



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**El liderazgo y su incidencia en el rendimiento académico de la Unidad  
Educativa República de Francia – Guayaquil 2017**

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

**AUTORES:**

Lcda. Magdalena Jenny Almendariz Calderón (ORCID: 0000-0002-1669-628X)

Lcdo. Geovanny Alexis Méndez Izurieta (ORCID: 0000-0003-4325-1048)

**ASESOR:**

Mg. Torres Mirez Karl Friederick (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA – PERÚ  
2019**

## **Dedicatoria**

A Jehová mi Dios por haberme dado fortaleza, sabiduría, fe e inspiración en todo momento para cumplir esta meta.

A mis Padres quienes no están conmigo; pero Dios dispuso un sitio especial para ellos, sus enseñanzas, valores y principios siempre me acompañan con sus bendiciones.

A mi hijo Edgar Armando que es la razón de mi existencia, compañero y a la vez amigo, de quien siempre he recibido todo el apoyo para cumplir mi objetivo que Jesús te bendiga y te dé mucho amor.

Magdalena Armendariz Calderón

## **Dedicatoria**

Esta tesis es dedicada a mi familia, en especial a mi madre Amparito Jaqueline Izurieta Moreno que con su infinito amor y consejos ha llenado mi vida de buenos valores orientándome por el camino de bien y me han ayudado a superar todos los obstáculos que he tenido que afrontar en mi vida, que con su apoyo he logrado salir adelante con felicidad en todas las circunstancias y con su ejemplo mantienen vivo mi deseo de superarme cada día más.

Geovanny Méndez Izurieta

## **Agradecimiento**

A las autoridades de la Escuela de Postgrado universidad Cesar Vallejo que permitieron y facilitaron la realización del estudio.

A los docentes, estudiantes y autoridades de la Unidad Educativa Fiscal “República de Francia”.

Al Mg. Karl Friederick Torres Mirez, por haber guiado este proceso con sabiduría, rigurosidad y comprensión.

A los docentes universitarios por transmitirnos sus experiencias, enseñanzas y conocimientos, a mis compañeros que todo este tiempo me dejaron vivencias únicas para todos ustedes que Jehová los bendiga mucho.

Magdalena Almendariz Calderón

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por haberme dado la oportunidad de llegar a culminar esta meta; a mi madre por estar a mi lado en todo momento dándome consejos; y a mis compañeros, docentes. Solo me queda dar gracias a todos por los momentos y experiencias que viví; Dios los bendiga a todos.

Geovanny Méndez Izurieta

## Página del jurado



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:30AM del día 16 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: EL LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LA UNIDAD EDUCATIVA REPÚBLICA DE FRANCIA – GUAYAQUIL 2017., presentada/o por el /la bachiller MENDEZ IZURIETA, GEOVANNY ALEXIS.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_

Aprobar por mayoría

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

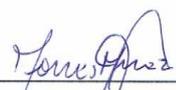
Piura, 16 de febrero de 2019



  
\_\_\_\_\_  
MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL  
SECRETARIO

  
\_\_\_\_\_  
MG. AGURTO MARCHAN WINNER  
PRESIDENTE



  
\_\_\_\_\_  
MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK  
VOCAL

## Declaratoria de autenticidad

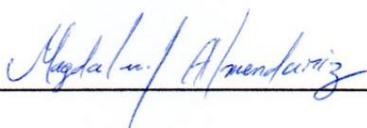
Yo, Magdalena Jenny Almendariz Calderón con C.I. N°: 0910790906 y Geovanny Alexis Méndez Izurieta con C.I. N°: 0925105744 estudiantes del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada "El liderazgo y su incidencia en el rendimiento académico de la Unidad Educativa Republica de Francia – Guayaquil 2017".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

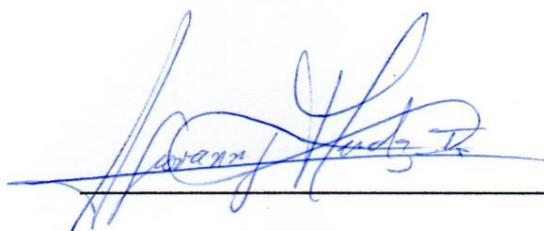
De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Perú, Febrero de 2019.



Magdalena Jenny Almendariz Calderón

C.I. N°: 0910790906



Geovanny Alexis Méndez Izurieta

C.I. N°: 0925105744

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

En acatamiento de las prácticas establecidas en el Reglamento para la obtención de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Presentamos la tesis titulada: El liderazgo y su incidencia en el rendimiento académico de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017, con la finalidad de determinar la influencia del liderazgo directivo en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017

Estamos convencidos que el presente trabajo de investigación será reconocido y esperamos cumplir con los requisitos necesarios que merezcan su aprobación.

Los Autores.

## ÍNDICE

|   | Pág. |
|---|------|
| Dedicatoria.....  | II   |
| Agradecimiento.....   | IV   |
| Página del jurado .....   | VI   |
| Declaratoria de autenticidad.....   | VII  |
| Índice.....   | IX   |
| RESUMEN.....  | X    |
| ABSTRACT.....   | XI   |
| I. INTRODUCCIÓN.....  | 1    |
| 1.1. Realidad problemática.....   | 1    |
| 1.2. Trabajos previos.....  | 2    |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema.....  | 8    |
| 1.4. Formulación del problema.....  | 19   |
| 1.5. Justificación del estudio.....   | 20   |
| 1.6. Hipótesis.....   | 21   |
| Hipótesis general.....  | 21   |
| Hipótesis específicas.....  | 21   |
| 1.7. Objetivos.....   | 22   |
| Objetivo general.....   | 22   |
| Objetivos específicos.....  | 22   |
| II. MÉTODO.....   | 24   |
| 2.1. Diseño de investigación.....   | 24   |
| 2.2. Variables: Operacionalización.....   | 25   |
| Variable 1: Liderazgo.....  | 25   |
| Variable 2: Rendimiento académico.....  | 25   |
| 2.3. Población y muestra.....   | 27   |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y<br>confiabilidad..... | 27   |
| 2.4. Método de análisis de datos.....   | 28   |
| 2.6. Aspectos éticos.....   | 29   |
| III. RESULTADOS .....   | 30   |
| IV. DISCUSIÓN.....  | 40   |
| V. CONCLUSIONES.....  | 44   |
| VI. RECOMENDACIONES.....  | 45   |
| VII.REFERENCIAS.....  | 46   |
| ANEXOS.....   | 49   |

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo directivo en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017. La hipótesis de la investigación indicó: El liderazgo directivo influye en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

En el presente trabajo de investigación se ha tenido en cuenta una población - muestra de 29 docentes y 29 estudiantes. A los docentes se les aplicó la técnica de la encuesta con su instrumento: el cuestionario; y a los estudiantes se recogió la información a través de sus resultados académicos del I Quimestre en las áreas de Lengua y Literatura, Matemática y Ciencias Naturales. La investigación no es experimental con diseño correlacional. Para el procesamiento de datos se hizo uso de la estadística descriptiva: tablas de frecuencias y gráficos. Asimismo para verificar la hipótesis se utilizó la medida estadística de correlación de Pearson.

Realizada la correlación de Pearson entre Liderazgo directivo y Rendimiento académico existe una correlación de Pearson de 0.463\*\* el cual es moderada; pero significativa en el nivel 0,01, es decir es fuerte su relación, por lo que al obtener un  $R^2 = 0.2146$ , se puede afirmar que la variable independiente influye en un 21.46% en la variable dependiente, por lo que se da por aceptada la hipótesis de investigación y se rechaza la nula. Quedando demostrado El liderazgo directivo influye en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, conocimiento, institución educativa, habilidades y destrezas, actitudes, desarrollo personal, rendimiento académico.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the influence of executive leadership on the academic performance of students of the Educational Unit Republic de Francie - Guayaquil 2017. The research hypothesis indicated: The leadership influences the academic performance of the students of the Educational Unit Republic de Francie - Guayaquil 2017.

