILIDAD


ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO	0.983
-----------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítem mejorados, eliminados, etc.)

Ítem evaluados: 15
Ítem eliminados: 0
Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.983 cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza que el instrumento es confiable para evaluar el liderazgo directivo



Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna
Lic. ESTADÍSTICA
COESPE 506

	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	------------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	Cristóbal Benito Zumba Piña
1.2. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022
1.3. ESCUELA POSGRADO	Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario sobre desempeño docente
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	KR-20 Kuder Richardson () Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	21-11-2022
1.7. MUESTRA APLICADA	20

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO	0.976
-----------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítem mejorados, eliminados, etc.

<p>Ítem evaluados: 17 Ítem eliminados: 0 Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.976 cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza que el instrumento es confiable para evaluar el desempeño docente</p>



Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna
Lic. ESTADÍSTICA
COESPE 506

Estadísticos de confiabilidad del cuestionario sobre el liderazgo directivo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	53,75	194,934	,776	,984
P2	53,65	185,503	,921	,981
P3	53,65	185,713	,913	,982
P4	53,70	184,853	,842	,983
P5	53,80	180,800	,920	,981
P6	53,85	180,871	,909	,982
P7	53,75	181,566	,904	,982
P8	53,80	183,011	,922	,981
P9	53,95	188,892	,815	,983
P10	53,60	185,516	,849	,982
P11	53,60	185,305	,901	,982
P12	53,65	186,555	,933	,981
P13	53,65	182,871	,926	,981
P14	53,65	185,924	,905	,982
P15	53,65	183,187	,875	,982

Estadísticos de confiabilidad del cuestionario para medir el desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	17

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	67,35	172,239	,807	,975
P2	67,40	172,463	,798	,975
P3	67,75	168,303	,845	,975
P4	67,75	169,882	,734	,976
P5	67,80	164,168	,815	,976
P6	67,55	166,997	,889	,974
P7	67,55	163,103	,948	,973
P8	67,65	164,766	,906	,974
P9	67,45	170,155	,916	,974
P10	67,80	164,695	,870	,975
P11	67,95	164,050	,920	,974
P12	67,65	171,187	,851	,975
P13	67,45	176,155	,686	,977
P14	67,70	171,800	,844	,975
P15	67,50	174,579	,778	,976
P16	67,60	167,832	,924	,974
P17	67,70	169,800	,722	,977

Puntajes o Baremos

Liderazgo directivo

	Nº Preg.	Puntajes		Bajo		Medio		Alto	
		Mínimo	Máximo	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior
Liderazgo directivo	15	15	75	15	35	36	55	56	75
Liderazgo interpersonal	5	5	25	5	11	12	18	19	25
Desarrollo de capacidades	6	6	30	6	14	15	22	23	30
Toma de decisiones	4	4	20	4	9	10	15	16	20

Desempeño docente

	Nº Preg.	Puntajes		Bajo		Medio		Alto	
		Mínimo	Máximo	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior
Desempeño docente	17	17	85	17	39	40	62	63	85
Planeación curricular	6	6	30	6	14	15	22	23	30
Dirección del aprendizaje	5	5	25	5	11	12	18	19	25
Evaluación pedagógica	6	6	30	6	14	15	22	23	30

Anexo 05. Información Adicional

Prueba de normalidad

La normalidad es un supuesto que tiene que cumplirse para utilizar pruebas estadísticas paramétricas en el contraste de hipótesis. En la investigación se usa para determinar si debe usar la correlación de Pearson o Spearman. La correlación de Pearson, al ser un método paramétrico requiere del cumplimiento de dicho supuesto, sin embargo, se debe aclarar que independientemente de la normalidad en el estudio se debería utilizar la correlación de Spearman, lo que se sustenta en la forma como se han construido las variables y dimensiones; estas se basan en preguntas en escala ordinal.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,176	50	,000	,852	50	,000
Dimensión Liderazgo interpersonal	,182	50	,000	,850	50	,000
Dimensión Desarrollo de capacidades	,210	50	,000	,843	50	,000
Toma de decisiones	,214	50	,000	,827	50	,000
Desempeño docente	,230	50	,000	,759	50	,000
Dimensión Planeación curricular	,236	50	,000	,728	50	,000
Dimensión Dirección del aprendizaje	,268	50	,000	,721	50	,000
Dimensión Evaluación pedagógica	,241	50	,000	,777	50	,000

