



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión educativa y liderazgo docente en una institución
educativa de Guayaquil, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Dueñas Macias, Gloria Marcela (orcid.org/0000-0003-3038-2524)

ASESORES:

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

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4402-523X)

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

A mis hijos, quienes han sido mi mayor apoyo durante este arduo trayecto de estudio, les agradezco de todo corazón. Vuestra presencia constante y vuestro apoyo incondicional han sido mi mayor fortaleza.

A mi querida madre, María, aunque no esté presente físicamente, sé que su espíritu siempre está conmigo. Ella siempre ha deseado lo mejor para mí y su orgullo y amor han sido mi faro en momentos difíciles. Agradezco profundamente sus enseñanzas y su ejemplo de perseverancia y dedicación.

A mis respetados profesores, quiero expresar mi gratitud por su invaluable contribución a mi formación. Han sido guías excepcionales, llenándome de conocimiento y brindándome las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos de este camino académico.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de corazón a la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de adquirir conocimientos, habilidades y experiencias que han moldeado mi crecimiento personal y profesional. Vuestra dedicación y compromiso en la formación de estudiantes como yo son dignos de elogio.

A mis apreciados profesores, en especial al Dr. Carlos Cherre, quiero expresar mi gratitud por su labor incansable en guiarme y enriquecer mi aprendizaje. Vuestra pasión por la enseñanza, vuestra sabiduría y vuestro apoyo incondicional han sido fundamentales en mi desarrollo académico. Agradezco vuestra paciencia, vuestro compromiso y la dedicación con la que compartieron vuestro conocimiento, dejando una huella duradera en mi formación.

A mi amada familia, en especial a mis hijas, les dedico un agradecimiento especial. Vuestra presencia y apoyo constante han sido un faro de luz en mi camino. Gracias por ser mi fuente de inspiración, por vuestro amor incondicional y por comprender y apoyar mis esfuerzos en este trayecto. Cada logro alcanzado ha sido posible gracias a vuestro amor y aliento, y estoy profundamente agradecido por teneros a mi lado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "GESTION EDUCATIVA Y LIDERAZGO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL, 2023", cuyo autor es DUEÑAS MACIAS GLORIA MARCELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 17- 08-2023 20:33:49
LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 03584090 ORCID: 0000-0002-4402-523X	Firmado electrónicamente por: CLUQUERA el 17-08- 2023 13:12:11

Código documento Trilce: TRI - 0641373





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DUEÑAS MACIAS GLORIA MARCELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTION EDUCATIVA Y LIDERAZGO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GLORIA MARCELA DUEÑAS MACIAS PASAPORTE: 0914328806 ORCID: 0000-0003-3038-2524	Firmado electrónicamente por: GDUENASM el 04-08- 2023 23:41:42

Código documento Trilce: TRI - 0641375



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
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	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de docentes a estudiar	16
Tabla 2. Correlación entre la gestión educativa y el liderazgo docente	21
Tabla 3. Nivel de gestión educativa.....	22
Tabla 4. Nivel de liderazgo docente	23
Tabla 5. Relación entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y el liderazgo docente	24
Tabla 6. Relación entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y el liderazgo docente	25
Tabla 7. Relación entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y el liderazgo docente	26

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	14
----------------	----

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal analizar la relación existente entre la gestión educativa y el liderazgo docente en una Unidad Educativa ubicada en Guayaquil durante el año 2023. El enfoque de este estudio es de naturaleza básica y no experimental, utilizando un diseño transeccional para recolectar y analizar datos. La población objeto de estudio incluye a todos los docentes que trabajan en la mencionada institución educativa, con un total de 42 profesores. Para obtener información relevante, se empleará una encuesta estructurada y cuestionarios que permitirán obtener las percepciones y opiniones de los docentes sobre la gestión educativa y el liderazgo presente en la Unidad Educativa. Los resultados preliminares revelan que existe una correlación significativa y positiva entre la gestión educativa y el liderazgo docente en la institución estudiada. Esto indica que un liderazgo docente sólido está asociado con una gestión educativa más efectiva y eficiente en el logro de los objetivos académicos. Las conclusiones obtenidas a partir de este estudio resaltan la importancia de un liderazgo docente eficaz para el mejoramiento de la gestión educativa en la Unidad Educativa de Guayaquil.

Palabras clave: Gestión Educativa, liderazgo docente, unidad educativa.

ABSTRACT

The main objective of this research is to analyze the existing relationship between educational management and teacher leadership in an Educational Unit located in Guayaquil during the year 2023. The focus of this study is of a basic and non-experimental nature, using a cross-sectional design to collect and analyze data. The target population includes all teachers working in the mentioned educational institution, totaling 42 teachers. To obtain relevant information, a structured survey and questionnaires will be employed to gather the perceptions and opinions of teachers regarding educational management and leadership present in the Educational Unit. Preliminary results reveal a significant and positive correlation between educational management and teacher leadership in the studied institution. This indicates that a strong teacher leadership is associated with more effective and efficient educational management in achieving academic objectives. The conclusions drawn from this study emphasize the importance of effective teacher leadership for the improvement of educational management in the Educational Unit of Guayaquil.

Keywords: Educational Management, Teacher Leadership, Educational Unit.

I. INTRODUCCIÓN

En nuestra tierra, la gestión educativa es el transcurso medular del funcionamiento de las instituciones educativas, de aquello cae en manos que se tramite una educación de calidad en las estructuras escolares. Debido a esta interpretación, hallan algunos problemas en la administración educativa relacionados con la escasez de iniciativa en las organizaciones educativas en las naciones del territorio, como lo menciona la UNESCO, Según el sistema del plan de Formación 2030, muestra que la mayor prueba es la ausencia de capacidades para ejercer una gran autoridad escolar, significa además bastante para construir la oferta de instructores calificados, para fortalecer la educación, así como el aprendizaje y, por lo tanto, una mayor orientación, especialmente en aquellas áreas donde se encuentra limitación de medios o recursos (UNESCO, 2021). En este mismo término, indica que otras cuestiones son la falta de capacitación docente y de competencias en estilos de liderazgos, la falta de herramientas y recursos pedagógicos que ayuden a responder a las demandas que se presentan en las escuelas propias del entorno socioeducativo, que puedan sumar a la mejora de los procesos pedagógicos orientados hacia la equidad (UNESCO, 2021)

En Colombia la gestión educativa se ve visiblemente afectada porque las recientes reformas han hecho de la gestión una ocupación mucho más estricta, que realiza la demanda de recursos humanos calificados, recursos, de los cuales estas no disponen (Portocarrero Sierra et al. 2021). En Argentina se En Argentina existe el problema de falta de liderazgos que contribuyan a aprendizajes de calidad y equidad, porque los directores poseen una multiplicidad de tareas, especialmente las de tipo administrativo, descuidando el trabajo pedagógico. En el Perú, Meza et al. (2021) indica que los cambios propios de las condiciones del entorno escolar y la diversidad de factores presentes en la gestión escolar poseen una repercusión importante en la eficiencia académica.

De la misma forma, Mayuri (2022) señala, la ausencia de liderazgos educativos como una crisis dentro del sistema educativo peruano, al menos entre los años 2016-2022 (posterior a la pandemia), cuando la falta de competencias de gestión y liderazgo pedagógico generaron consecuencias para el sistema escolar. Adjudican tres factores capitales que impactan en este paisaje panorámico: deficiente nivel de planificación, ausencia de entrenamiento de los docentes, y la persistencia de las

políticas del Estado en este sector educativo, lo que va en detrimento de la actividad académica de las instituciones educativas.

En el contexto ecuatoriano, la verdadera situación no es impropia, pues Rodríguez-Rodríguez, et al. (2022) señala la existencia de una necesidad por mejorar la gestión educativa, apunta que, en las regiones, cerca de 80% de docentes no cuentan con las competencias para gerenciar como el manejo de procesos administrativos, el trabajo en equipo, la gestión eficiente de los programas educativos. Asimismo, Barba-Miranda y Delgado-Valdivieso (2021) indica que a pesar de contar con un reconocimiento legal educativo orientado hacia la incorporación de mejoras a la gestión escolar y de la eficiencia académica, se sigue manteniendo una gestión basada en paradigmas obsoletos.

Esta cuestión llena de problemas es vista como una particularidad que influye en numerosas comunidades urbanas del país, en Guayaquil donde alrededor del 90% de los establecimientos presentan desafíos en la gestión educativa sin rodeos relacionados con la carencia de tipos de gestión que conduzcan a mejorar la naturaleza de los ciclos educativos que aprueben lograr la efectividad educativa. Mientras tanto, la Localidad Escolar y sus delegados carecen de una organización que pueda comprender a todas las instituciones del sitio en cuestión, lo que ayudaría a dar una preparación en estilos de administración educativa para mejorar la administración educativa en las escuelas de Guayaquil.

Estas grandes cantidades de problemáticas permitió consultar sobre la necesidad de explorar estos procesos, para lo cual se planteó la continua pregunta como objeto de exploración: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la autoridad educativa en una unidad educativa de Guayaquil, 2023? Bajo esta estructura, la actual tarea de indagación es legítimo desde algunos aspectos, por lo que la revisión constituye un compromiso vital para mejorar la administración educativa en la unidad educativa de Guayaquil. Desde el aspecto pragmático, esta labor es legítimo en razón de que, a través de la recopilación de datos precisos y sólidos, se llegó a una conclusión acerca de la difícil realidad de la organización, dando información a los especialistas para establecer conclusiones acerca de las perfecciones fundamentales para enmendar las deficiencias encontradas.

Viéndolo desde el aspecto teórico, el estudio se justifica a través de la encuesta y el examen de las investigaciones lógicas, se dio forma a una construcción hipotética que hará crecer la información sobre la administración instructiva y la autoridad del

educador, así como ampliar la investigación de las especulaciones referidas con el punto de estudio, además, se puede añadir para ayudar a la línea de exploración sobre la administración instructiva en la universidad. Además, descubrió métodos vitales para comprender los significados de la iniciativa dada por los creadores, los tipos y estilos de administración, amplificando las estructuras hipotéticas con el compromiso de los creadores examinados.

Y a partir de la dimensión metodológica esta tarea se acredita porque se está manteniendo a distribución de dos instrumentos que fueron elaborados con todo el compromiso y diseñados a partir de la matriz de operacionalización de variables. Tanto así, también han sido evaluados y validados por el juicio de expertos y pueden ser aprovechados en otros entornos. Por esta razón, pueden auxiliar a que otros indagadores lo adjudiquen en otros estilos de estudios con similares rasgos distintivos, sin mayores problemas. Con relación a los objetivos del estudio, estos son los siguientes: Objetivo general: Determinar la correlación entre gestión educativa y liderazgo docente en una unidad educativa de Guayaquil en el año 2023.

Los objetivos específicos: Identificar el nivel de gestión educativa y liderazgo docente en una unidad educativa de Guayaquil en el año 2023; Examinar la relación entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y el liderazgo docente en una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil, 2023; Determinar la relación entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y el liderazgo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023; Establecer el nivel de relación entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y el liderazgo docente en una unidad educativa de Guayaquil, año 2023. La hipótesis planteada en el estudio a partir del objetivo general es la siguiente: H1. Existe relación significativa entre gestión educativa y el liderazgo docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023

II. MARCO TEÓRICO

García del Águila, (2023) en su estudio realizado en Perú, buscó resolver la presencia de una relación entre liderazgo y gestión educativa, estudio que fue desarrollado en una institución emblemática de Lima, 2022. La estrategia metodológica se sustentó en un diseño no experimental, cuantitativo, descriptivo, correlacional, hipotético-deductivo. La muestra estuvo constituida por 52 personas del equipo directivo de la institución y se aplicaron dos tipos de cuestionarios con preguntas cerradas.

Los efectos de este trabajo demostraron valores de p igual a (0,000), lo que da a comprobar una correlación alta y significativa entre ambas variables medidas. Se determina que basado en los datos liderazgo en 63,5% y gestión educativa 69,23% deja manifestado el perseverante intercambio entre ambas variables, además el liderazgo intervino sobre la conducta del equipo, lo que deja comprobado que es una manera que se debe utilizar para provecho de las mejorías en la escuela.

Gutiérrez-Méndez (2022) dirigió un artículo cuyo objetivo era decidir la conexión entre los factores iniciativa académica y administración instructiva. La revisión tuvo un alcance cuantitativo, esclarecedor y correlacional. Trabajó con un ejemplo de 30 educadores, a los que se aplicó una encuesta para medir los dos factores. Los resultados mostraron una relación crítica ($T_b=0,802$; $p=0,000<0,05$). Se presume que la revisión muestra que es factible avanzar en el desarrollo de los apartados de administración académica en la fundación para inclinarse hacia una administración instructiva en el establecimiento.

Hurtado-Arroyo (2021) dirigió una revisión orientada a relacionar los estilos de administración instructiva y administración administrativa en docentes optativos de un establecimiento público de Lima. La revisión es cuantitativa, no experimental, valorativa, correlacional y se adhirió una inspección probabilística. La muestra estuvo conformada por 120 educadores de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 26 y 58 años. Se sujetó una encuesta para calibrar los factores administración instructiva y estilos de iniciativa. Los resultados mostraron una alta conexión crítica entre los dos factores de 0,620 y una altura de importancia de 0,01 ($p \leq 0,01$).

Las terminaciones marcaron que la presencia de correlación aceptada y significativa en el artículo admite a demostrar la hipótesis general, y consentir que

es una muestra que, a superior liderazgo, mejor será la gestión educativa en todas las dimensiones.

Ninco-Cortez, (2021) desplegó un artículo cuyo objetivo inquirió decretar los términos del organismo administrativa la cual facilita el liderazgo. La metodología fue de ejemplo cuantitativo, de nivel exploratorio y descriptivo. Se veló con una muestra poblacional de 1 director y 24 docentes, que fueron seleccionados de forma intencional, fijándose en cuenta los juicios de selección. Las derivaciones mostraron que la autoridad académica en la organización tiene buenas cualidades, se suma al fortalecimiento de los individuos del establecimiento instructivo, el 100% de los educadores tienen lucidez en sus capacidades y las atribuciones reguladoras del director.

A pesar de que el 100% de los educadores demostraron que no tienen apoyo individualizado en ese marco en el aula, la dirección se da constantemente de forma global. Los fines mostraron que los educadores de este establecimiento tienen lucidez en la actividad de sus capacidades y miran la del jefe, que se inclina hacia el ambiente autoritario y trabaja en su ejecución académica. Por lo tanto, liderazgo docente alto puede inclinar esencialmente la administración instructiva de la institución.

Mejía-Campo (2021) definió un estudio en el cual buscó determinar la existencia de una relación entre gestión educativa y el estilo de liderazgo educativo del equipo directivo de un centro educativo N.º 2076. La metodología fue cuantitativa, de corte correlacional. Las consecuencias consintieron poner a prueba la especulación al lograr una alta relación segura de Pearson =0,794 entre los factores administración escolar y administración innovadora. Para las demás especulaciones explícitas, se obtuvieron igualmente calidades críticas para una alta conexión (0,68) entre la administración escolar y la iniciativa innovadora y 0,69 entre la administración reguladora y la autoridad innovadora. Por consiguiente, se deduce que la iniciativa innovadora es positiva y puede contribuir a la adecuación de la administración educativa de la fundación.