In the present research work, a population has been taken into account - sample of 29 teachers and 29 students. Teachers were given the survey technique with their instrument, the questionnaire and the students collected the information through their academic results of the I semester in the areas of language and literature, mathematics and natural sciences. The research is non-experimental with correlational design. For data processing, descriptive statistics were used: frequency tables and graphs, and for the hiring of hypotheses, Pearson's statistical correlation measure was used.

Performing the Pearson correlation between Management Leadership and Academic Performance there is a Pearson correlation of 0.463 \*\* which is moderate but significant at the 0.01 level, that is, its relation is strong, so when obtaining a  $R^2 = 0.2146$ , it can be affirmed that the independent variable influences a 21.46% in the dependent variable, for which reason the research hypothesis is accepted and the null is rejected. Being demonstrated the leadership influences the academic performance of the students of the Educational Unit Republic of France - Guayaquil 2017.

**Keywords:** Leadership, knowledge, educational institution, abilities and skills, attitudes, personal development, academic performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

Actualmente la educación en el ámbito mundial ha sufrido cambios significativos. De la misma forma la educación en América latina ha sido afectada debido a los constantes cambios y por nuevas reformas como demostraciones de los lineamientos de las condiciones de desarrollo económico, social y político. Una de estas novedades orientó el propósito de hacer cada vez más operativa las políticas de desarrollo.

A partir de los años 70, por las inestabilidades progresivas que aquejaban en la metrópoli, por la implementación de políticas nuevas en el ámbito social y económico, surge como respuestas: un acumulado de orientaciones o teorías basadas en la administración y en la educación, que transformaron el nivel de incidencia de las definiciones de eficacia y de eficiencia en lo que es administración educativa.

Los nuevos enfoques teóricos desde el aspecto de la administración, revelaron el concepto básico que orienta la nueva visión en la educación; articulando que la confianza, en los sistemas educativos es la respuesta ante los requerimientos de la estructura por parte de la población. Enfatizándose como importante la parte del sistema, la promoción de soluciones positivas y contestaciones requeridas por la comunidad. Esto se da por el aporte de 3 fuentes las cuales son: la administración y el enfoque sistemático, el desarrollo organizacional y el de lineamientos que se da gracias a la acumulación de experiencias y de conocimientos.

Sin embargo pese a los aportes y teorías que se dan día a día en investigaciones sobre la administración educativa; en Ecuador la gestión de la educación se centra en el ámbito empírico y de improvisación fuerte en las diversas instancias del sistema educativo, asimismo, no existe una sistematización de las actividades educativas que no permiten evaluar constantemente los resultados con la finalidad de plantear reformas estructurales...

Mediante lo expuesto anteriormente se concluye que este problema se genera a causa de que existe una rígida estructura organizativa, que es insuficiente con una descoordinación en alto grado, que no genera beneficios sino que dificulta alcanzar un mayor logro de eficiencia y de eficacia en el ámbito escolar en las diversas instituciones.

Son los miembros de mayor jerarquía en este caso los directores quienes como líderes, deben asumir 2 funciones: las pedagógicas que tienen que ver con el tratamiento académico y curricular docente en el aula y que aprendizajes significativos generan; y las de la administración, en las que se encuentran: determinar las actividades que se deben realizar en grupos, reiterar cual es la importancia sobre el cumplimiento y desempeño en los plazos estipulados con respecto a la planificación escolar, así mismo poder dirigir hacia los proceso de aprendizaje, crear nuevas políticas y finalmente iniciar las situaciones interpersonales.

Los directores que vienen siendo los gerentes, con su liderazgo son los que deben garantizar que las acciones que se efectúen sean las idóneas para el bienestar de las I.E., es decir, que sean eficaces y eficientes que permitan que la institución pueda lograr un mejor desempeño en sus actividades académicas en beneficio de sus alumnos. Es por ello que surge la necesidad de poder conocer cuál es la influencia que ejerce el liderazgo directivo en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

## **1.2. Trabajos previos**

En el contexto internacional:

Arias (2014) En su artículo científico de investigación en la Universidad Católica San Pablo de Arequipa. Perú. Que planteo como objetivo analizar sobre la relación entre el rendimiento académico y la percepción de la gestión educativa, en estudiantes de la I.E. Arequipa de entre los doce y diecisiete años que van desde el 1er al 5to grado de secundaria. Metodología: se consideró a 110 alumnos como parte de la muestra, las cuales han sido seleccionadas a través de un muestreo de

forma probabilístico. También se procedió con la aplicación de un cuestionario para poder conocer la percepción sobre calidad educativa, la que cual estaba compuesta por 17 ítems los cuales se validaron y se dio un grado de confiabilidad de (0,848). Por otro lado para procesar la información se utilizó el estadísticos descriptivos el cual contó con rangos, media y desviación estándar, y también se estableció un coeficiente para analizar la correlación, no obstante se empleó la Prueba Tau-b de Kendall para validar las variables. Resultados: mientras que que 50,29 fue el promedio de percepción, con 9,14 de desviación estándar, y el rango estipulado de 22 a 65. Por lo cual se pudo conocer que no hay relación significativas en las 2 variables, más bien si la información es procesada en función a los diversos grados escolares, se obtuvo en 1ero ( $r= 0,37$ ) y 4to grado de bachillerato ( $r= 0,36$ ). Por lo que se pudo concluir que sí existe relación entre las 2 variables de estudio siendo esta percepción y rendimiento académico, la cual se diferencia según el nivel de escolaridad.

Ramos (2015) en su tesis cuyo objetivo fue determinar el nivel que el liderazgo directivo influye en la gestión educacional de las I.E. fiscales del nivel de educación primaria del distrito de Paucarpata-Arequipa. La población estuvo constituida por directivos y maestros de diversas I.E., los que se consideró como muestra de estudio. Para poder obtener la información de los datos se procedió con la aplicación de entrevistas y encuesta como instrumento con la finalidad de poder conocer que piensan la población de estudio con respecto al liderazgo directivo y su gestión educativa que ejercen en sus instituciones. Al analizar la variable liderazgo directivo siendo esta la variable independiente, se pudo conocer que si existen diversas diferencias con respecto a los estilos y tipos de liderazgo que se dan en los directores de las instituciones; es por ello que se nota la ausencia de liderazgo directivo y la búsqueda de una mejor manera de conducir la institución. Por otro lado la variable gestión educacional siendo la dependiente, que también fue analizada, medida y ponderada se ha podido conocer los diversos indicadores con respecto a la gestión administrativas, institucional, y pedagógica, que se percibe con respecto a los directivos y su liderazgo siendo este deficiente. Se ha podido efectuar el procesamiento de los datos a través del análisis e interpretación de la información empleando la estadística inferencial y descriptiva, en la cual se

presentaron los resultados empleando tablas y gráficos, y validándose a través de las prueba chi cuadrada para validar las hipótesis. Dando como resultado un 5% de nivel de significancia por lo cual se pudo constatar la validación de la hipótesis, aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la nula en ambas variables. Por lo cual se concluye que si existe influencia entre el liderazgo directivo y la gestión educacional de las I.E. fiscales.

Monroy (2013) en su aporte en el cual se planteó como objetivo analizar el liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño de los maestros en el estado Carabobo. Siendo su metodología de tipo documental y descriptiva con diseño de campo. Estuvo conformado por 24 docentes de los salones su población de estudio, siendo la muestra de carácter censal intencional. Se empleó la encuesta en forma de cuestionario como 24 opciones de respuestas cerradas con la intención de emplear el instrumento adecuado que permita recabar información veraz. Siendo estos los que dieron los indicios sobre los diversos criterios que dieron guía al estudio, lo cual permitió que se pueda describir sobre el desempeño de los directivos, maestros, y de las funciones que debe tener el gerente educativo. Por lo cual el autor concluye que describir el tipo de Liderazgo es notorio en los gerentes de la escuela, además se conoció que si se inclinan a tener un liderazgo autoritario, por lo que se debe cumplir con el trabajo sin tomar en consideración a sus trabajadores y el trabajo que realizan; ya que estos suelen estar influenciados siempre y cuando el líder logre satisfacer sus necesidades, aunque suele dificultarse la relación y el poder cumplir con los objetivos institucionales y personales de la comunidad educativa. Siendo el rol que desempeñan los directivos una de las piezas fundamental en los procesos de innovación de la I.E.