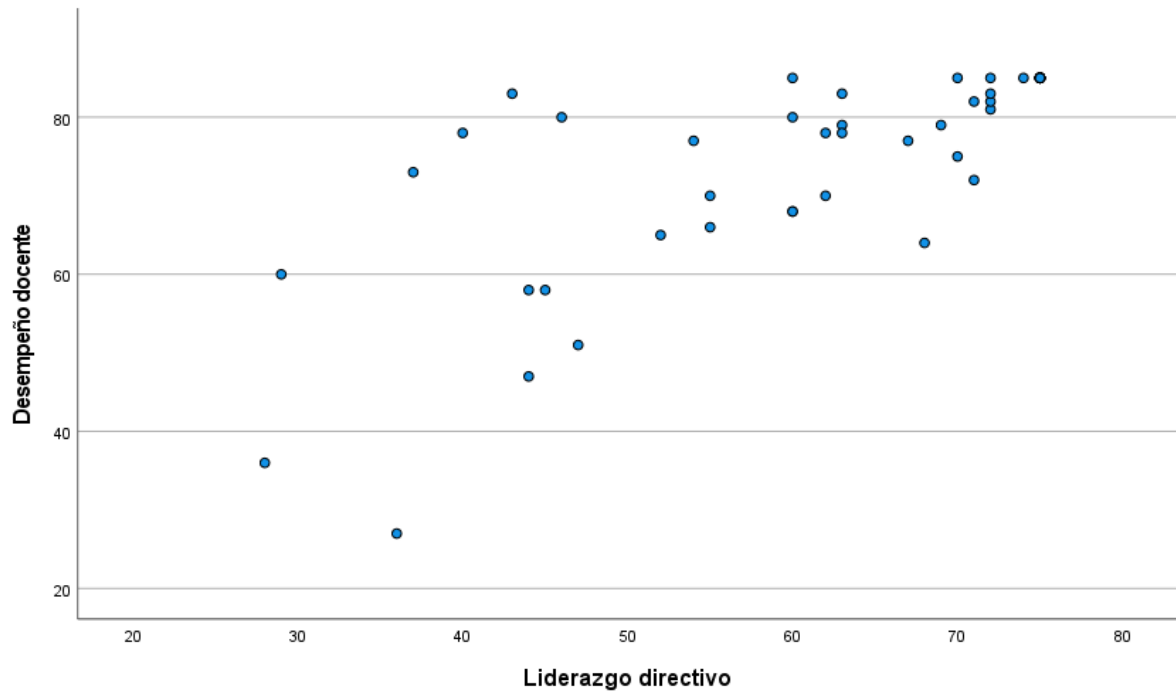
La verificación de la normalidad, requiere del contraste de las siguientes hipótesis:
H₀: Los puntajes de las variables y dimensiones siguen una distribución normal.

H₁: Los puntajes de las variables y dimensiones no siguen una distribución normal.

En todos los casos, la significancia (Sig.) es inferior a 0.05, lo que conduce a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa de que los puntajes evaluados no siguen una distribución normal. Ese resultado confirma que en el contraste de las hipótesis se debe usar la correlación de Spearman.

Figura 1.