Referido al entorno ecuatoriano el estudio de Jiménez-Riofrío (2022) realizó una publicación cuyo objetivo fue estudiar la unión la relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los colegios del Distrito 07D01 en el Ecuador. Se trató de un estudio cuantitativo, de carácter correlacional en el que se emplearon niveles

tipo Likert. La muestra fue de 209 colaboradores entre docentes y personal administrativo, también se empleó la escala a un modelo de 368 padres de familia. Se enjuiciaron los resultados bajo el software SPSS.

Los resultados mostraron una alta frecuencia y conexión entre los factores administración instructiva y administración administrativa en la localidad antes mencionada. Se razona que la administración instructiva está fundamentalmente conectada con la autoridad administrativa, lo que muestra que es positivo mejorar el modelo autoritario que se cumple en el establecimiento, por lo que puede dar paso al avance de los planes de junta con individuos del área local en los que se refuerza la autoridad en la organización.

Rodríguez-Rodríguez et al. (2022) en un estudio cuyo objetivo fue explorar el liderazgo y las habilidades administrativas de liderazgo, eficiencia y administración en la mejora de los establecimientos educativos del Ecuador. La metodología aplicada fue cualitativa y un diseño de investigación documental. Los resultados refieren que las habilidades para el liderazgo no se reducen a competencias relacionadas con las tareas administrativas escolares, sino que trascienden a las capacidades para ayudar a otras personas a desarrollar capacidades propias, así como a motivar a otras personas a logros personales como profesionales.

Los resultados de la investigación exponen que la idoneidad de la labor realizada por los pioneros de la enseñanza depende del objetivo de las diferentes cuestiones que surgen dinámicamente en las bases de la enseñanza. Se confía en que, suponiendo que los instructores y directores tuvieran el material adecuado para la autoridad instructiva, se habrían abordado numerosas cuestiones. Por lo tanto, la autoridad es una de las perspectivas críticas en la preparación de educadores y directores de fundaciones educativas que garantizan la competencia académica en el ciclo educativo a largo plazo.

Jiménez (2022) dirigió una revisión cuyo objetivo fue examinar la asociación entre administración instructiva y autoridad instructiva en las escuelas de la Región 07D01 de Ecuador. La revisión dependió de un procedimiento cuantitativo, no experimental, transversal, plan correlacional, con un ejemplo de 459 instructores. Se dedicó la estrategia de resumen y una sucesión tipo Likert. Los resultados se presentaron mediante la prueba factorial de relación de Pearson, que mostró la presencia de un vínculo entre los dos factores. En este sentido, se presume que tanto la administración educativa como la autoridad educativa se complementan,

ambas deben coordinar procedimientos para mejorar la organización escolar en la Localidad 07D01.

Crespo-Andrade y Weise (2021) se plantearon analizar como la gestión educativa y el liderazgo docente se relacionan entre sí. Se trató de un estudio básico, diseño no experimental, se aplicó una escala de lickert a una muestra de 60 personas.

Se alcanzó una conexión de Pearson positiva con valores de 0,694 y 0,721 por separado, para el ejemplo de instructores considerado. La revisión razona que el estilo de mostrar iniciativa es respetablemente potente, con una omnipresencia de la iniciativa innovadora y prosocial, que incorpora un montón de habilidades convencionales y explícitas. Los instructores se distinguen considerablemente más porque adquieren capacidades para organizar y evaluar los procedimientos de aprendizaje y estudio de los ejecutivos.

Barba-Miranda y Delgado-Valdivieso (2021) se propusieron como objetivos de su estudio, valorar la correlación entre la autoridad académica y los directivos escolares y establecer su efecto en el carácter instructivo de las organizaciones públicas de la Localidad Metropolitana de Quito. La revisión fue cuantitativa, no exploratoria, positivista, correlacional. La revisión fue un estudio de campo donde se consideraron 217 supervisores de establecimientos instructivos y varios 374 instructores.

Los resultados demostraron correlación entre las dos variables liderazgo pedagógico y gestión escolar, al mismo tiempo que se tuvo la oportunidad de validar un instrumento que puede ser confiable y aplicable en otros estudios con grandes poblaciones. Se concluye que la valoración de la gestión directiva puede hacerse de forma individual o a través de una correlación con otra variable siempre que esta sea educativa, este instrumento permitió consistencia en las dimensiones e indicadores analizados.

Hacia la variable gestión educativa, Damián-Bruno (2022) demuestra que espera una perspectiva fundacional de una asociación, en la que se complete un ciclo de administración bajo la autoridad del jefe, que se encarga de supervisar el aprendizaje de calidad relacionado con los diferentes animadores del ciclo instructivo. Además, subraya que el proceso de administración instructiva incluye ciclos reguladores, por ejemplo, organización, curso, control y ejecución, que se llevan a cabo para alcanzar un sublime grado de competencia y viabilidad.

Otra enunciación de gestión educativa es el ciclo donde la escuela es supervisada

por sus jefes, quienes son responsables de controlar, coordinar, regular, ordenar y observar los ciclos administrativos y académicos que se realizan en la escuela (Armas y Bardales, 2020). A fin de cuentas, se trata de un curso de organización y orientación de una fundación educativa, en el que se añaden facultades adecuadas dadas por directrices legales y curriculares, y depende de sistemas con vistas a planes para el desarrollo ulterior del ciclo escolar.

La gestión educativa en la actualidad se asimila como un modelo de gestión asentado en cuatro grandes dimensiones, son estas la institucional u organizacional, la dimensión administrativa, la comunitaria y la dimensión pedagógico-didáctica (Rengifo-Guerra, 2020). La administración de la enseñanza se caracteriza por ser la organización de las actividades que realizan los directores de las escuelas para gestionarlas con eficacia. En este ciclo, los animadores sociales conducen estas actividades hacia la satisfacción de objetivos y metas fundamentales de la escuela, así como la edad de condiciones para el avance de ejercicios vinculados con la interacción escolar (Acuña-Monroy y Bolívar-Hernández, 2019).

En la gestión escolar, no solo notifica el directivo como líder, sino todos los representantes sociales que se localizan envueltos con el asunto escolar, personal docente, administrativo, mantenimiento, alumnos, padres de familia y colaboradores en general.

En todo lo que se refleja las dimensiones, se tiene que, en primer lugar, la dimensión institucional u organizacional es aquella alcanzada por los talantes fundamentales de la institución la estructura del plan institucional, los estatutos y manuales de oficios, la estructura organizativa y división del trabajo. La dimensión pedagógica abarca todas aquellas diligencias conexas con la construcción del conocimiento y los modelos didácticos de enseñanza.

En el aspecto administrativo su dimensión hace antecedente a las acciones propias del administrador, y planificador de estrategias sobre la dirección de los recursos humanos, financieros, logísticos, materiales, entre otros. Y la dimensión corporativa es aquella en la que se incita promocionar la actividad de la comunidad y el encargo de todos en la elección de sus opciones y progresos ascendentes de la calidad educativa que brinda la organización (Damián Bruno, 2022).

Otros ensayistas contribuyen sobre la gestión educativa, la cual enseñan que está orientada al liderazgo Institucional (liderazgo, reglamentos internos, relaciones

interpersonales). Se caracteriza por ser la ordenación de los aspectos más destacados y las perspectivas relacionadas con la administración real, vinculada al diseño real del establecimiento, los puntos de vista autorizados, por ejemplo, los manuales de capacidades, los esquemas de asociación, la visión, la misión, las directrices, la ordenación de las normas, la apropiación de los espacios, etc. La administración educativa (ordenamiento, práctica académica) en este aspecto alude a todo lo conexo con ejercicios de educación y aprendizaje, modelos pedagógicos y curriculares, ordenamiento de procedimientos de enseñanza, regiones de aprendizaje, procesos de evaluación académica (Jiménez Riofrío, 2022).

La gestión administrativa, se refiere a la administración de los capitales financieros, así como también los recursos humanos y materiales en general. Asimismo, consolida los ciclos autoritativos y especializados, el tiempo y todo lo relacionado con la actividad directiva del foco instructivo.

La gestión comunitaria, como su nombre lo refiere, esta se relaciona con el beneficio de las comunidades que poseen influencia por la institución educativa. Se vincula con las relaciones de la comunidad, los padres de familia, las alianzas y la gestión de apoyo con los aliados del entorno institucional son esenciales en el proceso de planificación (Jiménez Riofrío, 2022).

Para la variable liderazgo docente, este lo define Huaquisto-Condori (2022) alude a un ciclo en el que los educadores promueven experiencias educativas que inciden de forma inequívoca en el aprendizaje, con la plena intención de obtener logros educativos más destacados y una mejora superior de la capacidad real de los alumnos. El liderazgo docente es la capacidad de impactar en un conjunto para lograr objetivos; es la capacidad de avanzar en el desarrollo, hacer condiciones, dominio del aprendizaje, así como la capacidad de afectar el aprendizaje de los individuos (Bravo-Cuenca, 2022).

Liderazgo docente es un juicio catalizador de otros métodos dentro del sistema organizacional, sea en toda la institución o en el aula. Como lo indica su motivación es avanzar en la inspiración en el trabajo, mejorar las habilidades y capacidades del personal, centrarse en la información y habilidades, valor como responsabilidad, flexibilidad, entre otros (Narváez-Carrión, 2019). El liderazgo dentro de la gestión educativa se define como un proceso que recientemente se ha examinado como vital, toda vez que el directivo debe desenvolver competencias en el desarrollo de

liderazgos para gestionar de forma eficiente la institución educativa.

De igual manera, los docentes se creen líderes en sus espacios educativos, los mismos con sus acciones pedagógico-administrativas auxilian a aumentar una mejora de la gestión educativa. El liderazgo docente es un proceso que permite influir en un determinado entorno educativo con las acciones de formación, dirección, motivación y acompañamiento, en el marco de una perspectiva de mejora del entorno escolar (Recalde-Tapia, 2022).

Según con Huaquisto Condori (2022), el liderazgo docente es una conspiración de trabajo de administración en la que los instructores, por sí mismos o en conjunto, influyen en varios elementos que comprenden o son esenciales para el área local de instrucción. Un ciclo se caracteriza por la actividad de las prácticas educativas que permiten avanzar en la interacción educativa para ayudar a los estudiantes a fomentar las capacidades y alcanzar logros críticos. El impulso incluye una planificación coherente con respecto a la asociación, los activos y los dispositivos. La asociación es uno de los patrones de poder completados dentro de la relación escolar para lograr los objetivos y metas institucionales.

El liderazgo de la proposición educativa es un ciclo que debe cumplirse en las organizaciones educativas, está vinculado con el mejoramiento de las cualidades y los estilos de dirección de los educadores en sus áreas de impacto, las cuales deben crearse para que todos los instructores estén preparados y adquieran las capacidades y dispositivos que les permitan supervisar los ejercicios y procesos de organización según sus atribuciones (Lamiña-Calderón, 2020). El liderazgo hoy en día se considera una disciplina que ha tenido un impacto extraordinario en el campo educativo, ya que asiste a satisfacer los objetivos institucionales y, al mismo tiempo, contribuye a la inclinación general de las personas en el ámbito educativo, ya que una buena administración educativa puede contribuir a reforzar la administración educativa en general y su jerarquía.

El liderazgo incluye una planificación coherente con respecto a la asociación, los activos y los dispositivos. La asociación es uno de los patrones de poder completados dentro de la relación escolar para lograr los objetivos y metas institucionales.

El liderazgo proactivo es una práctica o una competencia que se desarrolla en un contexto de la gerencia (Prieto-Herrera, 2016), y de la participación activa del directivo o docente, donde estos puedan expresar libremente sus ideas, plantear

esquemas de trabajo, iniciativas sobre como poder abordar situaciones propias de la gestión educativa (Ministerio de Educación, 2021)

Las capacidades de pensamiento crítico aluden a un ciclo que permanece estrechamente relacionado con el avance de la administración en las organizaciones educativas. Está impulsado por los jefes y sostenido por los educadores y el área local de instrucción. La resolución de problemas es la habilidad que posee el directivo de poder llegar a acuerdo frente a diversos puntos de vistas, sin necesidad de entrar en conflicto. Es poder buscar salidas pacíficas y llegar a acuerdos entre todos los actores educativos (Lamiña-Calderón, 2020).

La resolución de problemas es una destreza confederada a la inteligencia emocional, su denominación se conoce internacionalmente en las áreas donde se desenrolle el ser humano, pues los trances van a estar concurrentes corrientemente entre las personas, por el hecho de que cada una es un ser pensativo distinto y sus ideas son desiguales a la de los demás. Los aspectos o contextos sobre las cuales se solucionan los conflictos según Andrade-Torres (2018) son: El reconocimiento además de la aceptación de la preexistencia de los conflictos entre las personas, la voluntad de querer resolverlo, siempre poner sobre la mesa, el criterio e interés de buscar una solución que sea efectiva y sobre todo constructiva, así como también entender que todas las personas pueden cambiar en su actitud y asumir una de reconciliación, tratar de resolver el conflicto sin dilaciones.

Seguidamente, la dimensión desarrollo de la empatía se refiere a la aforo de percibir la situación, hallar los pensamientos, ideas y emociones de los demás y ponerse en el lugar de ellos. Es una forma que se desenvuelve y se fortalece siempre que se practique y se convierta en un hábito, y en el contexto de la organización escolar se convierte en una necesidad para su mejora.

En este sentido, según indica Hernández-Perdomo et al. (2018) que el desarrollo de la habilidad de empatía como parte del liderazgo se asocia con el tener inteligencia emocional, pues, esta le ayudará a la persona a tomar las mejores decisiones enmarcadas en el entendimiento de la situación emocional, el discernimiento de lo que conviene o no, para tomar las mejores medidas basadas en el juicio, y que no impliquen ningún tipo de perjuicio hacia los demás.

El desarrollo de la empatía de acuerdo con recomendaciones de UNICEF, en la trama escolar es muy necesaria, y los directivos y demás actores deben desenvolverla para tener un mejor ambiente para el aprendizaje de los niños. En

este sentido, indica que la empatía presume algunos rasgos como el practicar valores y principios, lograr conquistar la confianza del personal a cargo y aceptar a todos por igual. Es un proceso que se construye y se practica en la persona o líder, y se transmite de este a sus dirigidos (UNICEF, 2019).

Finalmente, es significativo recalcar que todo este compromiso de la promoción e impulso de los liderazgos educativos sobrelleva a fortificar aspectos como la defensa del tiempo de instrucción, los estímulos a los docentes, las incitaciones para el aprendizaje, el perfeccionamiento profesional. El liderazgo emparentado con la educación y la gestión de los directivos obtienen un significado formal y proyectivo de mejora y de incremento de las instituciones educativas. En este sentido, juega un papel vital en el diseño de prácticas educativas hacia la mejora y efectividad de los procesos escolares, ya que el jefe es un pionero, pero adicionalmente los educadores tienen una obligación extraordinaria a su cargo, por ejemplo, la mejora de la experiencia de crecimiento educativo de los alumnos (Padilla-Díaz y Vargas-Fuentes, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para la presente revisión, se ha propuesto un tipo de examen fundamental, ya que dependía de la mejora de una estructura hipotética, la metodología de una cuestión que impulsará factores de medida a la luz de objetivos hipotéticamente fundamentados, según Sánchez-Carlessi et al. (2018) piensa que el examen fundamental se sitúa hacia la búsqueda de nueva información sin un sentido común o razón pronta.