Ponce (2012) en tu aporte sobre la relación y el liderazgo, estableció como objetivo el poder determinar cuál es el nivel de incidencia que tiene el estilo de liderazgo en el desarrollo de los maestros, directivos, padres de familia o apoderados de los estudiantes. La investigación está basada en un enfoque cuantitativo cuya tipología es de forma representativa con un diseño correlacional, el que permitió describir y medir la relación existente en las dos variables. Fue no probabilística la muestra. El

autor concluye indicando: que el modo de Liderazgo Democrático tiene un gran impacto en los maestros de una forma positiva, los estudiantes consideran que sus maestros poseen una buena actitud, siempre optimistas y sobre todo alegres, que se preocupan de los resultados manteniendo un buen clima de aprendizaje en el salón.

Ruiz (2011) en su tesis sobre la Influencia del estilo de liderazgo en la eficiencia de los directivos de instituciones educativas. En la que pudo explicar sobre la influencia de estas variables de investigación, además que fue una investigación básica de nivel causal-correlacional. La técnica empleada fue la recolección de datos que se fundamentó en encuestas y cuestionarios como instrumento. La muestra estuvo conformada por 175 maestros de tres instituciones, con esta información se pudo comprobar las hipótesis a través del modelo de regresión lineal. Así mismo se pudo determinar la correlación entre las dos variables de estudio, con una correlación de 0,57 y 0,56 respectivamente. Mientras con a través de la prueba de hipótesis se determinó que la hipótesis principal: si influye en el estilo de liderazgo en la eficacia de las instituciones, siendo ( $P = 0,00 < 0,05$ ) verdadera. Con lo cual el autor pudo concluir que, dentro del estilo de liderazgo transformacional, las dimensiones, influencia idealizada y estimulación intelectual influyen significativamente en la eficacia de las instituciones; así mismo que las sub dimensiones de la 2da variable, recompensa contingente y dirección por excepción activa si influyen de manera significativa.

Reyes (2012) en su tesis el desempeño de los docente y el liderazgo. En la que estableció como objetivo general en determinar la relación que existe ente el desempeño docente y la percepción del liderazgo directivo en bachillerato. Este estudio es de carácter básico descriptivo basado en un paradigma positivo, con un enfoque cuantitativo, el diseño investigación es descriptivo correlacional, porque se propone una relación entre ambas variables. 40 docentes del bachillerato fueron la población sin criterio de exclusión, es decir, que no incide ni positivamente, ni negativamente en ninguno de los elementos de estudio. Se consideró a toda la población como muestra, por lo cual es de carácter conveniente y de forma viable, por cual el tipo de muestra es no probabilístico intencional. Es empleo como técnica

de recolección de datos la encuesta y el cuestionario. Por lo cual se llegó a la conclusión de que se valida la hipótesis ya que si existe relación entre ambas variables de estudio (estilos de liderazgo y desempeño docente)

A nivel nacional se ha tenido en cuenta las siguientes pesquisas:

Bernal (2013) en su trabajo de titulación sobre la Gestión pedagógica y en el transcurso de la investigación, se logró cumplir con los objetivos, además se elaboraron encuestas basadas en el tema de investigación, que han sido antes adaptadas a las necesidades de los alumnos y de los docentes así también se consideraron las evaluaciones realizadas por el Ministerio de Educación (2011) otro de los instrumentos empleados fue la ficha de observación para poder evidenciar el desempeño que tienen los maestros en el salón de clases, con la finalidad de conocer cuál es la metodología, pedagogía que utiliza el maestro para llegar a sus alumnos. Es por ello que se pudo evidenciar que el desempeño académico que se obtenga dentro de la institución depende del ambiente en el que se encuentra, debido a que como se ha podido evidenciar, la convivencia, la interacción y los estímulos que se generen por parte de los alumnos con el maestros y viceversas, si influyen en los resultados de manera considerable.

Guaraca (2012) en su aporte sobre El liderazgo, valores y gestión en la I.E. "Brasil", de Gualaceo provincia del Azuay. Los valores, la gestión, y el liderazgo constituyen elementos definitivos en los centros de educación, para poder lograr los objetivos establecidos se desarrolló la investigación la cual cuenta con 653 alumnos de 1ero a 7mo año y 26 maestros. Los instrumentos empleados fueron: entrevista a los directivos y supervisores y encuestas a alumnos, maestros, y comunidad educativa, con la finalidad de obtener información de los criterios de valores, gestión, y liderazgo en la I.E. El autor concluye que se establece un clima institucional de desarrollo favorable de trabajo en toda la comunidad educativa es muy armonioso; sin embargo, se puede evidenciar que se deben de las relaciones que se establecen en grupos, ya que en este sentido no es tan buena la convivencia que se da en forma grupal. Por otro lado el desarrollo de los conflictos y de la convivencia se acentúan a las debilidades que a las fortalezas halladas de la comunidad.

Icaza (2012) es su trabajo sobre la Gestión académica y liderazgo en los docentes para obtener el título de master en Gerencia Educativa. Cuyo objetivo fue determinar la gestión académica a través del liderazgo que ejerce el docente en su labor educativa. Esta investigación se desarrolla a través de una investigación que se caracteriza por crear un diseño de programas que faciliten a la capacitación para que se dé un buen liderazgo en los docentes. Ya que existe indisciplina por parte de los disectores ya que no existe autoridad y sobretodo carecen de liderazgo. Y esto se da de una forma tan particular por la carencia de metodologías y de formación académica.

A través de esta investigación se da un análisis que existe falta de conocimientos por parte de los alumnos, a causa de la falta de autoridad de parte de los maestro. Creando ambientes hostiles llenos de indisciplina, alumnos irresponsables e irrespetuosos. Puesto que el análisis comienza en el estudio del comportamiento y de diversas características de los alumnos y de los maestros, entre estas características analizadas han sido: El desarrollo de la formación y práctica de los valores, sobretodo de la reflexión. Por otro lado así mismo se ha profundizado en el desempeño y del rol que tiene un líder en este caso del rol que desempeña un docente, siendo este el encargado de dar autoridad, de inculcar, aplicar la disciplina y de los procesos de interacción con los alumnos. Es ahí donde se logra cumplir con los objetivos planteados, ya que si bien es cierto uno de los objetivos principales de toda institución es la de poder obtener alumnos capaces de desempeñarme en cualquier ámbito y sobretodo que sean eficientes con principios morales, cívicos y éticos, con la finalidad de que se logre mantener y mejorar en la formación y en la disciplina. La muestra estuvo conformada por 47 alumnos, 14 maestros y de 2 expertos. El diseño empleado fue el diseño correlacional, el método fue científico, deductivo, inductivo, explicativo, descriptivo, y experimental; por otro lado se realizó encuestas a maestros a cerca de la falta de liderazgo y sobre el comportamiento, la indisciplina, y el fortalecimiento académico a los estudiantes. Así mismo se validó y se realizó el respectivo análisis de confiabilidad al cuestionario. Por lo cual la autora puede concluir: que las actuales políticas no consideran el mejoramiento en la educación y su calidad; como prueba de ello, se puede evidenciar en que los derechos que tiene los estudiantes son exagerados, ya que se inclinan cada vez

más en el facilismo, crenado alumnos perezosos, y todo esto es por la influencia de los medios y por las manifestaciones de agresividad y violencia que se dan.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Liderazgo**

##### **1.3.1.1. Definición de liderazgo**

La definición del liderazgo es la capacidad de poder influir en las otras personas o grupos en sus comportamientos, conocimientos y actitudes para lograr los objetivos de desarrollo estratégico en las organizaciones empresariales o educativas

Hellriegel (2005) expresa que, es la influencia en las relaciones entre líderes y seguidores que están en busca de constantes cambios en el ámbito de la realidad que reflejen sus propósitos que tiene en común. (p. 418).