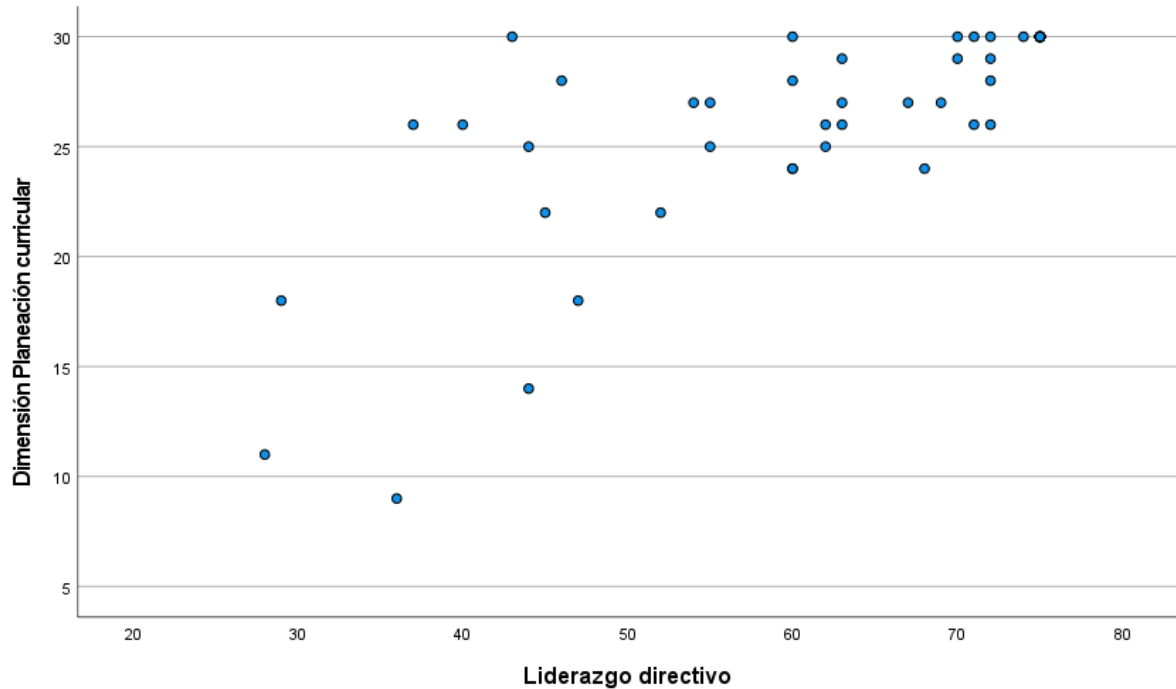
Comportamiento del desempeño docente en relación al liderazgo directivo.



La figura 1 indica que los puntajes más bajos del desempeño laboral están mayormente asociados a puntajes bajos del liderazgo directivo, pero a medida que los puntajes en esta variable aumenta, también aumentan los puntajes del desempeño laboral. Este comportamiento deja en evidencia que hay una relación positiva entre ambas variables de manera que una mejora en una de ellas, conduce a una mejora en la otra.

Figura 2.

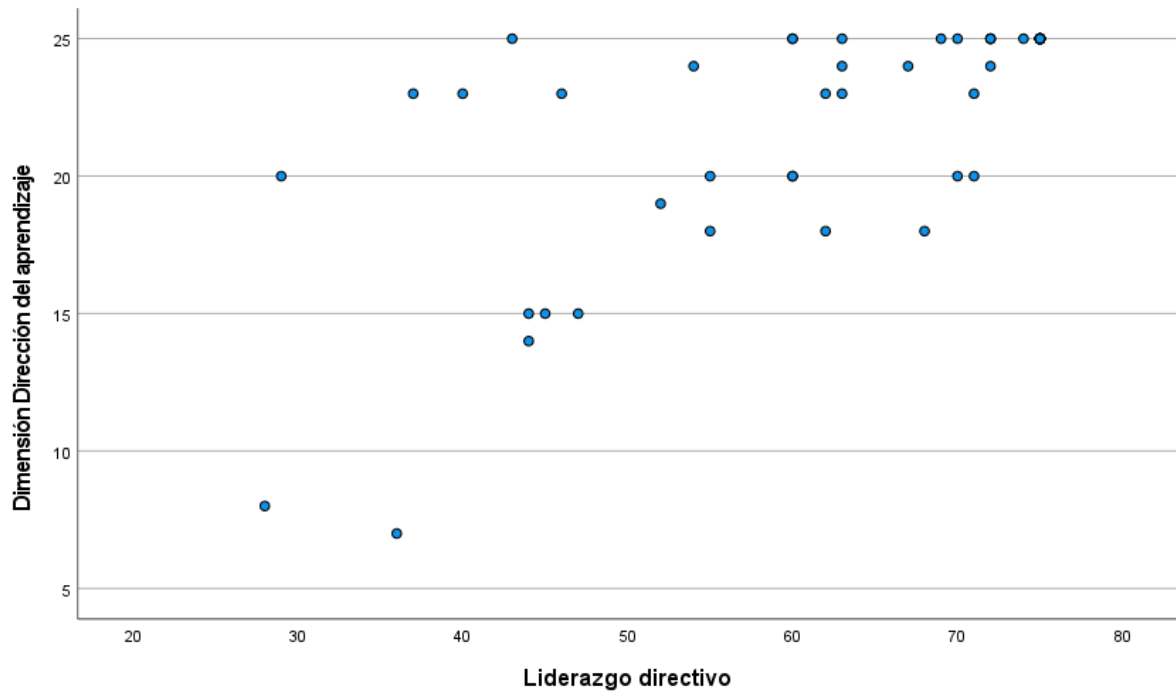
Comportamiento de la planeación curricular en relación al liderazgo directivo.