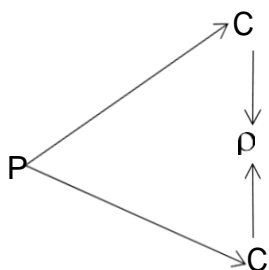
Respecto al diseño de la investigación este sigue tiene como objeto de situar y fundar las gestiones y las épocas abreviadas que seguirá a lo largo de su investigación (Muñoz-Rocha, 2015). De acuerdo a lo mencionado, el actual propósito esboza un diseño de investigación no experimental, transeccional, el cual, en ideas de Ramos-Galarza (2021) es aquel diseño donde no hay control de variables y los datos se recopilan sobre un límite de tiempo específico y reflejan el contexto de ese instante específico, que queda acumulado como una variedad de fotografía del fenómeno.

Según Mata-Solís (2019) el diseño de la investigación implica también definir su profundidad o alcance, lo que hace referencia a la profundidad del conocimiento que se pretende generar en la investigación. En ese orden de ideas, en esta investigación se diseñan hipótesis correlacionales donde se supone la existencia de relaciones entre variables, por lo tanto, se trata de un estudio correlacional.

Gráficamente, la figura siguiente plantea la relación o correlación de variables en esta investigación

Figura 1

Esquema correlacional de las variables en estudio



Donde cada uno significa:

P: Población

C₁ (Característica o Variable 1): Gestión Educativa

C₂ (Característica o Variable 2): Liderazgo Docente

□ (Rho): Medida de relación, o coeficiente de correlación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable Gestión Educativa.

Según Arellano (2017), citado en Damián-Bruno 2022, se describe como "el uso de ciclos enunciados para elegir y ejecutar actividades pensando en los activos accesibles con plena intención de reunir objetivos y metas institucionales."

La definición operacional planteada para la gestión educativa se divide en cuatro dimensiones: la primera es la dimensión institucional, seguida por la dimensión pedagógica, además está la dimensión administrativa y finalmente la dimensión comunitaria. Se valoró en el instrumento mediante una escala Likert: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). De modo que los mayores valores en la escala denotan mayor aceptación de la variable.

Variable liderazgo Docente.

Conceptualmente el liderazgo docente, es un esquema de liderazgo en el cual los docentes, de manera personal o colectiva, inciden sobre distintos entes que constituyen o forman parte de la comunidad educativa, resaltando el ejercicio de prácticas educativas que permitan impulsar el proceso educativo con la finalidad de apoyar a los estudiantes para que desarrollen competencias y alcancen logros de significativa importancia (González et al. 2019 citado en Huaquisto-Condori, 2022).

La definición operacional se mide con un instrumento que contempla tres

La definición operacional se mide con un instrumento que contempla tres dimensiones: Proactividad, Habilidad para Resolución de problemas, Desarrollo de la Empatía, las cuales fueron desarrolladas en ocho indicadores con 30 ítems, valorados con una escala de Likert: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1), donde los mayores valores de la escala señalan una mejor apreciación del Liderazgo Docente.

Se ha realizado una operacionalización de las variables que se medirán en esta investigación, la misma puede apreciarse en el anexo 3. Esta operacionalización permite desagregar las variables en dimensiones, indicadores e ítems. Señalando además la escala de medición de cada variable y los niveles o rangos que se considerarán para estudiar sus correlaciones. El entramado es una tabla de doble sección en la que se descubre de forma coherente y racional la relación del tema, el hipotético desarrollo, los factores, aspectos y marcadores, así como el tamaño de estimación del equivalente (Sánchez-Carlessi et al. 2018).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Se denomina población al conjunto de individuos o elementos que presentan determinadas características de interés para un estudio (Fuentes-Doria, et al. 2020). La mayoría de las veces, dependiendo del tamaño de la población y de la accesibilidad de los activos, se puede llevar a cabo una visión general de un ejemplo o una revisión estadística. En el primer caso, sólo se examina un subconjunto de la población total, por ejemplo, un ejemplo, mientras que en el segundo se examina toda la población.

En esta investigación la población estudiada es la integrada por todos los docentes los cuales pertenecen a una institución educativa de Guayaquil, los cuales están compuestos por 42 docentes. Se pretende realizar entrevistas a todos los docentes de esa población, no se tomarán muestras, se realizará un estudio completo de todos los docentes.

Población de docentes a estudiar

Docentes seleccionados		
Sexo	Cantidad	Porcentaje
Varones	8	19%
Mujeres	34	81%
Total	42	100%

Nota: Información brindada por la dirección del plantel

- **Criterios de inclusión:** Serán objeto de estudio o encuestados, todos los docentes que trabajan en la institución educativa de Guayaquil que ha sido seleccionada.
- **Criterios de exclusión:** Docentes que no trabajen en la institución educativa de Guayaquil que ha sido seleccionada.

Muestreo

Para este proyecto no fue necesario seleccionar una muestra, por lo tanto, se trató de un muestreo no estadístico o no probabilístico, siendo aquel que no garantiza el principio de que cada elemento tenga la posibilidad de ser elegido (Sánchez- Carlessi et al. 2018). El muestreo no probabilístico se le determina como el intencional, el mismo se aplicará en la selección de la suma de los educadores que laboran en la institución, quienes son los que participarán en el estudio

Unidad de análisis

La unidad de examen es un término utilizado en la investigación de campo para aludir al punto de vista que será evaluado o estimado en la revisión, tiende a ser un individuo, especie, administración, cosa, etcétera. (Sánchez-Carlessi et al. 2018). En la presente exploración las unidades de examen se comparan a los educadores de la Unidad Educativa Guayaquil, que serán evaluados, estos están conformados por 42 educadores, de los cuales, hay 8 hombres, y 34 damas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Fuentes-Doria et al. (2020), la técnica de recolección hace referencia a todos los procedimientos que le permiten un investigador poder establecer un vínculo con los sujetos que se investigan. Estos procedimientos son diferentes y, en lo que respecta a los estudios de campo transversales, en sociología se suele utilizar el método de revisión. Es el caso de esta investigación, es la técnica de la encuesta la que se

utilizará para obtener la opinión de los docentes con respecto a las variables gestión Educativa y Liderazgo Docente.

La encuesta es una técnica propia de la investigación de campo, que se utiliza para indagar averiguar opiniones sobre el tema de interés a través de la formulación de preguntas estructuradas (Canezas-Mejía et al. 2018). La encuesta se combina con el instrumento denominado cuestionario. El cuestionario de acuerdo con Fabregues et al. (2016) está concebido para obtener la información mediante un formato que contempla un conjunto de preguntas o de ítems, preestablecidos, estructurados y ordenados en secciones.

En este trabajo investigativo se aplicarán dos cuestionarios que permitirán obtener las opiniones de los docentes sobre las variables que se investigan, a saber: Gestión Educativa y Liderazgo Docente. Los dos instrumentos pueden verse en el anexo 1.

Validez del instrumento: Autores como Fábregues et al. (2016), mencionan que una medida debe considerarse como válida si se garantiza con un buen nivel de confianza que se está midiendo lo que verdaderamente se quiere medir, lo cual se vincula con la exactitud en la medida. Para la verificación de la validez en esta investigación, se emplea el método de verificación de la validez mediante el examen del mismo realizado por cuatro expertos, lo que se denomina en la literatura juicio de expertos y que permite evaluar en el instrumento, entre otros aspectos, características como congruencia, relevancia, claridad (Arispe et al. 2020).

Confiabilidad del instrumento: La fiabilidad o confiabilidad está relacionada con la precisión o consistencia (Fábregues et al, 2016). Esto puede verificarse al aplicar repetidas veces el instrumento a los mismos sujetos, en momentos distintos, y comparando los resultados para determinar su similitud. Para verificar la fiabilidad de un instrumento, se utilizan indicadores cuantitativos como el Alpha de Cronbach. Este indicador de confiabilidad se utilizará en esta investigación con el fin de determinar la confiabilidad de los instrumentos, el mismo se obtendrá mediante software como SPSS, utilizando resultados de una muestra piloto de docentes.

Los valores resultantes del Alfa de Cronbach para la variable gestión educativa fue de 0,912 y para la variable liderazgo docente fue de 0,915, lo cual demuestra que los instrumentos son altamente fiables para su aplicación en el estudio

3.5. Procedimientos

El procedimiento de aplicación de la investigación, y de recolección de toda la investigación oportuna, envuelve que se debe requerir el respaldo de la escuela de postgrado de la UCV para mostrar, a la institución educativa donde se ejecutará la investigación, una carta donde se requiere el consentimiento de la directiva de la institución y el consentimiento informado del personal docente. Con la debida permisión se descenderá a realizar cada encuesta a los docentes. Se transcriben los cuestionarios con las respuestas y se almacenen en archivos electrónicos debido a su procesamiento.

3.6. Método de análisis de datos

Primero se realizará el procesamiento de datos, posterior a ello se realizará el análisis descriptivo y después el manejo inferencial. Con lo anterior, se harán tablas y diagramas para representar la forma de comportarse de los factores a la luz de la seguridad de sus apropiaciones de recurrencia, y con la última opción, se espera crear indicadores, por ejemplo, el coeficiente de conexión para decidir la conexión actual entre los factores y tener la opción de decidir si se reconocen las especulaciones planteadas en la exploración. En este sentido, se propone utilizar el coeficiente de relación de relación de Spearman, que es un coeficiente explícitamente demostrado para establecer conexiones entre factores estimados en una escala ordinal. Para estos métodos se utilizará un programa de manejo de medidas, por ejemplo, SPSS.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio ratifica y venera los elementos éticos de deben meditar en una investigación científica. Para ello se sujeta al respeto en la ejecución de normas de estilo, empleando las normas las normas APA última edición. Con ello se realiza el método regular de referencias, respetando la autoría de las distintas obras utilizadas, evitando así incurrir en el plagio de ideas de otros autores.

De igual manera, la ejecución de la investigación consideró de suma calidad el respeto hacia los sometidos de la indagación, los docentes. A quienes se les exhibirá la investigación con el objetivo general que se persigue, certificándoles la confidencialidad de la información que suministren, de modo que consigan dar su aprobación para descender a la diligencia de los cuestionarios a cada uno de ellos

IV. RESULTADOS

Objetivo general:

Determinar la correlación entre gestión educativa y liderazgo educativo en una unidad educativa de Guayaquil en el año 2023.

Contraste de la hipótesis general:

H1: Existe relación significativa entre gestión educativa y el liderazgo docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023.

H0: No existe relación significativa entre gestión educativa y el liderazgo docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023.

Tabla 2

Correlación entre la gestión educativa y el liderazgo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023

		Gestión educativa	Liderazgo docente	
Rho de Spearman	Gestión educativa	1,000	,796	
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Liderazgo docente	,796	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Nota: Resultados obtenidos del análisis estadístico.

Se observa correlación positiva ($r = 0.796$) entre ambas variables. Además, se muestra un valor de significancia (Sig.) bilateral de 0.000, lo que indica que la correlación entre las variables es estadísticamente significativa, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna.

Objetivo específico 1:

Identificar el nivel de gestión educativa en una unidad educativa de Guayaquil en el año 2023.

Tabla 3

Nivel de gestión educativa en una unidad educativa de Guayaquil, 2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	2,4	2,4	2,4
Regular	19	45,2	45,2	47,6
Bueno	22	52,4	52,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos del análisis estadístico.

La Tabla 3 muestra el 2% demostró que Gestión educativa es "pésima", mientras que el 45% la evaluó como "regular" y el 52% la consideró "excelente". Estos resultados revelan la difusión de las perspectivas de los miembros sobre la naturaleza de esta variable. Significa bastante tomar nota de que el nivel más detallado ordinariamente fue "estupendo", con un 52% de los miembros que comunicaron esta valoración.

Objetivo específico 2:

Identificar el nivel de liderazgo educativo en una unidad educativa de Guayaquil en el año 2023.

Tabla 4

Nivel de liderazgo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	2,4	2,4	2,4
Regular	14	33,3	33,3	35,7
Bueno	27	64,3	64,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos del análisis estadístico.

Se observa que el 2,4% encuestados indicaron que el Liderazgo Directivo es

"malo", mientras que el 33,3% lo calificó como "regular" y el 64,3% lo consideró "bueno". Estos resultados demuestran la percepción de los participantes sobre los niveles de Liderazgo docente en el contexto educativo. Es notable que la mayoría de los participantes, el 64,3%, la evaluaron como "bueno". Por otro lado, una proporción más baja, el 2,4%, consideró que era "malo", y el 33,3% lo calificó como "regular".

Objetivo específico 3:

Examinar la relación entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y el liderazgo educativo en una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil, 2023
 Contraste de la hipótesis específica 3:

H0: No existe relación significativa entre dimensión administrativa de la gestión educativa y el liderazgo docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023.

H1: Existe relación significativa entre dimensión administrativa de la gestión educativa y el liderazgo docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023.

Tabla 5

Relación entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y el liderazgo docente en una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil, 2023

			Liderazgo docente	Dimensión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo docente	Coefficiente de correlación	1,000	,600
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Dimensión Administrativa	Coefficiente de correlación	,600	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Nota: Resultados obtenidos del análisis estadístico.

Según los datos presentados, la correlación entre estas dos variables es de 0.600, esto indica una correlación positiva moderada entre la dimensión administrativa de la Gestión Educativa y el Liderazgo docente.

Además, se muestra un valor de significancia (Sig.) bilateral de 0.000, lo que indica además que es significativa, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y el liderazgo educativo en una unidad educativa de Guayaquil, 2023

Contraste de la hipótesis específica 4:

H0: No existe relación significativa entre dimensión pedagógica de la gestión educativa y el liderazgo docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023.

H1: Existe relación significativa entre dimensión pedagógica de la gestión educativa y el liderazgo docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023.

Tabla 6

Relación entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y el liderazgo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023

			Liderazgo docente	Dimensión pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo docente	Coefficiente de correlación	1,000	,777
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Dimensión pedagógica	Coefficiente de correlación	,777	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Nota: Resultados obtenidos del análisis estadístico.

Los datos obtenidos mediante el procesamiento estadístico revelan una correlación positiva fuerte entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0.777. Además, se muestra un valor de significancia (Sig.) bilateral de 0.000, lo que indica además que es significativa, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Objetivo específico 5:

Establecer el nivel de relación entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y el liderazgo educativo en una unidad educativa de Guayaquil, año 2023

Contraste de la hipótesis específica 5:

H0: No existe relación significativa entre dimensión comunitaria de la gestión educativa y el liderazgo docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023.

H1: Existe relación significativa entre dimensión comunitaria de la gestión educativa y el liderazgo docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2023.

Tabla 7

Relación entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y el liderazgo docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2023

		Liderazgo Docente	Dimensión comunitaria
Rho de Spearman	Liderazgo Docente	1,000	,405
		.	,000
		42	42
	Dimensión comunitaria	,405	1,000
		,000	.
		42	42

Nota: Resultados obtenidos del análisis estadístico.

De acuerdo a los datos, se ha encontrado una correlación positiva moderada, con un coeficiente de correlación de 0.405.

Además, se muestra un valor de significancia (Sig.) bilateral de 0.000, lo que indica además que es significativa, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación sobre la relación entre la Gestión Educativa y- Esta investigación plantea entender la correlación entre las variables Gestión Educativa y el Liderazgo Docente, la cual se fue evolucionando en una institución educativa de Guayaquil, los resultados han compensado consecuencias significativas que protegen la idea de la existencia una correlación la cual es positiva y significativa entre ambas dos variables. Estos descubrimientos concuerdan con estudios anteriores, lo que refuerza aún más la razón actual de la calidad de estos factores en la escolarización.