Ander - Egg (1997) afirma:

*“Que, el liderazgo es la situación que realiza el líder dentro de un grupo, en la mayoría de los casos con situaciones carismáticas. Además de la existencia de diversas formas de liderazgo que se dan por situaciones y tareas: ya que una persona puede ser líder en un grupo y en otro simplemente seguidor. Así mismo se puede tener influencia en un campo determinado o en la ejecución de una tarea, así mismo de no tener influencia alguna en otros ámbitos” (p. 110).*

Parfraseando a Ander-Egg: se puede decir que el liderazgo se da en el lugar en el que un líder actúa; dentro de una organización productiva o educativa. En algunos casos puedes ser carismático en otros no. Ya que la persona no siempre suele ser líder en otras organizaciones, en este caso es un seguidor más y depende de otros líderes, de sus tareas, habilidades o intereses que tengan y simplemente las siguen sin dejar de ser líder en su organización. Ej. Una persona en un su trabajo es líder, mientras que en su parroquia, comunidad o barrio es una persona común y corriente, que puede ser un seguidor más de un líder comunal o político.

Chiavenato (1986), citando a Knickerbocker define

*“que en términos sobre la dinámica del comportamiento humano, se puede definir al “liderazgo como una de las funciones que existen en una situación dada, la que consiste en la relación de un grupo con un individuo”. Mientras que una relación funcional se da solo cuando se percibe a un líder como detector de medios, con la finalidad de satisfacer una determinada necesidad. De esta forma para sus seguidores aumenta la necesidad y la satisfacción de seguirlo. Un líder surge con la finalidad de lograr que se cumpla con la consecución de los objetivos planteados y deseados por el grupo” (p. 183).*

El punto de vista de Knickerbocker, es que el concepto que se le da al liderazgo es como la función que existe en una relación, que consiste en una dependencia del grupo y del que lideré en la relación, y de la forma de interacción en la que se relacionen e interactúen para buscar la forma de afrontar situaciones con la finalidad de satisfacer una necesidad. El líder tiene que poseer habilidades, conocimientos y capacidad de influencia en el equipo que dirige para lograr los objetivos propuestos.

Chiavenato (2002) señala:

*“Que el liderazgo es considerado como un fenómeno social que se da solo en los grupos sociales y mucho más en las organizaciones. Se puede definir al liderazgo como la influencia interpersonal que se da en una situación dada, que se da mediante los proceso de comunicación entre seres humanos con la finalidad de dar consecución a uno o más objetivos específicos planteados. La influencia, proceso de comunicación, situación y objetivos son los elementos que caracterizan al liderazgo”. (p. 512).*

Según Chiavenato el liderazgo es carácter social, ya que está presente en los grupos sociales y en las organizaciones, en la que, el líder a través de sus relaciones interpersonales influye en sus seguidores, pues siendo necesario y fundamental la acción del líder, a través de una buena convivencia e interacción humana se logre llegar a la consecución de los objetivos. En esta convivencia se tiene que tener en cuenta los cuatro elementos de un liderazgo: uno de ellos es la influencia, es decir, en la que tiende a influir en los seguidores, y que estos puedan

realizar las acciones de forma correcta, oportuna para poder logra el objetivo deseado, y de esta forma poder cumplir con las mestas; la situación, que tiene que ver con el dominio situacional ante las situaciones adversas, convirtiéndolas en expectativas de logro y éxito para la organización; el proceso de comunicación que es necesario para un líder influenciando a través de ideas y conocimientos en la organización; y, finalmente la consecución de los objetivos que son las tareas o metas propuestas por el líder que tienen que ser realizadas conjuntamente por el líder y sus colaboradores.

Guibovich (2006), citando a Burns, ha definido al liderazgo como un proceso que a través de este se crean seguidores a un determinado líder con la finalidad de cumplir con un objetivo planteado que logren representar valores, deseos, motivaciones, pretensiones y necesidades de ambos, es decir, entre seguidores y líderes (p. 185).

Guivobich (2006), citando a Cassio, quien menciona que el liderazgo es la forma de poder incidir en un grupo con la finalidad de poder cumplir con las metas. Ya que la influencia que se da es de forma normal, por ejemplo ascender a la gerencia de una organización; la cual puede darse de forma independiente a la estructura defenida. (p.186).

Parafraseando a Cassio se puede decir que consiste en influir con ideas y conocimientos en un determinado grupo de personas con la finalidad de poder lograr metas. El liderazgo puede influir de manera formal en la organización o institución cuando desempeña un cargo gerencial, también puede influenciar este liderazgo en organizaciones no formales como reunión de amigos, una relación con un grupo de padres, reencuentro de exalumnos, etc.

Cueva (2006), manifiesta que el liderazgo es la autoridad y función que conduce a quien dirige o guía. Se puede mencionar que hablar de liderazgo es recurrir a la notoriedad de prestigio, poder y autoridad, en otras palabras, se puede definir como la plasmación del comportamiento y de las opiniones de un grupo que está bajo la dirección de un líder (p. 206).

Parafraseando al autor anteriormente citado, se puede decir que el liderazgo es la acción y la función que un líder tiene ya que es el que dirige y conduce a un determinado grupo u organización. Para ejercer el liderazgo se tiene que tener principio de autoridad, además es importante el prestigio profesional que consiste en las habilidades y conocimientos y otras facultades como el dominio de sí mismo y el que tiene sobre las demás personas, y de esta forma poder lograr cumplir con las metas y objetivos de la organización.

#### **1.3.1.2. Estilos de liderazgo**

Goleman (2002) indica seis estilos de liderazgos, que consiste en seis formas de dirigir organizaciones, cada estilo tiene ventajas y desventajas, dependiendo en momento se utiliza (Pág. 86)

Liderazgo autoritario: no se somete a consensos, se hace lo que dice el líder, este estilo se utiliza en la toma de decisiones en momentos críticos y rápidos.

Liderazgo democrático: el líder no actúa solo; las decisiones se toma en equipo, en este tipo de liderazgo el líder no adquiere notabilidad.

Liderazgo afiliativo: el líder es paternalista. Lo que hace que tenga una relación extraordinaria con las personas colaboradoras de la organización o empresa. Existiendo buenas relaciones interpersonales; pero con pocos resultados.

Liderazgo timonel: es como la conducción de una embarcación, este liderazgo es muy efectivo y es que se aplica más en las organizaciones e instituciones, sin embargo no es el más efectivo, porque todo lo hace el líder, no permitiendo el desarrollo de cualidades y talento en los demás.

Liderazgo coaching: el líder coach promueve en sus colaboradores el desarrollo personal por sí mismos, potenciando constantemente los resultados de acuerdo al trabajo que realizan.

Liderazgo visionario: el líder visionario sabe lo que quiere lograr. Tiene visión clara como alcanzar las metas y objetivos planteados, inspira confianza en sus colaboradores. Actualmente se considera como el más resonante.

#### **1.3.1.3. Liderazgo y Dirección**

Calero (2005), pone de manifiesto que mantenerse en el plano de jefe formal, es poco eficiente ya que se torna inconvincente y limitante en la organización. Mientras que mantener una técnica de buen líder, que vaya acorde a las necesidades que tenga la organización, hará que se logre potenciar la productividad y el acercamientos con todo el personal y de esa forma poder potenciar la organización (p. 284).