La figura 2 deja en evidencia que los puntajes bajos de la planeación curricular están más asociados con puntajes bajos del liderazgo directivo, mientras que los puntajes altos en ambos aspectos guardan la misma correspondencia. Este comportamiento deja en evidencia que hay una relación positiva entre dicha dimensión del desempeño y el liderazgo en referencia.

Figura 3.

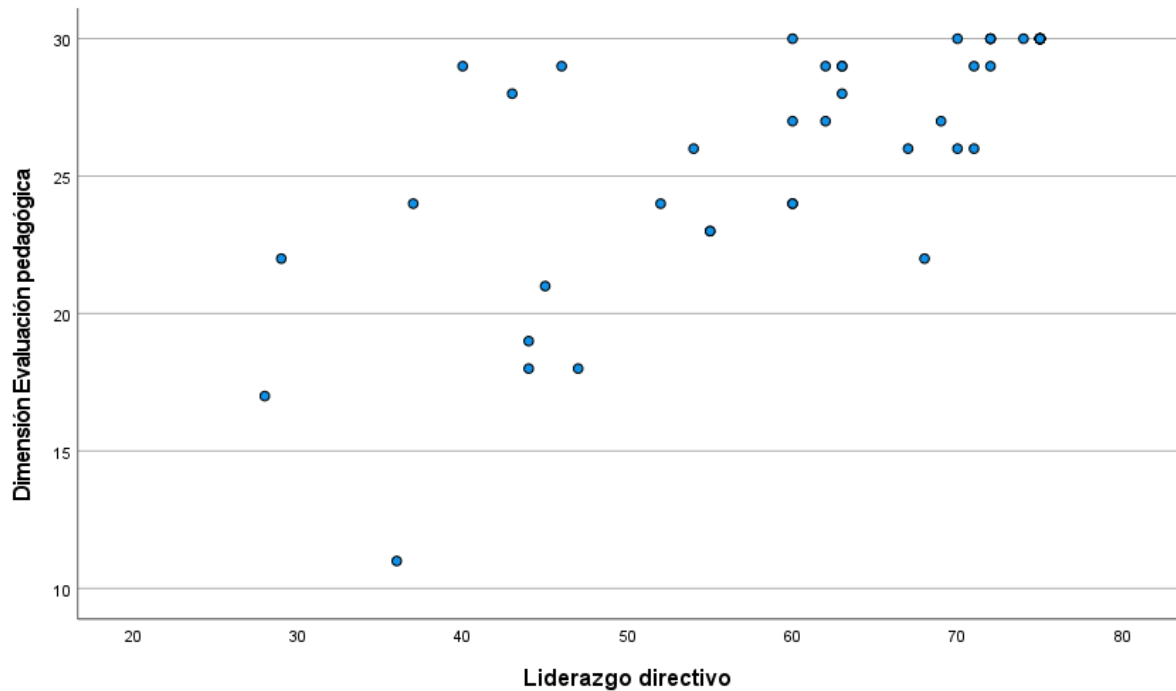
Comportamiento de la dirección del aprendizaje y del liderazgo directivo.



La figura 3 deja en evidencia que los puntajes bajos de la dirección del aprendizaje, mayormente se asocian a puntajes bajos del liderazgo directivo, y a medida que los puntajes de esta variable aumentan, también aumentan los puntajes de dicha dirección. Este comportamiento proporciona señales que hay una relación positiva entre ambas variables, de manera que si una mejora, también mejora la otra.

Figura 4.

Comportamiento de la evaluación pedagógica y del liderazgo directivo.