A la luz del objetivo general, los efectos dejaron ver, ante todo, una relación efectiva y crítica entre la gestión educativa y el liderazgo docente. Esto sugiere que una gestión educativa y una administración instructiva sólida son partes esenciales para el resultado de una organización instructiva. García del Águila (2023) descubrió en Perú una relación alta y crítica entre la administración y la gestión educativa en una organización líder. Los resultados demostraron la forma en que la iniciativa impacta en la conducta del grupo, recomendando que la autoridad puede ser un camino significativo para la mejora escolar.

De manera similar, el estudio de Gutiérrez-Méndez (2022) con maestros también encontró un enlace significativo entre liderazgo pedagógico y gestión educativa. Esto indica que mejorar los estilos de liderazgo pedagógico puede favorecer la gestión educativa en la institución.

Además, los resultados concuerdan con los descubrimientos de Ninco-Cortez, Mejía-Campo y Jiménez-Riofrío en cuanto a la calidad de la administración en la gestión educativa. Esta exploración encontró una conexión verdadera entre el impulso informativo y algunas partes de la administración educativa, mostrando la forma en que una autoridad fuerte puede influir en piezas clave de los líderes, por ejemplo, la administración creativa y la administración instructiva. Estos descubrimientos apoyan la probabilidad de que la unidad educativa espera un trabajo vital en la progresión de un ambiente de trabajo positivo, el esfuerzo conjunto entre los profesores, y la ejecución de las prácticas de instrucción creativas.

Los resultados revelaron además que la parte mayoritaria de los miembros veían decididamente tanto a la Administración Educativa como a la Autoridad Educativa. Esto demuestra que los educadores y directores tienen en su mayoría una gran visión de la naturaleza de los ejecutivos y la administración en la fundación educativa de Guayaquil. Estos descubrimientos son predecibles con las consecuencias de diferentes exámenes referenciados anteriormente, que igualmente rastrearon una impresión positiva de los educadores y directores sobre la administración y gestión en sus establecimientos educativos particulares.

En comparación con los objetivos 3, 4 y 5, se observó que existe una gran relación entre los componentes de la administración educativa y la iniciativa de los educadores. Esto concuerda con los descubrimientos de Hurtado-Arroyo (2021), cuya exploración determinó la presencia de una alta y enorme relación entre los dos factores, lo que sugiere que, a mayor autoridad, mayor administración educativa en todos los aspectos.

La asociación positiva entre ambas variables de estudio pone de visible la

importancia de iniciar una organización eficaz en las asociaciones de enseñanza. Los pioneros de la enseñanza rescatan un papel fundamental en la ejecución de los procedimientos y marcos educativos, así como en la coordinación y el desarrollo del personal escolar. Un impulso sólido y objetivo puede influir en la idea de la organización educativa creando un entorno de trabajo decente, fomentando el esfuerzo conjunto y la colaboración de los educadores, y trabajando en equipo en la ejecución de prácticas educativas imaginativas.

Además, los resultados muestran que una gestión educativa viable puede contribuir a reforzar el liderazgo en los docentes. Una administración educativa sólida proporciona el sistema y los recursos forzosos para que los pioneros de la educación asuman con éxito su papel. Esto incluye la creación de redes de apoyo emocional y la preparación de los pioneros de la enseñanza, así como el desarrollo de una cultura de autoridad que valore y perciba la iniciativa educativa. Las consecuencias de este estudio apoyan la necesidad de establecer estrategias y prácticas institucionales que fomenten una cultura de iniciativa viable y los ejecutivos.

No obstante, ante las perspectivas referenciadas anteriormente, es crítico considerar algunas contemplaciones adicionales para mejorar la conversación sobre la conexión entre las variables de estudio con respecto a la gestión educativa de Guayaquil en 2023. Es fundamental diseccionar los resultados y fines considerando las particularidades del establecimiento educativo y considerar cómo estos descubrimientos podrían ser apropiados y generalizables a otros escenarios educativos.

En correspondencia con los objetivos uno y dos, los niveles hallados de gestión educativa y liderazgo docente detallados por los miembros permiten tomar nota de que la mayoría de los miembros evaluaron ambas variables como "buena". Sea como fuere, también es fundamental tener en cuenta las perspectivas de los miembros que valoraron como "regular" o "deficiente". Estos sentimientos pueden aportar datos importantes sobre las regiones en las que progresar y las sorprendentes puertas abiertas para el desarrollo en la fundación instructiva.

Las conclusiones de este estudio apoyan la presencia de una asociación positiva y alta entre las variables en un establecimiento instructivo de Guayaquil. Estos descubrimientos están en concordancia con estudios anteriores dirigidos de manera integral y universal, lo que construye la comprensión permanente de la importancia de estos dos elementos en el clima instructivo. La asociación positiva muestra que una autoridad persuasiva y una organización docente sólida son fundamentales para el avance de una asociación docente.

Estos descubrimientos apoyan la probabilidad de que la iniciativa de un liderazgo docente fuerte pueda impactar decididamente en la idea de gestión educativa. Los pioneros de la enseñanza asumen un papel significativo en la ejecución de los enfoques y procedimientos de enseñanza, así como en la coordinación e inspiración del personal escolar. Un impulso sólido y objetivo puede crear un entorno de trabajo extraordinario, facilitar el esfuerzo y la iniciativa de los profesores y contribuir a la ejecución de prácticas educativas creativas.

Además, estos descubrimientos recomiendan que una administración educativa convincente puede contribuir a reforzar la autoridad de los educadores. Una administración educativa sólida proporciona el sistema y los recursos necesarios para que los pioneros de la enseñanza asuman con éxito su papel. Esto incluye la creación de redes de apoyo emocional y la preparación de los pioneros de la enseñanza, así como el desarrollo de una cultura de autoridad que valore y perciba la administración de la enseñanza.

Los descubrimientos también aportan sugerencias para la preparación y el perfeccionamiento profesional de educadores y pioneros de la enseñanza. Es fundamental ofrecer puertas abiertas a la preparación y el perfeccionamiento que fomenten tanto las capacidades de administración como las de autoridad en la enseñanza. Los educadores y los pioneros de la enseñanza pueden beneficiarse de los programas de perfeccionamiento profesional que abordan cuestiones relacionadas con los activos de los ejecutivos, la dirección, el pensamiento crítico, la correspondencia poderosa y la creación de grupos.

Asimismo, los hallazgos apoyan la necesidad de trazar estrategias y prácticas institucionales que cultiven una cultura de iniciativa poderosa y de los directivos. Esto sugiere la ejecución de diseños y ciclos que fomenten la cooperación de los educadores y el esfuerzo conjunto en la dirección, así como la creación de espacios para la reflexión y el canje de prácticas entre los pioneros de la enseñanza. Asimismo, deben establecerse componentes de evaluación y crítica para evaluar y seguir desarrollando constantemente a los directivos y a la administración de los centros educativos.

En cuanto a la definición explícita de la organización educativa en Guayaquil en 2023, es importante tener en cuenta las particularidades y cualidades de esta institución. Cada establecimiento educativo tiene sus propios elementos y dificultades excepcionales, por lo que los resultados y acabados de este estudio deben examinarse a la luz de estas especificidades. No obstante, los descubrimientos y fundamentos anteriores proporcionan una premisa sólida para comprender la relación entre la administración educativa y la autoridad del educador

y su importancia en el entorno educativo.

Los resultados obtenidos en este estudio apoyan la presencia de una conexión positiva y enorme entre la gestión educativa y liderazgo docente del Educador en un establecimiento educativo de Guayaquil. Estos descubrimientos son confirmados por exámenes anteriores y amplían la comprensión actual de la importancia de estos factores en la educación. La conexión positiva entre las variables muestra la importancia de promover una administración viable y una administración educativa sólida en las organizaciones educativas. Por otra parte, estos resultados tienen sugerencias para la preparación y la mejora de expertos de los instructores y pioneros de instrucción, así como con respecto a la fundación de estrategias y prácticas institucionales que cultivan una cultura de iniciativa convincente y la junta.

Una de las perspectivas importantes que hay que tener en cuenta es el entorno concreto en el que se realiza el examen. Cada organización educativa tiene sus propios elementos y atributos específicos, como el tamaño de la fundación, el nivel educativo designado, la situación económica de los alumnos y las necesidades particulares del área educativa local. Estas particularidades pueden repercutir en la forma en que se manifiesta la conexión entre la Administración de Instrucción y la Iniciativa de Instrucción. En consecuencia, es fundamental examinar los resultados y fines en la iluminación de las particularidades de la organización instructiva en Guayaquil y considerar cómo estos descubrimientos pueden ser materiales y generalizables a otros entornos instructivos.

Además, es esencial considerar la metodología hipotética y estratégica utilizada en la revisión. En este caso, se utilizó una metodología cuantitativa para analizar la relación entre la administración educativa y la iniciativa de los educadores. Aunque este enfoque proporciona datos importantes sobre la conexión entre estos factores, debería complementarse con formas subjetivas de tratar de obtener una comprensión más profunda de los componentes y ciclos fundamentales que sustentan esta relación. Por ejemplo, sería útil dirigir reuniones o encuentros de centro con instructores y pioneros de la instrucción para adquirir un punto de vista más puntual sobre lo que significa la iniciativa para la administración de la instrucción y viceversa.

Además, es esencial recordar que la conexión entre la Administración Instructiva y la Iniciativa del Instructor es bidireccional y dinámica. Aunque los resultados del estudio demuestran una relación positiva y de gran magnitud, es importante tener en cuenta que esta relación puede verse afectada por diversas variables externas e internas. Por ejemplo, los cambios en las disposiciones sobre instrucción, el

entorno escolar, la asociación local de instrucción y la accesibilidad de los activos pueden influir en la forma en que la administración y los ejecutivos se entrelazan y se convierten en resultados instructivos.

Otra perspectiva a tener en cuenta es la importancia del liderazgo transmitida en la formación. La autoridad distribuida entiende que la iniciativa no se limita a una sola persona, sino que puede surgir y ser practicada por varias personas del entorno educativo local, incluidos educadores, jefes, personal regulador y alumnos. Fomentar una metodología de iniciativa circulante puede reforzar la administración educativa al incluir a todas las personas del área local en la navegación, la aplicación de técnicas y la mejora constante.

Barba-Miranda y Delgado-Valdivieso (2021) en la Localidad Metropolitana de Quito, Ecuador, sobre la conexión entre la iniciativa educativa y los ejecutivos escolares, también rastrearon áreas de fortaleza para una relación entre los dos factores. Estos resultados concuerdan con los descubrimientos de la revisión actual, que muestra una conexión crítica entre la administración instructiva y la administración del educador en la unidad instructiva de Guayaquil.

Estos descubrimientos tienen ramificaciones significativas para el campo educativo, destacando la necesidad de causar una autoridad viable y una administración educativa sólida para progresar en las organizaciones educativas. Sea como fuere, es importante meditar las peculiaridades del entorno instructivo y complementar los enfoques de exploración utilizados para adquirir una comprensión más profunda y extensa de esta relación. Asimismo, es esencial recordar que la conexión entre la Administración Educativa y la Iniciativa del Educador es dinámica y puede verse afectada por diferentes variables. Por lo tanto, se espera una metodología exhaustiva y persistente para fortalecer la administración y la iniciativa en los centros educativos.

VI. CONCLUSIONES

Con base en el objetivo general de este estudio, respecto a la conclusión existe una correlación significativa entre la gestión educativa y el liderazgo docente en una unidad educativa de Guayaquil en el año 2023. Esta correlación positiva indica que un liderazgo docente comprometido y capacitado influye en el avance de planeaciones y políticas educativas, en la promoción de un clima escolar favorable, en la motivación e incremento adecuado de los docentes, así como en la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras.

1. En relación al objetivo específico 1, se ha identificado un nivel de gestión educativa positivo en la unidad educativa de Guayaquil en el año 2023. Los descubrimientos muestran que la fundación ha verbalizado procesos, suficientes activos y una dirección hacia el cumplimiento de los objetivos y metas de instrucción.
2. Respecto al objetivo específico 2, se ha identificado un nivel de liderazgo docente satisfactorio en la unidad educativa de Guayaquil en el año 2023. Esto demuestra que los educadores tienen lo que hace falta y su capacidad para influir decisivamente de los acontecimientos de los alumnos y fomentar un ambiente de aprendizaje positivo.
3. Sobre el objetivo específico 3, se ha encontrado una relación significativa entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y el liderazgo docente en la unidad educativa de Guayaquil en el año 2023. Esto sugiere que obligar a la autoridad en activo la junta y la navegación se suma a una mejor administración instructiva en la organización.
4. En relación al objetivo específico 4, se ha determinado una relación positiva entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y el liderazgo docente en la unidad educativa de Guayaquil en el año 2023. Esto resalta la importancia de un liderazgo docente que promueva prácticas pedagógicas innovadoras y de calidad, lo cual influye en la gestión educativa y en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
5. Respecto al objetivo específico 5, se ha establecido un nivel significativo de relación entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y el liderazgo docente en la unidad educativa de Guayaquil en el año 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Basándonos en las conclusiones de la investigación sobre la relación entre la Gestión Educativa y el Liderazgo Docente en la institución educativa de Guayaquil en 2023, se pueden hacer las siguientes recomendaciones:

Al director del plantel, impulsar programas de preparación y perfeccionamiento de expertos que coordinen tanto las capacidades de administración de la enseñanza como las de autoridad de los educadores

para fortalecer la administración de la enseñanza y la iniciativa de los instructores. Además, se recomienda establecer componentes para la evaluación ocasional de la administración educativa con el fin de distinguir las áreas de desarrollo y reforzar los aspectos institucionales, académicos, de gestión y locales. Al llevar a cabo programas de preparación y perfeccionamiento profesional dirigidos a reforzar las capacidades de administración de los educadores, se promueven prácticas de autoridad innovadoras y se respalda la mejora de las capacidades de los alumnos.

Al Ministerio de educación, cultivar el esfuerzo coordinado y la cooperación entre los pioneros de la instrucción y el personal de la enseñanza es otra propuesta. La creación de espacios de correspondencia y cooperación en la dirección normativa puede reforzar la conexión entre ambos factores. Avanzar en los ensayos de administración académica que animan el avance y la ejecución de técnicas de aprendizaje educativo centradas en la mejora de las competencias de los estudiantes.

Por último, es vital reforzar la conexión entre la fundación educativa y el área local, incluyendo a los pioneros educadores en empresas y ejercicios que fomenten el apoyo de tutores, alumnos y otros animadores del área local en el ciclo educativo.