Parafraseando a Calero: indica que el liderazgo actual es tener una mentalidad abierta, manejo de relaciones interpersonales para generar toda una mística de trabajo en la organización, por lo tanto, se tiene que deponer actitudes tradicionales de jefe que favorecen en nada a la organización. El director líder despierta confianza en sus administrados quienes realizan un trabajo en equipo para alcanzar las metas comunes de la organización.

#### **1.3.1.4. El liderazgo y el desarrollo de la organización**

Fernández y Álvarez (2002), indican que hasta el día de hoy ninguna persona ha dudado de la gran importancia que tiene el liderazgo, así mismo mencionan la existencia de 4 situaciones que son claves durante el proceso de desarrollo y crecimiento en las organizaciones. (p. 239).

- a) La primera es poder dar facilidad a la innovación y el cambio, ya que hoy en día sino se dan, se va a tender a cuestionar en cualquier ámbito de la organización, ya que si no logra mantenerse en un ámbito competitivo, es como no estar en nada, la tecnología ha evolucionado tanto, que es fundamental estar innovando y dejar de tenerle miedo al cambio, ya que es esto que hace que las organizaciones fracasen, porque sus sistemas son obsoletos, e incapaces de poder satisfacer las necesidades existentes e inclusive de poder brindar valor agregado a los servicios.

- b) La segunda es mantener a los individuos motivarlos, es decir, comprometerlos con el trabajo, incluso ilusionándoles e involucrándolos más con su trabajo, ya que este tiende a ser muy sacrificado. Además de brindarles mayor motivación, creando en ellos ese espíritu de superación y motivación.
- c) Tercero mantener la salud mental del grupo, armonizando las situaciones y los intereses de cada uno de ellos con los de la institución, es decir, con los objetivos. Ya que no suele ser fácil ni recomendable que un simple gestor sea el que tenga que mantener y responder a la demanda que se da por parte de los grupos de trabajo, generando conflictos que este debe de mediar y resolver sin tener que afectar el orden, la armonía, para poder lograr los objetivos establecidos, ya que si se crean ambientes hostiles dentro de los equipos de trabajo va a ser difícil poder cumplir con los objetivos, y sobre todo de poder restaurar un ambiente lleno de orden y armonía.
- d) Cuarto proporcionar una visión de lo que espera la organización de sus colaboradores para comprometer a los integrantes de los equipo. En este caso consiste en suministrar a los empleados de energías positivas que le ayuden a cumplir con las metas. Ya que supone un despliegue de energía enorme para poder abordar en las convicciones personales que los motiven y que despierten el interés en sus colaboradores. Otro aspecto colateral, que no deja de ser importante es generar cultura dentro de la organización ya que profundizar en este aspecto ayuda que estén más unidos a las ideas, valores y principios que defiende un líder.

Parafraseando a los autores citados en el párrafo anterior (2002) se puede decir que el liderazgo facilita la innovación y el cambio que es parte indispensable para poder competir, en estos tiempos post modernos la competitividad, de globalización y tecnología que toda organización demanda, volviéndola dinámica y acondicionada a los cambios que se debe hacer con la finalidad de mantener una buena organización con visión de futuro. El liderazgo es ejercido por el director o gerente con el fin de lograr objetivos y metas propuestas, por lo cual siempre debe estar motivado y poder motivar al conjunto de colaboradores; donde demostrará su auto superación, esfuerzo y desprendimiento, de esta manera consolidar un gran equipo profesional y poder lograr el mejor desarrollo organizacional.

Es indispensable que el liderazgo puede tener una buena salud mental esto se conoce con el nombre de dominio emocional propio de los demás con el fin de que los equipos de trabajo realicen la actividades productivas o académicas basadas en el orden y la armonía, sin tener que evitar la importancia del dominio emocional y de la salud mental en los colaboradores y así poder obtener óptimos resultados y que puedan brindar servicios de calidad las organizaciones.

El liderazgo indica una visión de altas expectativas en la organización y de esta forma el equipo de colaboradores realice sus funciones y pueda trabajar en función a los que se quiere lograr. Ya que si se logra motivar y tener un buen líder si podrá canalizar energías positivas que ayuden en la convicción de poder cumplir con los objetivos, y que cada una de las personas aporte con sus habilidades y que este comprometido con la organización, ya que despertara su interés personal y el deseo de superación.

#### **1.3.1.5. Liderazgo para la calidad**

Lepeley (2001), expresa que hablar de liderazgo es hablar de uno de los aspectos centrales del modelo de gestión de la calidad, en otras palabras viene siendo el corazón del ser humano. Es decir, es el motor de toda organización, sin importar a que se dedique. Ya que liderar es educar, por lo que se puede decir que cada educador es un líder (p. 23).

Según el autor el liderazgo es el motor para el cambio organizacional que conlleva a tener una situación deseable o conflictiva tanto para la organización como para los trabajadores, quienes son los que modifican sus conductas y comportamientos para lograr los objetivos y éxitos organizacionales.

Estas definiciones manifiestan los principios primordiales de calidad, siendo su fundamento el clima laboral como condición necesaria para conseguir las mejoras de productividad y competitividad.

Cuando mejoran los resultados en la organización se logran evidenciar porque los empleados están satisfechos, contentos y comprometidos con la organización. Ya

que se sentirán felices con los resultados que han logrado obtener, los cuales se convierten en estímulos que les ayudan como profesionales.

Un liderazgo de calidad incluye 2 elementos fundamentales que logran complementar a la organización y estos son: liderazgo interno y externo.

El primero se refiere a los valores, el proceso de planeación y el compromiso que la organización tiene con las personas. Mientras que el externo se basa en un solo enfoque y este es en la responsabilidad pública, es decir, se involucran en el desarrollo de proyectos que ayudan en la calidad de toda la comunidad, en la que está inmersa la organización, tanto en el ámbito local, nacional e internacional.

#### **1.3.1.6. El director y la calidad educativa**

Calero (1998), afirma que:

“La toma adecuado de decisiones por parte del director es la que ayuda al mejoramiento de la educación. Ya que decidir de forma acertada es importante para el proceso. es por ello que se puede decir que para encontrar una excelencia educativa se necesita de varios factores: entre otros, se docentes efectivos, comprometidos, y de las instalaciones adecuadas para poder impartir las clases, de que la institución cuente con las políticas claras, precisas y acorde a las necesidades que sean fáciles de acatar, y de un universos valorativos e identificables, lleno de fluidez tanto administrativa como financiera.

Por lo que los planes y las grandes políticas son parte fundamental en las decisiones ya que son reales y visibles. Ya que un director es parte de la pedagógica ya está involucrado en la institución y en el entorno que rige a esta, si bien es cierto en alguno de los casos, si el director no está involucrado con la pedagogía se pierde un líder y se convierte en un dictador al que nadie sigue creando incertidumbre en los procesos. Mientras que si está inmerso en cada uno de los procesos, buscara la manera de facilitarle a los docente las tareas, brindándoles un correcto y efectivo funcionamiento

de la organización y sobre todo dándole un agradable y positivo entorno laboral y social". (p. 215).

Calero, menciona que ser director implica ejercer estas funciones:

- Brindar condiciones favorables con respecto a la pedagogía a los docentes.
- Garantizar que se dé el correcto y eficiente funcionamiento de parte de la administración.
- Negociar y buscar la manera en que los insumos, infraestructuras que requiere una institución para funcionar sean conseguidos, y de esa forma poder avanzar hacia mejores estándares de calidad.