De acuerdo a la figura 4, los puntajes más bajos de la evaluación pedagógica mayormente se asocian a puntajes bajos en el liderazgo directivo, mientras que la correspondencia es similar entre puntajes medios y altos de ambos aspectos. Este comportamiento deja en claro que hay una relación positiva entre ellos, de manera que una mejora en uno de ellos, conduce a una mejora en el otro.

Anexo 06. Base de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Dimensión Liderazgo interpersonal	Dimensión Desarrollo de capacidades	Dimensión Toma de decisiones	Liderazgo directivo
1	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	23	28	20	71
2	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	23	26	18	67
3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	24	28	20	72
4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	18	25	19	62
5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	18	21	16	55
6	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	18	21	13	52
7	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	16	16	12	44
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	20	75
9	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	11	17	9	37
10	3	4	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	16	19	11	46
11	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	20	20	15	55
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	20	75
13	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	23	29	16	68
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	20	75
15	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	10	10	8	28
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	20	25	18	63
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	15	17	12	44
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	30	20	74
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	18	12	45
20	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	15	15	13	43
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	24	16	60
22	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	30	20	72
23	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	18	12	47
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	24	16	60
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	20	25	18	63
26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	24	29	19	72
27	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	12	15	9	36
28	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	24	29	19	72
29	1	1	2	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	6	12	11	29
30	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	24	16	62
31	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	21	30	20	71
32	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19	25	16	60
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	20	75
34	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	25	25	19	69
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	25	29	16	70
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	24	16	60
37	5	4	5	4	4	4	5	4	1	2	3	3	4	3	3	22	19	13	54
38	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	21	29	20	70
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	20	75
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	20	75
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	20	75
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	20	75
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	20	75
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	20	75
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	20	75
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	20	75
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	20	75
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	20	75
49	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	25	16	63
50	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	12	16	12	40

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Dimensión Planeación curricular	Dimensión Dirección del aprendizaje	Dimensión Evaluación pedagógica	Desempeño docente
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	30	23	29	82
2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	27	24	26	77
3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	26	25	30	81
4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	26	23	29	78
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	25	18	23	66
6	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	22	19	24	65
7	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	3	4	3	1	14	14	19	47
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	30	85
9	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	26	23	24	73
10	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	28	23	29	80
11	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	27	20	23	70
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	30	85
13	4	5	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	24	18	22	64
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	30	85
15	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	3	3	3	2	3	3	11	8	17	36
16	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	27	24	28	79
17	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	15	18	58
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	30	85
19	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	22	15	21	58
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	30	25	28	83
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	20	24	68
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	29	24	29	82
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	15	18	51
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	30	85
25	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	26	23	29	78
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	30	85
27	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	9	7	11	27
28	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	25	30	83
29	5	3	2	3	2	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	18	20	22	60
30	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5	4	3	5	25	18	27	70
31	4	2	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	26	20	26	72
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	20	24	68
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	30	85
34	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	27	25	27	79
35	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	29	20	26	75
36	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	28	25	27	80
37	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	27	24	26	77
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	30	85
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	30	85
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	30	85
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	30	85
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	30	85
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	30	85
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	30	85
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	30	85
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	30	85
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	30	85
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	30	85
49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	29	25	29	83
50	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	26	23	29	78

Anexo 07. Validez de expertos

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo interpersonal							
1	Considera que el directivo y profesores se comunican asertivamente con los trabajadores de la escuela	x		x		x		
2	Considera que el director exhibe una postura adecuada en sus expresiones verbales	x		x		x		
3	Considera que el director promueve el trabajo en equipo	x		x		x		
4	Considera que el director evalúa la capacidad de trabajo en equipo	x		x		x		
5	Considera que el director cuenta con la habilidad para trabajar en conjunto con sus trabajadores sin que lo perciban como un intruso	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo de capacidades							
6	Considera que el director del plantel educativo evalúa adecuadamente el logro de resultados	x		x		x		
7	Considera que el director posee la capacidad para reconocer el aporte de los trabajadores del plantel educativo	x		x		x		
8	Considera que el director organiza eficientemente el trabajo educativo	x		x		x		
9	Considera que el director elabora el plan de trabajo, con su equipo colaborador, de forma oportuna	x		x		x		
10	Considera que el director incentiva la participación democrática en todos sus trabajadores	x		x		x		
11	Considera que el director del plantel educativo convoca oportunamente a los miembros de la comunidad educativa a participar activamente en las diversas sesiones de trabajo	x		x		x		