REFERENCIAS

- Acuña-Monroy, A. I., & Bolívar-Hernández, C. M. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa*. Barranquilla: Universidad de la Costa.
- Andrade, M. (2018). *La inteligencia emocional, la resolución de conflictos en el aula y su relación con el desempeño del profesorado de la Universidad Central del Ecuador*. Alicante: Universitat de Alicante.
- Arispe, C.; Yangali, J., Guerrero, M.; Lozada, O.; Acuña, L. & Arellano, C. (2020). *La Investigación científica. Una aproximación para los estudios de postgrado*. Guayaquil: Universidad Internacional de Ecuador.
<http://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Armas, M. & Bardales, J. M. (2020). *Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas*. Revista Ciencia Latina, 1819-1838.
- Barba-Miranda, L. C., & Delgado-Vadivieso, K. E. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. Revista educare, 285-302.
- Braslavsky, C., Acosta, F., & Jabif, L. (2004). *Módulos de formación en competencias para la gestión escolar en contextos de pobreza*. Argentina: UNESCO.
<https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/es/publicaciones/modulos-de-formacion-en-competencias-para-la-gestion-escolar-en-contextos-de-pobreza>
- Bravo-Cuenca, F. C. (2022). *Liderazgo educativo, su importancia en la administración de la calidad educativa*. Instituto Tecnológico Bolivariano de Tecnología.
- Canezas-Mejía, E. D., Andrade-Naranjo, D., & Torres-Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Quito: ESPE.
- Crespo-Andrade, J. H., & Weise, C. (2021). *Gestión Educativa y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza-aprendizaje en el aula del bachillerato*. Ciencia y Educación Revista Científica, 5.
<https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/133/237>

- Damian, E. D. (2022). *Gestión educativa y convivencia escolar entre estudiantes del nivel secundaria en una institución educativa de la UGEL*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Archivodigital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101125/Dami%C3%A1n_BED-SD.pdf?sequence=1
- Fabregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Gomez, D., & Paré, M.-H. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa* (Vol. 25). Editorial UOC. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1462/1399>
- Fàbregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., & Paré, M.-H. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Cataluña: Editorial UOC.
- Fuentes-Doria, D. D., Toscano-Hernández, A. E., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz-Ballesteros, J. L., & Díaz-Pertuz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias*. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Garcia del Aguila, E. (2023). *El liderazgo directivo y la gestión educativa en una institución emblemática de Lima, 2022*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Gutiérrez-Méndez, T. (2022). *Liderazgo pedagógico y gestión educativa en Instituciones Educativas Públicas de Educación Primaria del distrito de Santillana - Huanta - 2019*. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga.
- Hernández-Perdomo, J. E., López-Leal, R. S., & Caro, O. (2018). *Desarrollo de la empatía para mejorar el ambiente escolar*. *Educación y Ciencia*, 21, 217-244. https://revistas.uptc.edu.co/index.php/educacion_y_ciencia/article/view/9407/7854
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mcgraw-Hill Interamericana.
- Huaquisto, F. (2022). *Gestión educativa y liderazgo pedagógico en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel inicial, UGEL Canchis, Cusco*. Lima: [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96578/Huaqui>

sto_CF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hurtado-Arroyo, M. J. (2021). *Gestión educativa y estilos de liderazgo directivo en docentes de secundaria en una institución educativa pública de Lima*. Lima: Universidad Marcelino Champagnat.

Jiménez-Riofrío, S. M. (2022). *Gestión educativa y liderazgo educativo; las tic en la mejora de la competitividad*. Neutrosophic Computing and Machine Learning NCML,9, 66-74.
<http://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/184/578>

Lamiña-Calderón, K. G. (2020). *El liderazgo pedagógico hacia la mejora de la calidad de los aprendizajes*. Universidad Simón Bolívar, 1-100.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7928/1/T3441-MINE-Lami%C3%B1a-El%20liderazgo.pdf>

Mata-Solís, L. D. (2 de Julio de 2019). *Profundidad o alcance de los estudios cuantitativos*. <https://investigaliacr.com/investigacion/profundidad-o-alcance-de-los-estudios-cuantitativos/>

Mayuri, G. (26 de Marzo de 2022). *La crisis permanente: La ausencia de liderazgo pedagógico en la educación peruana. El caso del Ministerio de Educación entre 2016 y 2022*. <https://www.linkedin.com/pulse/la-crisis-permanente-ausencia-de-liderazgo-pedag%C3%B3gico-mayuri-aguilar/?originalSubdomain=es>

Mejía-Campo, N. (2021). *Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular*. Revista publicando, 8(29), 79-86.

Ministerio de Educación. (2021). *Gestión pedagógica para directivos. Programa de formación continua del Magisterio Fiscal*. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Gestion-pedagogica-para-Directivos.pdf>

Muñoz Rocha, C. (2015). *Metodología de la Investigación*. México: Oxford University Press.

Narváez-Carrión, C. R. (2019). *Liderazgo educativo: Teoría e investigación en Ecuador y en el resto del mundo*. Revista para el Aula IDEA, 1-2.

Ninco-Cortez, G. E. (2021). *Liderazgo pedagógico en el desarrollo de la gestión educativa en la Institución educativa Luis Edgar Durán Ramírez de Paicol*,

Huila. Panamá: Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología.
<http://www.difusioncientifica.info/index.php/difusioncientifica/article/view/49/97>

Padilla-Díaz, O. E., & Vargas-Fuentes, J. A. (2022). *El liderazgo en la gestión del director*. Revista Andina de Educación, 6(1), 1-5.
<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/ree/article/view/3778/3886>

Portocarrero-Sierra, L., Restrepo-Morales, J. A., Valencia-Cárdenas, M., & Calderón-Vera, L. K. (2021). *Gestión educativa para la sostenibilidad académica en Colombia*. Formación universitaria, 14(5), 108-117.

Prieto-Herrera, J. E. (2016). *Gerencia proactiva. Más allá de la visión empresarial*. Ediciones ECOE, 1-17.

Ramos-Galarza, C. (2021). *Diseño de investigación experimental*. Ciencias América, 1-7.

Recalde-Tapia., G. K. (2022). *Gestión educativa y liderazgo educativo: diferencia y similitudes en el contexto ecuatoriano*. Revista de Ciencia y Educación, 3(5), 32-42.

Relat, M. (2018). *Introducción a la investigación básica*. Rapd online, 221-227.

Rengifo-Guerra, E. (2020). *Modelo de Gestión Educativa en el fortalecimiento de la calidad de la tutoría del colegio Francisco Izquierdo Ríos, Morales – 2020*. Revista Ciencia Latina.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/188/243>

Rodriguez-Rodríguez, C. E., Nájera-Ruiz, A. G., Vera-Villacis, K. E., & Varas-Salazar, A. A. (2022). *Liderazgo y gestión administrativa en las instituciones*

educativas del Ecuador. Ciencia y Educación, 41-49.

Rojas C., M. (2015). *Manual de Redacción científica electrónico*. 4ra ed.
<http://mrojas.perulactea.com/2015/08/17/manual-de-redaccion-cientifica-electronico-4ta-edicion-2015/>

Sánchez-Carlessi, H., Reyes-Romero, C., & Mejía-Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

UNESCO. (2021). *Liderazgo de escuelas*. <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/liderazgo-de-escuelas>

UNESCO. (2022). *La encrucijada de la educación en América Latina y el Caribe. Informe regional de monitoreo ODS4-Educación 2030*. Santiago de Chile: UNESCO.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48153/1/S2200834_es.pdf

UNESCO. (2023). *Gestión, monitoreo y evaluación de la educación*. <https://www.unesco.org/es/education-management>

UNICEF. (2019). *Seamos unidos en las escuelas. Una guía para promover la empatía y la inclusión*. Quito: Santillana.
https://www.unicef.org/ecuador/media/3886/file/Ecuador_guia_inclusion_empatia.pdf.pdf

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Gestión Educativa	La gestión educativa es un proceso en el cual se administra el centro educativo por parte de sus directivos, estos se encargan de controlar, dirigir, supervisar. Planificar y monitorear los procesos administrativos y pedagógicos que se llevan a cabo en el mismo (Armas y Bardales, 2020).	La gestión educativa se evalúa tomando en cuenta cuatro dimensiones: Institucional, pedagógica, administrativa, comunitaria, las mismas se abordan desde ocho indicadores y 18 ítems que se valoran por medio de la escala de Likert bajo una escala ordinal: de siempre (5), casi siempre (4), A veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)	Institucional	Liderazgo	1,2	Ordinal: 5) Siempre 4) Casi siempre 3) A veces 2) Casi nunca 1) Nunca	Bueno (66 a 90) Regular (42 a 65) Malo (18 a 41)
				Reglamento interno y manuales de funciones	3,4		
				Relaciones interpersonales	5,6,7		
			Pedagógica	Planificación	8,9,10, 11,12,		
				Práctica pedagógica			
			Administrativa	Manejo de recursos	13,14		
				Seguridad e higiene	15,16		
Comunitaria	Relaciones con el entorno	17,18					
Liderazgo Docente	Liderazgo docente, este lo define Huaquisto-Condori (2022) se refiere a un proceso de gestión en el aula, en donde los docentes impulsan practicas educativas con gran incidencia en el aprendizaje, con la finalidad de obtener mayores logros pedagógicas, y un mejor desarrollo del potencial de los estudiantes.	El liderazgo se aborda a través de tres grandes dimensiones y ocho indicadores, y 30 ítems, que a su vez serán valorados por medio de la escala de Likert con los siguientes valores: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).	Proactividad	Actuación basada en confianza y seguridad	1 al 5	Ordinal: 5) Siempre 4) Casi siempre 3) A veces 2) Casi nunca 1) Nunca	Bueno (112 a 150) Regular (71 a 111) Malo (30 a 70)
				Iniciativa y creatividad	6 al 10		
			Habilidad para Resolución de problemas	Visión clara y atractiva	11 al 13		
				Entregar poder	14 al 16		
				Poder de convencimiento	17 al 20		
			Desarrollo de la Empatía	Principio y valores	21 al 24		
				Confianza en sus dirigidos	25 al 27		
	Aceptación de los demás	28 al 30					

Anexo 2.
Instrumentos

Instrumento dirigido al docente

Investigación sobre Gestión Educativa y Liderazgo Docente en una I.E. de Guayaquil

INSTRUMENTO

Instrucciones:

Estimado docente, solicitamos su valiosa colaboración para responder este instrumento, cuyo único propósito es obtener información sobre la percepción que tiene usted acerca de la **Gestión Educativa** en su Institución Educativa (I.E.). Por favor todos los ítems, elija en cada ítem solo una opción, la que más se ajusta a su percepción, marcando con una (X) en la casilla correspondiente.

Escala de valores:

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Gestión Educativa

Ítem	Dimensión Institucional	1	2	3	4	5
1	Considero que existe buen liderazgo en la institución educativa					
2	Considero que los docentes son puntuales al llegar a las clases y a otras actividades institucionales.					
3	En la institución se procura difundir entre docentes, padres de familia y estudiantes el reglamento interno para su conocimiento general.					
4	Considero que para la elaboración de las normas de convivencia en la institución educativa se tomaron en cuenta las opiniones de los estudiantes.					
5	Percibo que en la institución educativa se promueve un clima Institucional armonioso entre los miembros de la comunidad educativa.					
6	Considero que entre la institución educativa y padres de familia existe buena comunicación.					
7	Percibo que desde la institución educativa se trata con respeto a todos los miembros de la comunidad educativa.					
Ítem	Dimensión Pedagógica	1	2	3	4	5
8	Considero que desde la dirección de la institución educativa se orienta a los docentes en la planificación de las clases que desarrollaran con sus estudiantes.					
9	Considero que en la institución se asegura el cumplimiento de las horas de clases.					
10	Los docentes al iniciar las clases dan a conocer con claridad los aprendizajes que desarrollarán.					
11	Los docentes están utilizando diversos recursos y materiales para hacer las clases más interesantes.					
12	Los docentes están acompañando a los estudiantes durante el avance de sus aprendizajes.					

Escala de valores:

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Gestión Educativa

Ítem	Dimensión Administrativa	1	2	3	4	5
13	Considero que los recursos económicos que ingresan a la institución educativa se destinan a la mejora de las instalaciones de la institución educativa.					
14	Creo que los servicios higiénicos de la IE son adecuados para los estudiantes.					
15	Considero que el presente año 2023, en la institución educativa se realizaron coordinaciones para que los cuadernos de trabajo, textos etc. sean distribuidos a los estudiantes.					
16	Los tramites que se realizan en la dirección de la I.E. son atendidos con eficacia y eficiencia.					
Ítem	Gestión Comunitaria	1	2	3	4	5
17	Creo que tu colegio mantiene buenas relaciones con las instituciones de la comunidad.					
18	Percibo que en la I.E. se coordina con las autoridades de tu localidad para que faciliten el uso de diversos espacios de la comunidad para desarrollar actividades educativas					

Instrumento 2 Liderazgo

Investigación sobre Gestión Educativa y Liderazgo Docente en una I.E. de Guayaquil

INSTRUMENTO

III.a Liderazgo Docente

Instrucciones:

Estimado docente, solicitamos su valiosa colaboración para responder este instrumento, cuyo único propósito es obtener información sobre la percepción que tiene usted acerca del **Liderazgo Docente** en su Institución Educativa (I.E.). Por favor todos los ítems, elija en cada ítem solo una opción, la que más se ajusta a su percepción, marcando con una (X) en la casilla correspondiente.

Escala de valores:

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Liderazgo Docente

Ítem	Dimensión Proactividad	1	2	3	4	5
1	Soluciono y cumpla con mis compromisos académicos y genero ideas nuevas					
2	Contemplo los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la institución					
3	Me animo a desarrollar mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades					
4	Me animo a reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo					
5	Proporciono nuevos enfoques académicos ante situaciones que son para mí problemáticas					
6	Pronuncio con claridad aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir					
7	Me estímulo a desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo diario					
8	Facilito que las cosas se hagan sin imposiciones					
9	Me animo a ser creativo					
10	Me motivo para hacer más de lo que en principio esperaba hacer					
Ítem	Dimensión Resolución de problemas	1	2	3	4	5
11	Soy decidido cuando el asunto lo requiere					
12	Soy coherente en lo que digo con lo que hago					
13	Suelo ser optimista					
14	Tengo un avance de autoridad por los logros académicos					
15	Me entusiasmo con mi trabajo					
16	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución					
17	Puedo ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato					
18	Muestro habilidad para encajar y recuperarme rápidamente de los contratiempos o reveses					
19	He demostrado competencia en mi trabajo como docente					
20	Mi actual comportamiento me hace sentir más satisfecho en el trabajo					

Escala de valores:

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Liderazgo Docente

Ítem	Dimensión Empatía	1	2	3	4	5
21	Sustento mis propuestas con claridad ante los demás					
22	Demuestro y comprendo los sentimientos y necesidades de los demás.					
23	Mis compañeros docentes se colocan en mi lugar para comprender mi modo de pensar.					
24	Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores del centro.					
25	Promuevo la comunidad antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a la institución					
26	Soy accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar					
27	Tengo un crecimiento individual					
28	Trato a los diferentes profesores del mismo modo, no hago distinciones por motivos personales o profesionales					
29	Me mantengo al tanto de los intereses y necesidades de los estudiantes en la institución.					
30	Suelo recibir el elogio de los demás cuando hago un buen trabajo.					

Anexo 3

Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación

Gestión educativa y liderazgo docente en una institución educativa de guayaquil,
2023

Investigador:

Gloria Marcela Dueñas Macías (ORCID: 0000-0003-3038-2524)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Gestión educativa y liderazgo docente en una institución educativa de guayaquil, 2023", cuyo objetivo es: Determinar la Gestión educativa y liderazgo docente en una institución educativa de guayaquil, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Piura aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de educativa de Guayaquil del Ecuador.