Estas funciones precisas ayudan en el trabajo que debe realizar un director de una institución educativa:

1. Con respecto a la gestión pedagógica debe de considerar cuales son las decisiones que permitan desarrollar con eficiencia y satisfacción su desempeño.
2. Mientras que en la gestión Administrativa debe de tomar las mejores decisiones sobre los procesos institucionales y administrativos siempre y cuando con la prioridad de garantizar los servicios que se brinda y que sean de forma regulada, sustentable, basada en acuerdo, propósitos y normas. Ya que las instituciones no son solo el lugar en el que los estudiantes va a escuchar clases, sino que es un lugar en el que se transmiten conocimientos, valores, lenguajes y sobre todo donde se crean relaciones con los demás. Además los estudiantes no solo aprenden lo que escuchan en los salones de clases, sino del ambiente en el que están, es decir, si en la escuela no hay un líder que es en este caso el director, pues ellos serán los primeros en darse cuenta de que no están definidos los procesos, de esta forma creándose mayores problemas, y será difícil poder controlarlos, por la carencia de autoridad por parte de la suprema autoridad y por los maestros.
3. Por lado en la gestión Institucional, es el director quien decide, sobre todo lo que sucede en la institución. Ya que debe buscar y tomar las mejores decisiones en beneficio de toda la comunidad educativa. Este tipo de decisiones requiere que el director tenga conocimiento de todo el entorno

social, conozca o tenga ideas de las posibilidades, limitaciones y expectativas de la institución, como ya lo hemos mencionados es quien debe garantizar que la institución este adecuada, y que pueda cumplir con las necesidades existentes en la comunidad.

#### **1.3.1.6. Dimensiones del liderazgo educativo**

Gallegos (2004), menciona:

*“Que, un guía, dirigente y conductor es un líder. El que está al mando de la organización y su articulador. Quien plantea y propone el camino y los medios para llegar a los objetivos, el que da un visión clara sobre el futuro al que se desea llegar. Así mismo menciona que el liderazgo debe ser reconocido como un proceso en que se debe de considerar los siguientes elementos: el conocer la parte interna de la institución, las destrezas y habilidades, así mismo el desarrollo del personal y las actitudes” (pp. 114 y 117).*

- a) Parte interna de una institución: Es lo que se desea alcanzar en la institución pues el líder debe de tener claro lo que desea alcanzar.
- b) Destrezas y Habilidades: son cualidades que debe de tener un buen líder, y se dan de manera voluntarias creando integridad y credibilidad.
- c) Desarrollo personal. Es la cohesión, seguimiento y la subordinación de los miembros de un grupo el cual permite el desarrollo tanto profesional como personal, que recaen en beneficio de la institución.
- d) Actitudes. Es la forma en como actúa un líder cuando está en ejercicio de poder, evitando caer en la autocracia y en diversos aspectos reñidos que no van con un líder.

Afirma Gallegos, que es importante que el liderazgo abarque de forma indispensable a estos 4 elementos.

#### **1.3.2. Rendimiento académico**

Álvarez (1993) indica que el rendimiento académico tiende a relacionarse con la evaluación de los conocimientos adquiridos por parte de los alumnos, es decir, en el ámbito escolar, terciario o universitario. Ya que se considera a un buen alumno

a aquel que a lo largo de su carrera ha obtenido las calificaciones más altas en los exámenes (Pág. 43).

Parafraseando los autores, el rendimiento académico es el control o la forma de medir las diferentes capacidades del estudiante del conocimiento que ha adquirido durante el proceso formativo de un área curso o asignatura. También se considera que la capacidad que tienen los estudiantes para manifestar sus estímulos educativos. Siendo así que se relaciona con la aptitud.

Se puede decir que existen diversos factores que influyen en el rendimiento académico. Partiendo de la dificultad que es tener que asumir varias asignaturas, hasta la forma excesiva de evaluaciones que se deben de cumplir en determinadas fechas, incluso todas al mismo tiempo, basados en la amplia extensión de programas educativos, siendo muchos los factores que llevan a los estudiantes a tener un bajo rendimiento.

Así también se puede decir que otras razones del bajo rendimiento, son las que se encuentran relacionadas directamente con factores psicológico, es decir, la falta de motivación, el desinterés o incluso las distracciones en clase, siendo estas factores que inciden la comprensión de lo enseñado por el maestro, y afectan de forma significativa en el rendimiento de los evaluados.

#### **1.3.2.1. Tipos de rendimiento académico**

Caiza (2013) manifiesta:

*“Que, la evaluación que se le realiza a los terciario o universitario es considerado como parte del rendimiento académico. Se obtiene un buen rendimiento cuando es un alumno que tiene calificaciones positivas en sus exámenes los cuales ha rendido a lo largo de su carrera. Se puede decir que es la medida de las capacidades que tiene un estudiante, que ha adquirido durante el proceso de enseñanza. Así También admite la capacidad que posee el estudiante al momento de contestar a los estímulos educativos. Por lo que el rendimiento académico se vincula con la aptitud.*

*Esta es el conjunto de condiciones que inciden en una persona y que permite que sea idónea para poder realizar una determinada función. Es decir, la*

*actitud hace referencia a las capacidades que tiene una persona para desarrollar un tarea establecida". (Pág. 28).*

Figuroa (2004) menciona que el rendimiento académico se define como el conjunto de alternativas que emplea el educando, mediante los procesos de aprendizaje - enseñanza, que se dan a través del enriquecimiento y del crecimiento de la formación en la personalidad. (Pág. 25).

El mismo autor citado en el párrafo anterior, ha clasificado al rendimiento académico en 2 tipos: de forma individual y de forma social.

Individual: se manifiesta a través de la adquisición de hábitos, destrezas, conocimientos, habilidades, experiencias, aspiraciones y actitudes. Que permite al docente poder posteriormente tomar las decisiones adecuadas con respeto a la pedagógica.

Por otro lado en la parte Social: La institución incide de forma directa sobre toda la sociedad en la que se desarrolla, y no se limita en un solo individuo.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Pregunta general**

¿Cómo incide el liderazgo directivo en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017?

##### **Preguntas específicas**

- ¿Cómo incide el conocimiento interno de la institución de los directivos en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017?
- ¿Cómo incide las habilidades y destrezas de los directivos en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017?

- ¿Cómo incide las actitudes de los directivos en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017?
- ¿Cómo incide el desarrollo personal en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017?

### **1.5. Justificación del estudio**

Para la ejecución de esta investigación se analizó la influencia de la labor de la autoridad, del director, como líder y sobre la incidencia que tiene en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil. El director como líder tiene que tener conocimiento interno de la institución educativa, las habilidades, destrezas y actitudes, de esta forma promover estrategias de desarrollo profesional al personal docente para suscitar logros de aprendizaje en los estudiantes que contribuyan a mejorar el bajo rendimiento.

El aporte teórico de la presente investigación, consistió en la contribución de teorías que se relaciona con las variables que se han estudiado, es decir, que se ha investigado sobre conocimientos nuevos, con respecto al rendimiento académico y el liderazgo directivo y la forma en las se relacionan entre sí.

La presente investigación se justifica metodológicamente porque permitió contrastar las dimensiones del liderazgo directivo y el rendimiento académico de los estudiantes del Séptimo Año de Educación General Básica siendo estos factores importantes que están relacionados con la mejora y el cambio en la calidad de la educación. Siendo evidente que se ven influenciados por diversos factores los representantes de la enseñanza, por lo que se precisará en conocer si existe alguna relación de forma significativa entre el tipo de liderazgo directivo y el rendimiento académico de los estudiantes y dejar abierta la posibilidad de continuar investigando cuales son los factores que impiden logros de aprendizajes de calidad.

De la misma forma, el presente estudio contribuye al libre ejercicio de la labor docente, en los distintos niveles y/o modalidades en que se da la educación, basada en los estándares de calidad que establece el Ministerio de Educación del Ecuador,

brindando un servicio de calidad y calidez que permita el desarrollo productivo, social, económico y tecnológico que impulse la competitividad y productividad del país.

Siendo el director un elemento fundamental en cada una de las instituciones educativas. Ya que del cumplimiento de los compromisos que se tiene, dependerá el éxito, además de que en gran escala también dependerá de manera en cómo se conduce, idea y movilizar hacia las metas y objetivos establecido a toda la comunidad educativa propuestas en la organización. Además, la capacidad que tenga el docente esta potenciado por la capacidad que tiene el director, ya que es el, quien debe de estimularlos e impulsarlos a establecerse metas que sean ambiciosas y que contribuyan al crecimiento de la institución, llevándoles a lograr que los estudiantes tengan un alto desempeño y que el rendimiento académico sea alto.