DIMENSIÓN 3: Toma de decisiones		Si	No	Si	No	Si	No
12	Considera que el director valora la información disponible para la toma de decisiones acertadas	X		X		X	
13	Considera que el director analiza las normas vigentes para tomar decisiones acordes al contexto que se presenta	X		X		X	
14	Considera que el director del plantel educativo evalúa las ventajas de cada alternativa antes de tomar la mejor decisión	X		X		X	
15	Según su criterio, el director del plantel educativo toma decisiones oportunas para el mejoramiento de la enseñanza de los estudiantes	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**


Apellidos y nombres del experto validador. **Mg. Rondón Monzón Edith Yulissa**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. Edith Yulissa Rondón Monzón
DNI: 40742391

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación curricular							
1	Elabora su programación anual en función con las sugerencias curriculares del Ministerio de Educación	X		X		X		
2	Adecúa su programación curricular de acuerdo con el PCI	X		X		X		
3	Las unidades didácticas presentan orientaciones sobre el autoaprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
4	Hace uso de otros tipos de unidades de aprendizaje, tales como programas o módulos	X		X		X		
5	Utiliza otro tipo de unidades de aprendizaje, tales como módulos y proyectos por medio del uso de TIC	X		X		X		
6	Cumple con los procesos pedagógicos en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dirección del aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Favorece el proceso de aprendizaje haciendo uso de diversas formas de trabajo en clase	X		X		X		
8	Aplica estrategias innovadoras para el aprendizaje	X		X		X		
9	Tiene en cuenta las disposiciones del Ministerio de Educación en la planificación de las sesiones de clase	X		X		X		
10	Considera que emplea adecuadamente los materiales y recursos que le son proporcionados por el plantel educativo	X		X		X		
11	Emplea recursos didácticos innovadores (TIC) en sus sesiones de clase	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Evaluación pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Proyecta el uso de técnicas adecuadas en las capacidades, competencias y actitudes previstas en las sesiones de clase	X		X		X		
13	Las técnicas empleadas en clase permiten una mejor asimilación de conocimientos en los estudiantes	X		X		X		
14	Considera que hace uso de todos los medios y materiales tecnológico-didáctico que se conocen actualmente para sus clases	X		X		X		
15	Considera criterios e indicadores de evaluación previamente estructurados en sus instrumentos de evaluación	X		X		X		

16	Elabora y aplica instrumentos de evaluación estructurados en función a las competencias exigidas a sus estudiantes	X		X		X	
17	Utiliza diferentes tipos de instrumentos de evaluación de acuerdo a la NEE	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del experto validador. Mg. Rondón Monzón Edith Yulissa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. Edith Yulissa Rondón Monzón
DNI: 40742391

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Rondón Monzón Edith Yulissa con Documento Nacional de Identidad N° 40742391, de profesión docente, grado académico maestría, labor que ejerzo actualmente como docente en la Universidad nacional del Santa- Ancash.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación de los Instrumentos denominados cuestionarios sobre liderazgo directivo y desempeño docente, cuyo propósito es medir el nivel de cada una de estas variables.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Mg. Rondón Monzón Edith Yulissa

DNI: 40742391

Especialidad del validador: Especialista en educación

Piura, a los 2 días del mes de noviembre del 2022



Mg. Edith Yulissa Rondon Monzon
DNI: 40742391

Firma del Experto Informante

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo interpersonal							
1	Considera que el directivo y profesores se comunican asertivamente con los trabajadores de la escuela	x		x		x		
2	Considera que el director exhibe una postura adecuada en sus expresiones verbales	x		x		x		
3	Considera que el director promueve el trabajo en equipo	x		x		x		
4	Considera que el director evalúa la capacidad de trabajo en equipo	x		x		x		
5	Considera que el director cuenta con la habilidad para trabajar en conjunto con sus trabajadores sin que lo perciban como un intruso	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo de capacidades	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que el director del plantel educativo evalúa adecuadamente el logro de resultados	x		x		x		
7	Considera que el director posee la capacidad para reconocer el aporte de los trabajadores del plantel educativo	x		x		x		
8	Considera que el director organiza eficientemente el trabajo educativo	x		x		x		
9	Considera que el director elabora el plan de trabajo, con su equipo colaborador, de forma oportuna	x		x		x		
10	Considera que el director incentiva la participación democrática en todos sus trabajadores	x		x		x		
11	Considera que el director del plantel educativo convoca oportunamente a los miembros de la comunidad educativa a participar activamente en las diversas sesiones de trabajo	x		x		x		