Esta problemática se percibe como un fenómeno que arroja muchas ciudades del país, como la ciudad de Guayaquil, donde cerca a un 90% de las instituciones presentan dificultades en la gestión educativa asociada directamente con la ausencia de estilos de liderazgos que conlleven a una mejora en la calidad de los procesos educativos que permitan alcanzar la eficiencia educativa.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá datos de las preguntas sobre la investigación titulada: Habilidades directivas y desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil, 2023
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan

generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Dueñas Macías Gloria Marcela, email: marcela_gloria_1971@hotmail.es y Docente asesor Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto, email: antonperu3@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 4

Matriz de validación de juicio de expertos

FICHA DE CONSOLIDADO DE JUICIO DE EXPERTOS PARA EL CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Título de la investigación: Gestión educativa y liderazgo docente en una institución educativa de Guayaquil, 2023.

Instrumento: Cuestionario

EXPERTO 1						EXPERTO 2						EXPERTO 3						EXPERTO 4					
ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN				
	4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0
l ₁	X					l ₁	X				l ₁	X				l ₁	X						
l ₂	X					l ₂	X				l ₂	X				l ₂	X						
l ₃	X					l ₃	X				l ₃	X				l ₃	X						
l ₄	X					l ₄	X				l ₄	X				l ₄	X						
l ₅	X					l ₅	X				l ₅	X				l ₅	X						
l ₆	X					l ₆	X				l ₆	X				l ₆	X						
l ₇	X					l ₇	X				l ₇	X				l ₇	X						
l ₈	X					l ₈	X				l ₈	X				l ₈	X						
l ₉	X					l ₉	X				l ₉	X				l ₉	X						
l ₁₀	X					l ₁₀	X				l ₁₀	X				l ₁₀	X						
l ₁₁	X					l ₁₁	X				l ₁₁	X				l ₁₁	X						
l ₁₂	X					l ₁₂	X				l ₁₂	X				l ₁₂	X						
l ₁₃	X					l ₁₃	X				l ₁₃	X				l ₁₃	X						
l ₁₄	X					l ₁₄	X				l ₁₄	X				l ₁₄	X						
l ₁₅	X					l ₁₅	X				l ₁₅	X				l ₁₅	X						
l ₁₆	X					l ₁₆	X				l ₁₆	X				l ₁₆	X						
l ₁₇	X					l ₁₇	X				l ₁₇	X				l ₁₇	X						
l ₁₈	X					l ₁₈	X				l ₁₈	X				l ₁₈	X						
Total	7	2				Total	7	2			Total	7	2			Total	72						

Nota: Datos recogidos del juicio de expertos.

Coefficiente de valoración del instrumento por cada jurado:

$$C_1 = \frac{72}{72} = 100\% \quad C_2 = \frac{72}{72} = 100\% \quad C_3 = \frac{72}{72} = 100\% \quad C_4 = \frac{72}{72} = 100\%$$

Coefficiente de validez global del instrumento: $C = \sqrt[3]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3} = \sqrt[3]{(1)(1)(1)} = 100\%$

FICHA DE CONSOLIDADO DE JUICIO DE EXPERTOS PARA EL CUESTIONARIO SOBRE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Título de la investigación: Trabajo colaborativo y acompañamiento pedagógico
en los docentes de una Institución Educativa de Frías, Ayabaca 2023

Instrumento: Guía de observación

EXPERTO 1						EXPERTO 2						EXPERTO 3						EXPERTO 4							
ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN						
	4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		
I ₁	X					I ₁	X				I ₁	X				I ₁	X				I ₁	X			
I ₂	X					I ₂	X				I ₂	X				I ₂	X				I ₂	X			
I ₃	X					I ₃	X				I ₃	X				I ₃	X				I ₃	X			
I ₄	X					I ₄	X				I ₄	X				I ₄	X				I ₄	X			
I ₅	X					I ₅	X				I ₅	X				I ₅	X				I ₅	X			
I ₆	X					I ₆	X				I ₆	X				I ₆	X				I ₆	X			
I ₇	X					I ₇	X				I ₇	X				I ₇	X				I ₇	X			
I ₈	X					I ₈	X				I ₈	X				I ₈	X				I ₈	X			
I ₉	X					I ₉	X				I ₉	X				I ₉	X				I ₉	X			
I ₁₀	X					I ₁₀	X				I ₁₀	X				I ₁₀	X				I ₁₀	X			
I ₁₁	X					I ₁₁	X				I ₁₁	X				I ₁₁	X				I ₁₁	X			
I ₁₂	X					I ₁₂	X				I ₁₂	X				I ₁₂	X				I ₁₂	X			
I ₁₃	X					I ₁₃	X				I ₁₃	X				I ₁₃	X				I ₁₃	X			
I ₁₄	X					I ₁₄	X				I ₁₄	X				I ₁₄	X				I ₁₄	X			
I ₁₅	X					I ₁₅	X				I ₁₅	X				I ₁₅	X				I ₁₅	X			
I ₁₆	X					I ₁₆	X				I ₁₆	X				I ₁₆	X				I ₁₆	X			
I ₁₇	X					I ₁₇	X				I ₁₇	X				I ₁₇	X				I ₁₇	X			
I ₁₈	X					I ₁₈	X				I ₁₈	X				I ₁₈	X				I ₁₈	X			
I ₁₉	X					I ₁₉	X				I ₁₉	X				I ₁₉	X				I ₁₉	X			
I ₂₀	X					I ₂₀	X				I ₂₀	X				I ₂₀	X				I ₂₀	X			
I ₂₁	X					I ₂₁	X				I ₂₁	X				I ₂₁	X				I ₂₁	X			
I ₂₂	X					I ₂₂	X				I ₂₂	X				I ₂₂	X				I ₂₂	X			
I ₂₃	X					I ₂₃	X				I ₂₃	X				I ₂₃	X				I ₂₃	X			
I ₂₄	X					I ₂₄	X				I ₂₄	X				I ₂₄	X				I ₂₄	X			
I ₂₅	X					I ₂₅	X				I ₂₅	X				I ₂₅	X				I ₂₅	X			
I ₂₆	X					I ₂₆	X				I ₂₆	X				I ₂₆	X				I ₂₆	X			
I ₂₇	X					I ₂₇	X				I ₂₇	X				I ₂₇	X				I ₂₇	X			
I ₂₈	X					I ₂₈	X				I ₂₈	X				I ₂₈	X				I ₂₈	X			
I ₂₉	X					I ₂₉	X				I ₂₉	X				I ₂₉	X				I ₂₉	X			
I ₃₀	X					I ₃₀	X				I ₃₀	X				I ₃₀	X				I ₃₀	X			
Total	12	0				Total	120	0			Total	120	0			Total	120	0			Total	120	0		

Nota: Datos recogidos del juicio de expertos.

Coefficiente de valoración del instrumento por cada jurado:

$$\begin{array}{cccc} 120 & 120 & 120 & 120 \\ C_1 = \frac{\quad}{120} = 100\% & C_2 = \frac{\quad}{120} = 100\% & C_3 = \frac{\quad}{120} = 100\% & C_4 = \frac{\quad}{120} \\ & = 100\% & & \end{array}$$

Coefficiente de validez global del instrumento:

$$C_g = \sqrt[3]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3} = \sqrt[3]{(1)(1)(1)(1)} = 100\%$$

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Educativa

Definición de la variable:

La gestión educativa es un proceso en el cual se administra el centro educativo por parte de sus directivos, estos se encargan de controlar, dirigir, supervisar. Planificar y monitorear los procesos administrativos y pedagógicos que se llevan a cabo en el mismo (Armas y Bardales, 2020).

Dimensión 1: Institucional

Definición de la dimensión: Es aquella comprendida por los aspectos esenciales de la institución la estructura del plan institucional, los reglamentos y manuales de cargos, la estructura organizativa y división del trabajo (Damián Bruno, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1 Considero que existe buen liderazgo en la institución educativa	4	4	4	
	2 Considero que los docentes son puntuales al llegar a las clases y a otras actividades institucionales.	4	4	4	
Reglamento interno y manuales de funciones	3 En la institución se procura difundir entre docentes, padres de familia y estudiantes el reglamento interno para su conocimiento general.	4	4	4	
	4 Considero que para la elaboración de las normas de convivencia en la institución educativa se tomaron en cuenta las opiniones de los estudiantes.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	5 Percibo que en la institución educativa se promueve un clima Institucional armonioso entre los miembros de	4	4	4	

	la comunidad educativa.				
	6 Considero que entre la institución educativa y padres de familia existe buena comunicación.	4	4	4	
	7 Percibo que desde la institución educativa se trata con respeto a todos los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	

Dimensión 2: Pedagógica

Definición de la dimensión:

Abarca todas aquellas actividades relacionadas con la construcción del conocimiento y los modelos didácticos de enseñanza (Damián Bruno, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	8 Considero que desde la dirección de la institución educativa se orienta a los docentes en la planificación de las clases que desarrollaran con sus estudiantes.	4	4	4	
	9 Considero que en la institución se asegura el cumplimiento de las horas de clases.	4	4	4	
	10 Los docentes al iniciar las clases dan a conocer con claridad los aprendizajes que desarrollarán.	4	4	4	
Práctica pedagógica	11 Los docentes están utilizando diversos recursos y materiales para hacer las clases más interesantes.	4	4	4	
	12 Los docentes están acompañando a los estudiantes durante el avance de sus aprendizajes.	4	4	4	

Dimensión 3: Administrativa

Definición de la dimensión:

Las acciones propias del administrador, y planificador de estrategias sobre el manejo de los recursos humanos, financieros, logísticos, materiales, entre otros (Damián Bruno, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de recursos	13 Considero que los recursos económicos que ingresan a la institución educativa	4	4	4	

	se destinan a la mejora de las instalaciones de la institución educativa.				
	14 Creo que los servicios higiénicos de la IE son adecuados para los estudiantes.	4	4	4	
Seguridad e higiene	15 Considero que el presente año 2023, en la institución educativa se realizaron coordinaciones para que los cuadernos de trabajo, textos etc. sean distribuidos a los estudiantes.	4	4	4	
	16 Los tramites que se realizan en la dirección de la I.E. son atendidos con eficacia y eficiencia.	4	4	4	

Dimensión 4: Comunitaria

Definición de la dimensión:

Es aquella en la que se busca promover la participación de la comunidad y el compromiso de todos en la toma de decisiones y mejora de la calidad educativa que brinda la organización (Damián Bruno, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones con el entorno	17 Creo que tu colegio mantiene buenas relaciones con las instituciones de la comunidad.	4	4	4	
	18 Percibo que en la I.E. se coordina con las autoridades de tu localidad para que faciliten el uso de diversos espacios de la comunidad para desarrollar actividades educativas	4	4	4	

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Educativa

Definición de la variable:

La gestión educativa es un proceso en el cual se administra el centro educativo por parte de sus directivos, estos se encargan de controlar, dirigir, supervisar. Planificar y monitorear los procesos administrativos y pedagógicos que se llevan a cabo en el mismo (Armas y Bardales, 2020).

Dimensión 1: Institucional

Definición de la dimensión: Es aquella comprendida por los aspectos esenciales de la institución la estructura del plan institucional, los reglamentos y manuales de cargos, la estructura organizativa y división del trabajo (Damián Bruno, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1 Considero que existe buen liderazgo en la institución educativa	4	4	4	
	2 Considero que los docentes son puntuales al llegar a las clases y a otras actividades institucionales.	4	4	4	
Reglamento interno y manuales de funciones	3 En la institución se procura difundir entre docentes, padres de familia y estudiantes el reglamento interno para su conocimiento general.	4	4	4	
	4 Considero que para la elaboración de las normas de convivencia en la institución educativa se tomaron en cuenta las opiniones de los estudiantes.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	5 Percibo que en la institución educativa se promueve un clima Institucional armonioso entre los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	
	6 Considero que entre la institución educativa y padres de familia existe buena comunicación.	4	4	4	
	7 Percibo que desde la institución educativa se trata con respeto a todos los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	

Dimensión 2: Pedagógica

Definición de la dimensión:

Abarca todas aquellas actividades relacionadas con la construcción del conocimiento y los modelos didácticos de enseñanza (Damián Bruno, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	8 Considero que desde la dirección de la institución educativa se orienta a los docentes en la planificación de las clases que desarrollaran con sus estudiantes.	4	4	4	
	9 Considero que en la institución se asegura el cumplimiento de las horas de clases.	4	4	4	
	10 Los docentes al iniciar las clases dan a conocer con claridad los aprendizajes que desarrollarán.	4	4	4	
Práctica pedagógica	11 Los docentes están utilizando diversos recursos y materiales para hacer las clases más interesantes.	4	4	4	
	12 Los docentes están acompañando a los estudiantes durante el avance de sus aprendizajes.	4	4	4	

Dimensión 3: Administrativa

Definición de la dimensión:

Las acciones propias del administrador, y planificador de estrategias sobre el manejo de los recursos humanos, financieros, logísticos, materiales, entre otros (Damián Bruno, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de recursos	13 Considero que los recursos económicos que ingresan a la institución educativa se destinan a la mejora de las instalaciones de la institución educativa.	4	4	4	
	14 Creo que los servicios higiénicos de la IE son adecuados para los estudiantes.	4	4	4	
Seguridad e higiene	15 Considero que el presente año 2023, en la institución educativa se realizaron coordinaciones para que los cuadernos de trabajo, textos etc. sean distribuidos a los estudiantes.	4	4	4	
	16 Los tramites que se realizan en la dirección de la I.E.	4	4	4	

	son atendidos con eficacia y eficiencia.				
--	--	--	--	--	--

Dimensión 4: Comunitaria

Definición de la dimensión:

Es aquella en la que se busca promover la participación de la comunidad y el compromiso de todos en la toma de decisiones y mejora de la calidad educativa que brinda la organización (Damián Bruno, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones con el entorno	17 Creo que tu colegio mantiene buenas relaciones con las instituciones de la comunidad.	4	4	4	
	18 Percibo que en la I.E. se coordina con las autoridades de tu localidad para que faciliten el uso de diversos espacios de la comunidad para desarrollar actividades educativas	4	4	4	

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Educativa

Definición de la variable:

La gestión educativa es un proceso en el cual se administra el centro educativo por parte de sus directivos, estos se encargan de controlar, dirigir, supervisar. Planificar y monitorear los procesos administrativos y pedagógicos que se llevan a cabo en el mismo (Armas y Bardales, 2020).