La justificación social de la presente investigación consiste en que se podrá aplicar en instituciones que tengan características similares, de esta forma poder perfeccionar el liderazgo directivo y el rendimiento académico en los alumnos, permitiéndoles lograr tener éxito en su aprendizaje.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

H<sub>i</sub>: El liderazgo directivo incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

H<sub>0</sub>: El liderazgo directivo no incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

### **Hipótesis específicas**

- **H<sub>1</sub>**: El conocimiento interno de la institución de los directivos incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

**H<sub>01</sub>:** El conocimiento interno de la institución de los directivos no incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

- **H<sub>2</sub>:** Las habilidades y destrezas de los directivos incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

**H<sub>02</sub>:** Las habilidades y destrezas de los directivos no inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

- **H<sub>3</sub>:** Las actitudes de los directivos inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

**H<sub>03</sub>:** Las actitudes de los directivos no inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

- **H<sub>4</sub>:** El desarrollo personal incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

**H<sub>04</sub>:** El desarrollo personal no incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la incidencia del liderazgo directivo en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

### **Objetivos específicos**

- Determinar si el conocimiento interno de la institución de los directivos incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.
- Determinar si las habilidades y destrezas de los directivos incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.
- Determinar si las actitudes de los directivos inciden en el en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

- Determinar si el desarrollo personal incide el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

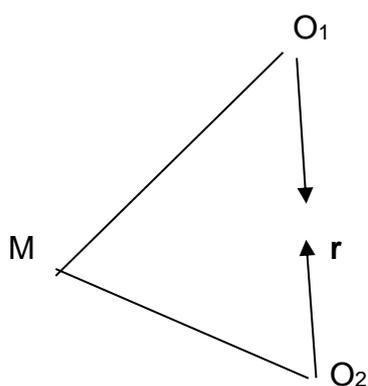
Se ha abordado un estudio no experimental de tipo correlacional.

Hernández y otros (2010) indica: “que la correlación se establece con la finalidad de conocer el grado o la relación que tienen las variables de estudio en un determinado contexto” (p. 85).

Debido a que el diseño de estudio es de forma correlacional no experimental. Debido a que se va a manipular de forma deliberada las variables. Ya que el contexto es de forma natural, permitiéndole al investigador poder observar el fenómeno y a su vez analizarlo.

Hernández (2010) menciona que “los diseños causales-correlacional, son los que permiten describir sobre la relación que se da entre una o más variables, conceptos o categorías de un determinado fenómeno. Es decir, en términos correlacionales, es la función de causa y efecto.

A continuación el diseño correlacional



**M:** Muestra 29 docentes de Educación Básica Elemental de la Unidad Educativa Fiscal “República de Francia” y 29 estudiantes del 7mo Año de E.G.B.

**O<sub>1</sub>:** Liderazgo directivo

**r:** Relación entre las variables.

**O<sub>2</sub>:** Rendimiento académico

## 2.2 Variables operacionalización

### Variable 1: Liderazgo directivo

| VARIABLE                                 | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES                                      | INDICADORES   | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--|--|--|--|---|--------------------|
| <b>Variable 1</b><br>Liderazgo directivo | Gallegos (2004), menciona que, un guía, dirigente y conductor es un líder. El que está al mando de la organización y su articulador. Quien planteada y propone el camino y los medios para llegar a los objetivos, el que da un visión clara sobre el futuro al que se desea llegar. Señala que se debe de considerar los siguientes elementos: el conocer la parte interna de la institución, las destrezas y habilidades, así mismo el desarrollo del personal y las actitudes | Para comprobar el nivel de liderazgo directivo se realizó a través de las dimensiones: conocimiento interno de la institución educativa, habilidades y destrezas, actitudes y desarrollo personal se aplicó un cuestionario a 29 docentes de la Unidad Educativa Fiscal "República de Francia" de 21 ítems con respuestas alternativas con los siguientes valores: 4 puntos: siempre, 3 puntos: frecuentemente, 2 puntos: rara vez y 1 punto: nunca. | Conocimiento interno de la institución educativa | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidades y beneficios</li> <li>• Programa de capacitaciones</li> </ul>        | Ordinal            |
|  |  |  | Habilidades y destrezas                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño laboral</li> <li>• Calidad de trabajo</li> <li>• Productividad</li> </ul>    |                    |
|  |  |  | Actitudes  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aptitud</li> <li>• Oportunidades</li> <li>• Motivación</li> </ul>                      |                    |
|  |  |  | Desarrollo personal                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Competencia profesional.</li> <li>• Iniciativa</li> </ul> |                    |

|  |  |  |                            |   |  |
|--|--|--|----------------------------|---|--|
| <p><b>Variable 2</b><br/>Rendimiento académico</p> | <p>Figuroa (2004) define el rendimiento académico como el conjunto de alternativas que emplea el educando, mediante los procesos de aprendizaje-enseñanza, que se dan a través del enriquecimiento y del crecimiento de la formación en la personalidad.(Pág. 25).</p> | <p>Para comprobar el rendimiento académico se realizó a través de las calificaciones obtenida en el área de Lengua y Literatura, Matemática y Ciencias Naturales, durante el I Quimestre 2017.</p> | <p>Lengua y Literatura</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tareas</li> <li>• Actividades individuales</li> <li>• Actividades grupales</li> <li>• Lecciones</li> <li>• Examen</li> </ul> |  |
|--|--|--|----------------------------|---|--|

**Fuente:** Gallegos (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*.

Elaborado: Magdalena Jenny Almendariz Calderón.

Geovanny Alexis Méndez Izurieta.

### 2.3 Población y muestra

La población y muestra está formada por 29 alumnos del Séptimo Año de E.G.B. y 29 docentes de E.B.E. de la Unidad Educativa Fiscal “República de Francia”.

| Componentes | Cantidad | %    |
|-------------|----------|------|
| Docentes    | 29       | 50%  |
| Estudiantes | 29       | 50%  |
| Total       | 58       | 100% |

**Fuente:** Secretaria de la Unidad Educativa Fiscal “República de Francia”.

**Elaborado:** Magdalena Jenny Almendariz Calderón.  
Geovanny Alexis Méndez Izurieta.

Se empleó el muestro no probabilístico para poder seleccionar a la población y muestra de estudio. Por otro lado Supo (2015) manifiesta que: en este tipo de muestro, no se deben emplear conceptos de las matemáticas ya que para saber el número de cuotas que debemos emplear no se requieren de grandes formulas. Ya que queda a criterio de la persona que esta realizando la investigación, de poder elegir el número de cuotas que va s requerir para la elaboración del estudio (p.41).

### 2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

En la recolección de los datos de la variables nivel de liderazgo directivo de la Unidad Educativa Fiscal “República de Francia” se acudió a la más conocida de las técnicas como es la encuesta, la cual estuvo compuesta por un cuestionario que fue parte del instrumento, el cual fue empleado a 29 docentes quienes respondieron a 21 preguntas las que contaban con alternativas para que puedan responder de forma más oportuna y clara; estas contaron con los siguientes valores: 4 puntos: siempre, 3 puntos: frecuentemente, 2 puntos: rara vez y 1 punto: nunca. Mientras que para el análisis de la variable rendimiento académico se revisaron las calificaciones que se han obtenido de los estudiantes durante el I Quimestre 2017 – 2018.

Por otro lado Carrasco (2005) menciona que: la encuesta se la puede definir de forma puntual como una de las técnicas de investigación más utilizada y que permite la indagación, recolección y exploración de datos, y está compuesta por

preguntas que pueden ser abiertas o cerradas de acuerdo al tipo de investigación que se esté realizando (p. 314).