DIMENSIÓN 3: Toma de decisiones		Si	No	Si	No	Si	No
12	Considera que el director valora la información disponible para la toma de decisiones acertadas	x		x		x	
13	Considera que el director analiza las normas vigentes para tomar decisiones acordes al contexto que se presenta	x		x		x	
14	Considera que el director del plantel educativo evalúa las ventajas de cada alternativa antes de tomar la mejor decisión	x		x		x	
15	Según su criterio, el director del plantel educativo toma decisiones oportunas para el mejoramiento de la enseñanza de los estudiantes	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

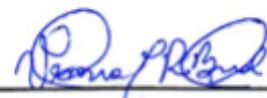
Apellidos y nombres del experto validador. Mg. Verona La Rosa Brenda Suzetty

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



DNI: 42109197

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación curricular							
1	Elabora su programación anual en función con las sugerencias curriculares del Ministerio de Educación	X		X		X		
2	Adecúa su programación curricular de acuerdo con el PCI	X		X		X		
3	Las unidades didácticas presentan orientaciones sobre el autoaprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
4	Hace uso de otros tipos de unidades de aprendizaje, tales como programas o módulos	X		X		X		
5	Utiliza otro tipo de unidades de aprendizaje, tales como módulos y proyectos por medio del uso de TIC	X		X		X		
6	Cumple con los procesos pedagógicos en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dirección del aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Favorece el proceso de aprendizaje haciendo uso de diversas formas de trabajo en clase	X		X		X		
8	Aplica estrategias innovadoras para el aprendizaje	X		X		X		
9	Tiene en cuenta las disposiciones del Ministerio de Educación en la planificación de las sesiones de clase	X		X		X		
10	Considera que emplea adecuadamente los materiales y recursos que le son proporcionados por el plantel educativo	X		X		X		
11	Emplea recursos didácticos innovadores (TIC) en sus sesiones de clase	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Evaluación pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Proyecta el uso de técnicas adecuadas en las capacidades, competencias y actitudes previstas en las sesiones de clase	X		X		X		
13	Las técnicas empleadas en clase permiten una mejor asimilación de conocimientos en los estudiantes	X		X		X		
14	Considera que hace uso de todos los medios y materiales tecnológico-didáctico que se conocen actualmente para sus clases	X		X		X		
15	Considera criterios e indicadores de evaluación previamente estructurados en sus instrumentos de evaluación	X		X		X		

16	Elabora y aplica instrumentos de evaluación estructurados en función a las competencias exigidas a sus estudiantes	X		X		X	
17	Utiliza diferentes tipos de instrumentos de evaluación de acuerdo a la NEE	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

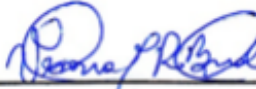
Apellidos y nombres del experto validador. Mg. Verona La Rosa Brenda Suzetty

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



DNI: 42109197.....

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Verona La Rosa Brenda Suzetty con Documento Nacional de Identidad N° 42109197, de profesión docente, grado académico maestría, labor que ejerzo actualmente como docente en la institución educativa Almirante Miguel Grau Morropón.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación de los Instrumentos denominados cuestionarios sobre liderazgo directivo y desempeño docente, cuyo propósito es medir el nivel de cada una de estas variables.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Mg. Verona La Rosa Brenda Suzetty