Dimensión 1: Institucional

Definición de la dimensión: Es aquella comprendida por los aspectos esenciales de la institución la estructura del plan institucional, los reglamentos y manuales de cargos, la estructura organizativa y división del trabajo (Damián Bruno, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1 Considero que existe buen liderazgo en la institución educativa	4	4	4	
	2 Considero que los docentes son puntuales al llegar a las clases y a otras actividades institucionales.	4	4	4	
Reglamento interno y manuales de funciones	3 En la institución se procura difundir entre docentes, padres de familia y estudiantes el reglamento interno para su conocimiento general.	4	4	4	
	4 Considero que para la elaboración de las normas de convivencia en la institución educativa se tomaron en cuenta las opiniones de los estudiantes.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	5 Percibo que en la institución educativa se promueve un clima Institucional armonioso entre los miembros de	4	4	4	

	la comunidad educativa.				
	6 Considero que entre la institución educativa y padres de familia existe buena comunicación.	4	4	4	
	7 Percibo que desde la institución educativa se trata con respeto a todos los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	

Dimensión 2: Pedagógica

Definición de la dimensión:

Abarca todas aquellas actividades relacionadas con la construcción del conocimiento y los modelos didácticos de enseñanza (Damián Bruno, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	8 Considero que desde la dirección de la institución educativa se orienta a los docentes en la planificación de las clases que desarrollaran con sus estudiantes.	4	4	4	
	9 Considero que en la institución se asegura el cumplimiento de las horas de clases.	4	4	4	
	10 Los docentes al iniciar las clases dan a conocer con claridad los aprendizajes que desarrollarán.	4	4	4	
Práctica pedagógica	11 Los docentes están utilizando diversos recursos y materiales para hacer las clases más interesantes.	4	4	4	
	12 Los docentes están acompañando a los estudiantes durante el avance de sus aprendizajes.	4	4	4	

Dimensión 3: Administrativa

Definición de la dimensión:

Las acciones propias del administrador, y planificador de estrategias sobre el manejo de los recursos humanos, financieros, logísticos, materiales, entre otros (Damián Bruno, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de recursos	13 Considero que los recursos económicos que ingresan a la institución educativa	4	4	4	

	se destinan a la mejora de las instalaciones de la institución educativa.				
	14 Creo que los servicios higiénicos de la IE son adecuados para los estudiantes.	4	4	4	
Seguridad e higiene	15 Considero que el presente año 2023, en la institución educativa se realizaron coordinaciones para que los cuadernos de trabajo, textos etc. sean distribuidos a los estudiantes.	4	4	4	
	16 Los tramites que se realizan en la dirección de la I.E. son atendidos con eficacia y eficiencia.	4	4	4	

Dimensión 4: Comunitaria

Definición de la dimensión:

Es aquella en la que se busca promover la participación de la comunidad y el compromiso de todos en la toma de decisiones y mejora de la calidad educativa que brinda la organización (Damián Bruno, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones con el entorno	17 Creo que tu colegio mantiene buenas relaciones con las instituciones de la comunidad.	4	4	4	
	18 Percibo que en la I.E. se coordina con las autoridades de tu localidad para que faciliten el uso de diversos espacios de la comunidad para desarrollar actividades educativas	4	4	4	

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Educativa

Definición de la variable:

La gestión educativa es un proceso en el cual se administra el centro educativo por parte de sus directivos, estos se encargan de controlar, dirigir, supervisar. Planificar y monitorear los procesos administrativos y pedagógicos que se llevan a cabo en el mismo (Armas y Bardales, 2020).

Dimensión 1: Institucional

Definición de la dimensión: Es aquella comprendida por los aspectos esenciales de la institución la estructura del plan institucional, los reglamentos y manuales de cargos, la estructura organizativa y división del trabajo (Damián Bruno, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1 Considero que existe buen liderazgo en la institución educativa	4	4	4	
	2 Considero que los docentes son puntuales al llegar a las clases y a otras actividades institucionales.	4	4	4	
Reglamento interno y manuales de funciones	3 En la institución se procura difundir entre docentes, padres de familia y estudiantes el reglamento interno para su conocimiento general.	4	4	4	
	4 Considero que para la elaboración de las normas de convivencia en la institución educativa se tomaron en cuenta las opiniones de los estudiantes.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	5 Percibo que en la institución educativa se promueve un clima Institucional armonioso entre los miembros de	4	4	4	

	la comunidad educativa.				
	6 Considero que entre la institución educativa y padres de familia existe buena comunicación.	4	4	4	
	7 Percibo que desde la institución educativa se trata con respeto a todos los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	

Dimensión 2: Pedagógica

Definición de la dimensión:

Abarca todas aquellas actividades relacionadas con la construcción del conocimiento y los modelos didácticos de enseñanza (Damián Bruno, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	8 Considero que desde la dirección de la institución educativa se orienta a los docentes en la planificación de las clases que desarrollaran con sus estudiantes.	4	4	4	
	9 Considero que en la institución se asegura el cumplimiento de las horas de clases.	4	4	4	
	10 Los docentes al iniciar las clases dan a conocer con claridad los aprendizajes que desarrollarán.	4	4	4	
Práctica pedagógica	11 Los docentes están utilizando diversos recursos y materiales para hacer las clases más interesantes.	4	4	4	
	12 Los docentes están acompañando a los estudiantes durante el avance de sus aprendizajes.	4	4	4	

Dimensión 3: Administrativa

Definición de la dimensión:

Las acciones propias del administrador, y planificador de estrategias sobre el manejo de los recursos humanos, financieros, logísticos, materiales, entre otros (Damián Bruno, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de recursos	13 Considero que los recursos económicos que ingresan a la institución educativa	4	4	4	

	se destinan a la mejora de las instalaciones de la institución educativa.				
	14 Creo que los servicios higiénicos de la IE son adecuados para los estudiantes.	4	4	4	
Seguridad e higiene	15 Considero que el presente año 2023, en la institución educativa se realizaron coordinaciones para que los cuadernos de trabajo, textos etc. sean distribuidos a los estudiantes.	4	4	4	
	16 Los tramites que se realizan en la dirección de la I.E. son atendidos con eficacia y eficiencia.	4	4	4	

Dimensión 4: Comunitaria

Definición de la dimensión:

Es aquella en la que se busca promover la participación de la comunidad y el compromiso de todos en la toma de decisiones y mejora de la calidad educativa que brinda la organización (Damián Bruno, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones con el entorno	17 Creo que tu colegio mantiene buenas relaciones con las instituciones de la comunidad.	4	4	4	
	18 Percibo que en la I.E. se coordina con las autoridades de tu localidad para que faciliten el uso de diversos espacios de la comunidad para desarrollar actividades educativas	4	4	4	

		adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo docente

Definición de la variable:

Es un proceso de gestión en el aula, en donde los docentes impulsan prácticas educativas con gran incidencia en el aprendizaje, con la finalidad de obtener mayores logros pedagógicas, y un mejor desarrollo del potencial de los estudiantes (Huaquisto Condori, 2022).

Dimensión 1: Proactividad

Definición de la dimensión: Se deben desarrollar dentro de un buen liderazgo está asociada con la responsabilidad sobre lo que se hace, y el empleo de la creatividad e iniciativa para atender los asuntos propios relacionados con las funciones que le son inherentes a los directivos y docentes (Huaquisto Condori, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actuación basada en confianza y seguridad	1 Soluciono y cumpro con mis compromisos académicos y genero ideas nuevas	4	4	4	
	2 Contemplo los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la institución	4	4	4	
	3 Me animo a desarrollar mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades	4	4	4	
	4 Me animo a reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo	4	4	4	
	5 Proporciono nuevos enfoques académicos	4	4	4	

	ante situaciones que son para mí problemáticas				
Iniciativa y creatividad	6 Pronuncio con claridad aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir	4	4	4	
	7 Me estímulo a desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo diario	4	4	4	
	8 Facilito que las cosas se hagan sin imposiciones	4	4	4	
	9 Me animo a ser creativo	4	4	4	
	10 Me motivo para hacer más de lo que en principio esperaba hacer	4	4	4	

Dimensión 2: Habilidad para resolución de problemas

Definición de la dimensión: Un proceso que va de la mano de la promoción de los liderazgos en las instituciones educativas. El mismo es impulsado por los directivos y apoyados por los docentes y comunidad educativa (Huaquisto Condori, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión clara y atractiva	11 Soy decidido cuando el asunto lo requiere	4	4	4	
	12 Soy coherente en lo que digo con lo que hago	4	4	4	
	13 Suelo ser optimista	4	4	4	
Entregar poder	14 Tengo un avance de autoridad por los logros académicos	4	4	4	
	15 Me entusiasmo con mi trabajo	4	4	4	
	16 Me siento orgulloso de trabajar en esta institución	4	4	4	
Poder de convencimiento	17 Puedo ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato	4	4	4	
	18 Muestro habilidad para encajar y recuperarme rápidamente de los contratiempos o reveses	4	4	4	
	19 He demostrado competencia en mi trabajo como docente	4	4	4	
	20 Mi actual comportamiento me hace sentir más satisfecho en el trabajo	4	4	4	

Dimensión 3: Desarrollo de la empatía

Definición de la dimensión: Se refiere a la capacidad de comprender la situación, entender los pensamientos, ideas y emociones de los demás y ponerse en el lugar de ellos (Huaquisto Condori, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principios y valores	21 Sustento mis propuestas con claridad ante los demás	4	4	4	
	22 Demuestro y comprendo los sentimientos y necesidades de los demás.	4	4	4	
	23 Mis compañeros docentes se colocan en mi lugar para comprender mi modo de pensar.	4	4	4	
	24 Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores del centro.	4	4	4	
Confianza en sus dirigidos	25 Promuevo la comunidad antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a la institución	4	4	4	
	26 Soy accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar	4	4	4	
	27 Tengo un crecimiento individual	4	4	4	
Aceptación de los demás	28 Trato a los diferentes profesores del mismo modo, no hago distinciones por motivos personales o profesionales	4	4	4	
	29 Me mantengo al tanto de los intereses y necesidades de los estudiantes en la institución.	4	4	4	
	30 Suelo recibir el elogio de los demás cuando hago un buen trabajo.	4	4	4	

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo docente

Definición de la variable:

Es un proceso de gestión en el aula, en donde los docentes impulsan prácticas educativas con gran incidencia en el aprendizaje, con la finalidad de obtener mayores logros pedagógicas, y un mejor desarrollo del potencial de los estudiantes (Huaquisto Condori, 2022).

Dimensión 1: Proactividad

Definición de la dimensión: Se deben desarrollar dentro de un buen liderazgo está asociada con la responsabilidad sobre lo que se hace, y el empleo de la creatividad e iniciativa para atender los asuntos propios relacionados con las funciones que le son inherentes a los directivos y docentes (Huaquisto Condori, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actuación basada en confianza y seguridad	1 Soluciono y cumpro con mis compromisos académicos y genero ideas nuevas	4	4	4	
	2 Contemplo los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la institución	4	4	4	
	3 Me animo a desarrollar mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades	4	4	4	
	4 Me animo a reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo	4	4	4	
	5 Proporciono nuevos enfoques académicos ante situaciones que son para mí problemáticas	4	4	4	
Iniciativa y creatividad	6 Pronuncio con claridad aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir	4	4	4	
	7 Me estímulo a desarrollar ideas	4	4	4	

	innovadoras en mi trabajo diario				
	8 Facilito que las cosas se hagan sin imposiciones	4	4	4	
	9 Me animo a ser creativo	4	4	4	
	10 Me motivo para hacer más de lo que en principio esperaba hacer	4	4	4	

Dimensión 2: Habilidad para resolución de problemas

Definición de la dimensión: Un proceso que va de la mano de la promoción de los liderazgos en las instituciones educativas. El mismo es impulsado por los directivos y apoyados por los docentes y comunidad educativa (Huaquisto Condori, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión clara y atractiva	11 Soy decidido cuando el asunto lo requiere	4	4	4	
	12 Soy coherente en lo que digo con lo que hago	4	4	4	
	13 Suelo ser optimista	4	4	4	
Entregar poder	14 Tengo un avance de autoridad por los logros académicos	4	4	4	
	15 Me entusiasmo con mi trabajo	4	4	4	
	16 Me siento orgulloso de trabajar en esta institución	4	4	4	
Poder de convencimiento	17 Puedo ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato	4	4	4	
	18 Muestro habilidad para encajar y recuperarme rápidamente de los contratiempos o reveses	4	4	4	
	19 He demostrado competencia en mi trabajo como docente	4	4	4	
	20 Mi actual comportamiento me hace sentir más satisfecho en el trabajo	4	4	4	

Dimensión 3: Desarrollo de la empatía

Definición de la dimensión: Se refiere a la capacidad de comprender la situación, entender los pensamientos, ideas y emociones de los demás y ponerse en el lugar de ellos (Huaquisto Condori, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principios y valores	21 Sustento mis propuestas con claridad ante los demás	4	4	4	
	22 Demuestro y comprendo los sentimientos y necesidades de los demás.	4	4	4	
	23 Mis compañeros docentes se colocan en mi lugar para comprender mi modo de pensar.	4	4	4	
	24 Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores del centro.	4	4	4	
Confianza en sus dirigidos	25 Promuevo la comunidad antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a la institución	4	4	4	
	26 Soy accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar	4	4	4	
	27 Tengo un crecimiento individual	4	4	4	
Aceptación de los demás	28 Trato a los diferentes profesores del mismo modo, no hago distinciones por motivos personales o profesionales	4	4	4	
	29 Me mantengo al tanto de los intereses y necesidades de los estudiantes en la institución.	4	4	4	
	30 Suelo recibir el elogio de los demás cuando hago un buen trabajo.	4	4	4	

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo docente

Definición de la variable:

Es un proceso de gestión en el aula, en donde los docentes impulsan prácticas educativas con gran incidencia en el aprendizaje, con la finalidad de obtener mayores logros pedagógicas, y un mejor desarrollo del potencial de los estudiantes (Huaquisto Condori, 2022).

Dimensión 1: Proactividad

Definición de la dimensión: Se deben desarrollar dentro de un buen liderazgo está asociada con la responsabilidad sobre lo que se hace, y el empleo de la creatividad e iniciativa para atender los asuntos propios relacionados con las funciones que le son inherentes a los directivos y docentes (Huaquisto Condori, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actuación basada en confianza y seguridad	1 Soluciono y cumpro con mis compromisos académicos y genero ideas nuevas	4	4	4	
	2 Contemplo los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la institución	4	4	4	
	3 Me animo a desarrollar mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades	4	4	4	
	4 Me animo a reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo	4	4	4	
	5 Proporciono nuevos enfoques académicos ante situaciones que son para mí problemáticas	4	4	4	
	6 Pronuncio con claridad aquellos	4	4	4	

Iniciativa y creatividad	objetivos o criterios que tengo que conseguir				
	7 Me estímulo a desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo diario	4	4	4	
	8 Facilito que las cosas se hagan sin imposiciones	4	4	4	
	9 Me animo a ser creativo	4	4	4	
	10 Me motivo para hacer más de lo que en principio esperaba hacer	4	4	4	

Dimensión 2: Habilidad para resolución de problemas

Definición de la dimensión: Un proceso que va de la mano de la promoción de los liderazgos en las instituciones educativas. El mismo es impulsado por los directivos y apoyados por los docentes y comunidad educativa (Huaquisto Condori, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión clara y atractiva	11 Soy decidido cuando el asunto lo requiere	4	4	4	
	12 Soy coherente en lo que digo con lo que hago	4	4	4	
	13 Suelo ser optimista	4	4	4	
Entregar poder	14 Tengo un avance de autoridad por los logros académicos	4	4	4	
	15 Me entusiasmo con mi trabajo	4	4	4	
	16 Me siento orgulloso de trabajar en esta institución	4	4	4	
Poder de convencimiento	17 Puedo ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato	4	4	4	
	18 Muestro habilidad para encajar y recuperarme rápidamente de los contratiempos o reveses	4	4	4	
	19 He demostrado competencia en mi trabajo como docente	4	4	4	
	20 Mi actual comportamiento me hace sentir más satisfecho en el trabajo	4	4	4	

Dimensión 3: Desarrollo de la empatía

Definición de la dimensión: Se refiere a la capacidad de comprender la situación, entender los pensamientos, ideas y emociones de los demás y ponerse en el lugar de ellos (Huaquisto Condori, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principios y valores	21 Sustento mis propuestas con claridad ante los demás	4	4	4	
	22 Demuestro y comprendo los sentimientos y necesidades de los demás.	4	4	4	
	23 Mis compañeros docentes se colocan en mi lugar para comprender mi modo de pensar.	4	4	4	
	24 Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores del centro.	4	4	4	
Confianza en sus dirigidos	25 Promuevo la comunidad antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a la institución	4	4	4	
	26 Soy accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar	4	4	4	
	27 Tengo un crecimiento individual	4	4	4	
Aceptación de los demás	28 Trato a los diferentes profesores del mismo modo, no hago distinciones por motivos personales o profesionales	4	4	4	
	29 Me mantengo al tanto de los intereses y necesidades de los estudiantes en la institución.	4	4	4	
	30 Suelo recibir el elogio de los demás cuando hago un buen trabajo.	4	4	4	

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo docente

Definición de la variable:

Es un proceso de gestión en el aula, en donde los docentes impulsan prácticas educativas con gran incidencia en el aprendizaje, con la finalidad de obtener mayores logros pedagógicas, y un mejor desarrollo del potencial de los estudiantes (Huaquisto Condori, 2022).

Dimensión 1: Proactividad

Definición de la dimensión: Se deben desarrollar dentro de un buen liderazgo está asociada con la responsabilidad sobre lo que se hace, y el empleo de la creatividad e iniciativa para atender los asuntos propios relacionados con las funciones que le son inherentes a los directivos y docentes (Huaquisto Condori, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actuación basada en confianza y seguridad	1 Soluciono y cumpro con mis compromisos académicos y genero ideas nuevas	4	4	4	
	2 Contemplo los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la institución	4	4	4	
	3 Me animo a desarrollar mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades	4	4	4	
	4 Me animo a reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo	4	4	4	
	5 Proporciono nuevos enfoques académicos ante situaciones que son para mí problemáticas	4	4	4	
	6 Pronuncio con claridad aquellos	4	4	4	

Iniciativa y creatividad	objetivos o criterios que tengo que conseguir				
	7 Me estímulo a desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo diario	4	4	4	
	8 Facilito que las cosas se hagan sin imposiciones	4	4	4	
	9 Me animo a ser creativo	4	4	4	
	10 Me motivo para hacer más de lo que en principio esperaba hacer	4	4	4	

Dimensión 2: Habilidad para resolución de problemas

Definición de la dimensión: Un proceso que va de la mano de la promoción de los liderazgos en las instituciones educativas. El mismo es impulsado por los directivos y apoyados por los docentes y comunidad educativa (Huaquisto Condori, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión clara y atractiva	11 Soy decidido cuando el asunto lo requiere	4	4	4	
	12 Soy coherente en lo que digo con lo que hago	4	4	4	
	13 Suelo ser optimista	4	4	4	
Entregar poder	14 Tengo un avance de autoridad por los logros académicos	4	4	4	
	15 Me entusiasmo con mi trabajo	4	4	4	
	16 Me siento orgulloso de trabajar en esta institución	4	4	4	
Poder de convencimiento	17 Puedo ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato	4	4	4	
	18 Muestro habilidad para encajar y recuperarme rápidamente de los contratiempos o reveses	4	4	4	
	19 He demostrado competencia en mi trabajo como docente	4	4	4	
	20 Mi actual comportamiento me hace sentir más satisfecho en el trabajo	4	4	4	

Dimensión 3: Desarrollo de la empatía

Definición de la dimensión: Se refiere a la capacidad de comprender la situación, entender los pensamientos, ideas y emociones de los demás y ponerse en el lugar de ellos (Huaquisto Condori, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principios y valores	21 Sustento mis propuestas con claridad ante los demás	4	4	4	
	22 Demuestro y comprendo los sentimientos y necesidades de los demás.	4	4	4	
	23 Mis compañeros docentes se colocan en mi lugar para comprender mi modo de pensar.	4	4	4	
	24 Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores del centro.	4	4	4	
Confianza en sus dirigidos	25 Promuevo la comunidad antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a la institución	4	4	4	
	26 Soy accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar	4	4	4	
	27 Tengo un crecimiento individual	4	4	4	
Aceptación de los demás	28 Trato a los diferentes profesores del mismo modo, no hago distinciones por motivos personales o profesionales	4	4	4	
	29 Me mantengo al tanto de los intereses y necesidades de los estudiantes en la institución.	4	4	4	
	30 Suelo recibir el elogio de los demás cuando hago un buen trabajo.	4	4	4	

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR
REY JESUS



Guayaquil, 22 de junio del 2023.

Sra.
Licenciada
Gloria Dueñas Macias
Ciudad.-

Por medio de la presente agradecemos por la integración de nuestra institución a la investigación científica que pueda aportar con los datos proporcionados de los integrantes de la comunidad educativa de la cual estamos inmersos, es por lo que se **ACEPTA** la solicitud para la realización de la encuesta al personal docente de las jornadas que mantiene la institución educativa para el levantamiento de información y así poder continuar con la elaboración de su estudio o proyecto de investigación que se encuentra actualmente realizando en la universidad.

Sin nada más que mencionar, deseo éxitos en sus metas y propósitos.

Atentamente,



PhD. GINA JOHANNIA REYES CASTRO
RECTORA. (FIRMA)
TELF. 0969144159

Dirección: Coop. Monte Lindo Mz 23 Sl. 11
Teléfonos: 0996631000

Correo: uereyjesus@gmail.com / info@uereyjesus.edu.ec
Guayaquil – Ecuador

www.uereyjesus.edu.ec

Quevedo, 01 de junio del 2023

Asunto: Autorización para recopilación de información

Lcda. Yolanda Pérez Quinto, Ms.

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA 24 de Mayo


En su Despacho

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, a fin de expresar un cordial saludo y en calidad de docente de la institución poder solicitarle el permiso correspondiente para la aplicación de una encuesta dirigida a los estudiantes de la sección matutina, este cuestionario tiene como objetivo la recopilación de información que posteriormente se utilizará en mi proyecto de investigación denominado Estrategias innovadoras para fortalecer la comprensión lectora en estudiantes de una unidad educativa de Quevedo, 2023

Por lo cual solicito muy cordialmente se me autorice a proceder en su ejecución.

Por su gentil aceptación que sirva dar a la presente, agradezco la atención brindada.


Lcda. Martha Alava Fuentes

DOCENTE





ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "CIUDAD DE ZAMORA"

CÓDIGO AMIE: 09H03538

OFICIO

DIRECCIÓN

Oficio 060-EEBCZ-D-2022

Duran, 26 Julio del 2023

Lic. Elena Macías Mera

DOCENTE DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "CIUDAD DE ZAMORA"

En su despacho

Mediante el presente le hago llegar un cordial saludo y éxitos en sus funciones a la vez dar respuesta al Oficio S/N de fecha 20 de junio del 2023 en el cual solicita autorización para aplicar los instrumentos de investigación " Encuesta" al personal docente que labora en la institución educativa , cumpla con informarle que este despacho una vez revisada la solicitud procede a facilitar y autorizar la aplicación de dicho instrumento de la investigación titulada: Gestión educativa y educación inclusiva en una institución educativa de Duran 2023"

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,

Dr. Robert Galarza Baque.

Director



Dirección: Cda. Pedro Menéndez Gilbert. (Diagonal al Santuario Divino niño).
E-mail: ciudadzamoraeeb@hotmail.com

Ministerio
de Educación



Anexo 8.

Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del instrumento gestión educativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	18

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	41,36	261,265	,565	,933
p2	42,17	265,938	,460	,935
p3	41,96	252,672	,706	,930
p4	42,01	253,674	,742	,930
p5	41,51	254,612	,630	,932
p6	41,51	251,871	,682	,931
p7	41,82	253,496	,690	,931
p8	42,12	260,513	,591	,933
p9	41,93	256,670	,616	,932
p10	42,11	259,021	,658	,931
p11	41,81	263,458	,682	,932
p12	41,87	262,679	,594	,933
p13	41,96	267,301	,596	,933
p14	41,96	263,414	,616	,932
p15	41,59	252,043	,668	,931
P16	41,60	251,344	,698	,931
P17	41,48	251,443	,607	,933
P18	41,42	255,842	,561	,934

Confiabilidad del instrumento liderazgo docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	30

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	41,36	261,265	,565	,933
p2	42,17	265,938	,460	,935
p3	41,96	252,672	,706	,930
p4	42,01	253,674	,742	,930
p5	41,51	254,612	,630	,932
p6	41,51	251,871	,682	,931
p7	41,82	253,496	,690	,931
p8	42,12	260,513	,591	,933
p9	41,93	256,670	,616	,932
p10	42,11	259,021	,658	,931
p11	41,81	263,458	,682	,932
p12	41,87	262,679	,594	,933
p13	41,96	267,301	,596	,933
p14	41,82	253,496	,690	,931
p15	42,12	260,513	,591	,933
p16	41,93	256,670	,616	,932
p17	42,11	259,021	,658	,931
p18	41,81	263,458	,682	,932
p19	41,87	262,679	,594	,933
p20	41,36	261,265	,565	,933
p21	42,17	265,938	,460	,935
p22	41,96	263,414	,616	,932
p23	41,59	252,043	,668	,931
p24	41,60	251,344	,698	,931
p25	41,48	251,443	,607	,933
p26	41,42	255,842	,561	,934
p27	41,59	252,739	,632	,932
p28	41,51	254,612	,630	,932
p29	41,51	251,871	,682	,931
P30	41,81	263,458	,682	,932

Anexo 9.

Base de datos de la variable Gestión Educativa

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA																							
	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL								DIMENSIÓN PEDAGOGICA						DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA					DIMENSIÓN COMUNITARIA			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	TD	8	9	10	11	12	TD	13	14	15	16	TD	17	18	TD	
1	3	3	1	3	2	4	4	16	2	3	3	3	2	13	3	3	3	4	13	4	4	8	54
2	3	4	3	3	3	1	1	17	3	3	4	4	4	18	2	3	1	1	7	3	3	6	49
3	3	5	5	4	5	4	5	26	5	3	5	5	5	23	5	4	5	5	19	5	5	10	83
4	3	4	2	1	2	3	5	15	3	2	5	5	5	20	5	1	5	4	15	3	1	4	59
5	5	4	5	4	5	4	5	27	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	19	5	4	9	82
6	3	2	2	3	3	3	3	16	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	11	3	4	7	51
7	3	4	4	3	4	4	5	22	3	4	5	5	5	22	4	3	4	3	14	5	2	7	70
8	4	4	4	3	4	4	4	23	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	17	4	4	8	73
9	3	3	4	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	8	80
10	3	3	1	3	2	4	4	16	2	3	3	3	2	13	3	3	3	4	13	4	4	8	54
11	3	4	3	3	3	1	1	17	3	3	4	4	4	18	2	3	1	1	7	3	3	6	49
12	3	5	5	4	5	4	5	26	5	3	5	5	5	23	5	4	5	5	19	5	5	10	83
13	3	4	2	1	2	3	5	15	3	2	5	5	5	20	5	1	5	4	15	3	1	4	59
14	5	4	5	4	5	4	5	27	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	19	5	4	9	82
15	3	2	2	3	3	3	3	16	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	11	3	4	7	51
16	3	4	4	3	4	4	5	22	3	4	5	5	5	22	4	3	4	3	14	5	2	7	70
17	3	3	1	3	2	4	4	16	2	3	3	3	2	13	3	3	3	4	13	4	4	8	54
18	3	4	3	3	3	1	1	17	3	3	4	4	4	18	2	3	1	1	7	3	3	6	49
19	3	5	5	4	5	4	5	26	5	3	5	5	5	23	5	4	5	5	19	5	5	10	83
20	3	4	2	1	2	3	5	15	3	2	5	5	5	20	5	1	5	4	15	3	1	4	59
21	5	4	5	4	5	4	5	27	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	19	5	4	9	82

22	3	2	2	3	3	3	3	16	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	11	3	4	7	51
23	3	4	4	3	4	4	5	22	3	4	5	5	5	22	4	3	4	3	14	5	2	7	70
24	3	3	1	3	2	4	4	16	2	3	3	3	2	13	3	3	3	4	13	4	4	8	54
25	3	4	3	3	3	1	1	17	3	3	4	4	4	18	2	3	1	1	7	3	3	6	49
26	3	5	5	4	5	4	5	26	5	3	5	5	5	23	5	4	5	5	19	5	5	10	83
27	3	4	2	1	2	3	5	15	3	2	5	5	5	20	5	1	5	4	15	3	1	4	59
28	5	4	5	4	5	4	5	27	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	19	5	4	9	82
29	3	2	2	3	3	3	3	16	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	11	3	4	7	51
30	3	4	4	3	4	4	5	22	3	4	5	5	5	22	4	3	4	3	14	5	2	7	70
31	4	4	4	3	4	4	4	23	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	17	4	4	8	73
32	3	3	4	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	8	80
33	3	3	1	3	2	4	4	16	2	3	3	3	2	13	3	3	3	4	13	4	4	8	54
34	3	4	3	3	3	1	1	17	3	3	4	4	4	18	2	3	1	1	7	3	3	6	49
35	3	5	5	4	5	4	5	26	5	3	5	5	5	23	5	4	5	5	19	5	5	10	83
36	3	4	2	1	2	3	5	15	3	2	5	5	5	20	5	1	5	4	15	3	1	4	59
37	5	4	5	4	5	4	5	27	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	19	5	4	9	82
38	3	2	2	3	3	3	3	16	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	11	3	4	7	51
39	3	4	4	3	4	4	5	22	3	4	5	5	5	22	4	3	4	3	14	5	2	7	70
40	4	4	4	3	4	4	4	23	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	17	4	4	8	73
41	3	3	4	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	8	80
42	3	4	4	3	4	4	5	22	3	4	5	5	5	22	4	3	4	3	14	5	2	7	70

Anexo 10.

Base de datos de la variable Liderazgo docente

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: LIDERAZGO DOCENTE																																		
DIMENSIÓN PROACTIVIDAD													DIMENSIÓN HABILIDAD PARA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS										DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA EMPATÍA										TOTAL	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TD	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TD	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TD		
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48	130
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48	143
3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	43	131
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46	2	3	3	5	4	5	3	4	4	1	34	124
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	136
6	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45	134
7	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	5	5	4	3	3	3	5	5	4	3	40	130
8	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47	137
9	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	40	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	41	121
10	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	45	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48	135
11	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46	139
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	3	3	2	4	4	5	5	5	3	37	132
13	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	29	120
14	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	139
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	45	140
16	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	42	130
17	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47	132
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44	139
19	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47	3	3	3	2	4	4	4	4	5	3	35	122
20	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	27	114
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47	140

22	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45	135	
23	5	3	3	3	4	5	4	4	5	3	39	3	3	5	5	4	4	5	5	5	44	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	44	122	
24	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47	132
25	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	42	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43	128
26	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45	5	3	3	2	4	4	5	5	5	3	39	127
27	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45	5	3	3	3	3	3	3	4	4	1	32	119
28	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	130
29	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	46	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	45	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	43	129
30	5	4	5	3	3	3	4	4	5	4	40	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	43	126
31	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	42	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	44	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43	125
32	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44	5	3	3	5	4	5	5	4	4	5	43	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	42	124
33	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47	132
34	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45	136
35	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	40	3	3	3	2	4	3	3	3	5	3	32	115
36	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47	2	3	3	3	3	4	5	5	4	1	33	122
37	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	137
38	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45	132
39	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	44	134
40	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46	137
41	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	43	130
42	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	44	134