DNI: 42109197

Especialidad del validador: Especialista en educación

Piura, a los 2 días del mes de noviembre del 2022



DNI: 42109197

Firma del Experto Informante

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo interpersonal							
1	Considera que el directivo y profesores se comunican asertivamente con los trabajadores de la escuela	x		x		x		
2	Considera que el director exhibe una postura adecuada en sus expresiones verbales	x		x		x		
3	Considera que el director promueve el trabajo en equipo	x		x		x		
4	Considera que el director evalúa la capacidad de trabajo en equipo	x		x		x		
5	Considera que el director cuenta con la habilidad para trabajar en conjunto con sus trabajadores sin que lo perciban como un intruso	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo de capacidades	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que el director del plantel educativo evalúa adecuadamente el logro de resultados	x		x		x		
7	Considera que el director posee la capacidad para reconocer el aporte de los trabajadores del plantel educativo	x		x		x		
8	Considera que el director organiza eficientemente el trabajo educativo	x		x		x		
9	Considera que el director elabora el plan de trabajo, con su equipo colaborador, de forma oportuna	x		x		x		
10	Considera que el director incentiva la participación democrática en todos sus trabajadores	x		x		x		
11	Considera que el director del plantel educativo convoca oportunamente a los miembros de la comunidad educativa a participar activamente en las diversas sesiones de trabajo	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3: Toma de decisiones	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera que el director valora la información disponible para la toma de decisiones acertadas	x		x		x		
13	Considera que el director analiza las normas vigentes para tomar decisiones acordes al contexto que se presenta	x		x		x		
14	Considera que el director del plantel educativo evalúa las ventajas de cada alternativa antes de tomar la mejor decisión	x		x		x		
15	Según su criterio, el director del plantel educativo toma decisiones oportunas para el mejoramiento de la enseñanza de los estudiantes	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del experto validador. Mg. Marivel Correa Rojas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 DNI: 40387863
 Mg. Marivel Correa Rojas
 Juez experto

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación curricular							
1	Elabora su programación anual en función con las sugerencias curriculares del Ministerio de Educación	X		X		X		
2	Adecúa su programación curricular de acuerdo con el PCI	X		X		X		
3	Las unidades didácticas presentan orientaciones sobre el autoaprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
4	Hace uso de otros tipos de unidades de aprendizaje, tales como programas o módulos	X		X		X		
5	Utiliza otro tipo de unidades de aprendizaje, tales como módulos y proyectos por medio del uso de TIC	X		X		X		
6	Cumple con los procesos pedagógicos en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dirección del aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Favorece el proceso de aprendizaje haciendo uso de diversas formas de trabajo en clase	X		X		X		
8	Aplica estrategias innovadoras para el aprendizaje	X		X		X		
9	Tiene en cuenta las disposiciones del Ministerio de Educación en la planificación de las sesiones de clase	X		X		X		
10	Considera que emplea adecuadamente los materiales y recursos que le son proporcionados por el plantel educativo	X		X		X		
11	Emplea recursos didácticos innovadores (TIC) en sus sesiones de clase	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Evaluación pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Proyecta el uso de técnicas adecuadas en las capacidades, competencias y actitudes previstas en las sesiones de clase	X		X		X		
13	Las técnicas empleadas en clase permiten una mejor asimilación de conocimientos en los estudiantes	X		X		X		
14	Considera que hace uso de todos los medios y materiales tecnológico-didáctico que se conocen actualmente para sus clases	X		X		X		
15	Considera criterios e indicadores de evaluación previamente estructurados en sus instrumentos de evaluación	X		X		X		

16	Elabora y aplica instrumentos de evaluación estructurados en función a las competencias exigidas a sus estudiantes	X		X		X	
17	Utiliza diferentes tipos de instrumentos de evaluación de acuerdo a la NEE	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del experto validador. Mg. Marivel Correa Rojas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



DNI: 40387863

Mg. Marivel Correa Rojas
Juez experto

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Marivel Correa Rojas con Documento Nacional de Identidad N° 40387863, de profesión docente, grado académico maestría, labor que ejerzo actualmente como subdirectora de la institución educativa Almirante Miguel Grau Morropón.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación de los Instrumentos denominados cuestionarios sobre liderazgo directivo y desempeño docente, cuyo propósito es medir el nivel de cada una de estas variables.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Mg. Marivel Correa Rojas

DNI: 40387863

Especialidad del validador: Especialista en educación

Piura, a los 2 días del mes de noviembre del 2022



DNI: 40387863

Mg. Marivel Correa Rojas
Juez experto

Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL,2022", cuyo autor es ZUMBA PIÑA CRISTOBAL BENITO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 20- 01-2023 11:50:56

Código documento Trilce: TRI - 0522527