Citando al autor antes mencionado se puede decir: que las preguntas de las encuestas deben de estar elaboradas con respecto a las variables que se investigan así mismo deben de estar relacionados con las dimensiones, los índices e indicadores. Sin dejar de lado la problemática, los objetivos tanto general como específicos, y las hipótesis del trabajo de investigación (p. 318).

Para validar el instrumento se empleó la técnica de la validación, que fue realizada por experto en la materia, quienes pudieron establecer si existe o no relación entre las variables, los objetivos establecidos, dimensiones, indicadores, e ítems y las posibles opciones de respuestas, sin dejar de lado que deben de tener coherencias, y que estén bien redactadas.

Al respecto Hernández y otros (2010) menciona que: que para la validez de los instrumentos y sus contenidos es importante e indispensable tener la aprobación de los expertos, ya eso garantiza que las dimensiones a ser analizadas sean representativas de todo el universo que conforma a las variables, además de que mencionan: que los coeficientes que estiman la confiabilidad de las variables es el alfa de Cronbach que permite medir la consistencia y coherencia interna.

Es por ello que se empleó el análisis del Alfa de Cronbach, con la finalidad de determinar la confiabilidad de la investigación, dando como resultado 0,715 el valor de alfa de Cronbach para el cuestionario liderazgo directivo, indicando que existe un alto grado de confiabilidad.

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

Según Tamayo (2005), “los métodos de análisis son los que a través de las estadísticas se puede analizar a los objetos de la investigación, con la finalidad de tratarlos y así poder ordenarlos y resumir su forma de ser”. (p. 88).

Para el análisis de datos en este estudio se empleó la estadística descriptiva en la cual se representaron los resultados a través de tablas de frecuencias y porcentajes.

Los datos fueron codificados y agrupados de acuerdo a las dimensiones, las que fueron graficas a través de tablas, donde las cifras reales se transformaron en porcentuales, con el objetivo de que puedan ser interpretadas y analizadas.

Para validar o rechazar las hipótesis que se han formulado, se empleó el coeficiente Rho de Pearson donde: El liderazgo directivo incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

## **2.6 Aspectos éticos**

Para el presente estudio se respetaron todas las formalidades posibles, sin tener que incidir en alguna de las personas encuestadas, por ningún medio, respetando su confidencialidad con la finalidad de obtener resultados fidedignos. Por lo cual se solicitó la autorización a las autoridades de la Unidad Educativa Fiscal “República de Francia” para llevar a cabo la aplicación de las encuesta a cada uno de los docentes, así también para poder acceder a la información de las calificaciones de los estudiantes del 7mo Año de E.G.B, y para mayor respaldo y confiabilidad se solicitó a los encuestados su aprobación para la ejecución de la investigación, en la que los maestros facilitaron su documento de identidad, y en el caso de los alumnos se solicitó a los padres de familia a través de un escrito la autorización de las notas obtenidas por su representados durante el I quimestre.

### III. RESULTADOS

#### OBJETIVO GENERAL

Determinar la incidencia del liderazgo directivo en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

**Tabla N° 1: Liderazgo directivo y Rendimiento académico**

|                        |           | Rendimiento Académico |      |         |      |       |       |           |       |       |        |
|------------------------|-----------|-----------------------|------|---------|------|-------|-------|-----------|-------|-------|--------|
|                        |           | Deficiente            |      | Regular |      | Bueno |       | Excelente |       | Total |        |
|                        |           | fi                    | %    | fi      | %    | fi    | %     | fi        | %     | fi    | %      |
| Liderazgo<br>directivo | Malo      | 0                     | 0.0% | 0       | 0.0% | 0     | 0.0%  | 0         | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|                        | Regular   | 0                     | 0.0% | 0       | 0.0% | 0     | 0.0%  | 0         | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|                        | Bueno     | 0                     | 0.0% | 1       | 3.4% | 20    | 69.0% | 4         | 13.8% | 25    | 86.2%  |
|                        | Excelente | 0                     | 0.0% | 0       | 0.0% | 3     | 10.3% | 1         | 3.4%  | 4     | 13.8%  |
|                        | Total     | 0                     | 0.0% | 1       | 3.4% | 23    | 79.3% | 5         | 17.2% | 29    | 100.0% |

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de la U.E. República de Francia.

**Elaborado:** Magdalena Jenny Almendariz Calderón.  
Geovanny Alexis Méndez Izurieta.

En la Tabla N° 1 se aprecia que al cruzar los datos de Liderazgo directivo y Rendimiento académico, tenemos un 86.2% que califica como bueno el liderazgo directivo, ante un 79.3% que tiene un buen rendimiento académico, convergiendo ambas variables en el 69%, lo que hace presumir la presencia de una asociación directa, pero por otro lado ante un 13.8% que califica como excelente el liderazgo directivo y 17.2% con un excelente rendimiento académico, nos encontramos con

el punto de convergencia de 3.4% el cual es demasiado bajo, lo que hace presumir que afecte la asociación entre las variables.

### Hipótesis General

El liderazgo directivo incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

**Tabla N° 2:** Correlaciones Liderazgo directivo y Rendimiento académico.

|                       |                        | Liderazgo directivo | Rendimiento Académico |
|-----------------------|------------------------|---------------------|-----------------------|
| Liderazgo directivo   | Correlación de Pearson | 1                   | 0.463**               |
|                       | Sig. (unilateral)      |                     | .006                  |
|                       | N                      | 29                  | 29                    |
| Rendimiento académico | Correlación de Pearson | 0.463**             | 1                     |
|                       | Sig. (unilateral)      | .006                |                       |
|                       | N                      | 29                  | 29                    |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de la U.E. República de Francia.

**Elaborado:** Magdalena Jenny Almendariz Calderón.

Geovanny Alexis Méndez Izurieta.

Como puede apreciarse en la Tabla N° 2, que entre Liderazgo directivo y Rendimiento académico existe una correlación de Pearson de 0.463\*\* el cual es moderada pero significativa en el nivel 0,01, es decir es fuerte su relación, por lo que al obtener un  $R^2 = 0.2146$ , se puede afirmar que la variable independiente incide en un 21.46% en la variable dependiente, por lo que se da por aceptada la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

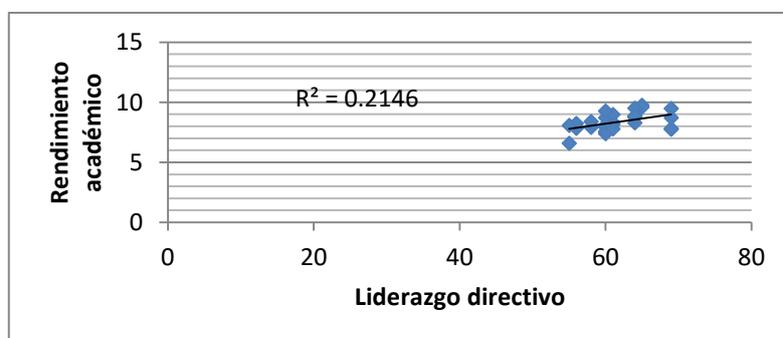


Figura de dispersión N° 1.

## Objetivos específicos

O.E. N° 1: Determinar si el conocimiento interno de la institución de los directivos incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

**Tabla N° 3: Conocimiento interno de la Institución y Rendimiento académico.**

|  |           | Rendimiento Académico |      |         |      |       |       |           |       |       |        |
|--|-----------|-----------------------|------|---------|------|-------|-------|-----------|-------|-------|--------|
|  |           | Deficiente            |      | Regular |      | Bueno |       | Excelente |       | Total |        |
|  |           | fi                    | %    | fi      | %    | fi    | %     | fi        | %     | fi    | %      |
| Conocimiento interno de la Institución | Malo      | 0                     | 0.0% | 0       | 0.0% | 0     | 0.0%  | 0         | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|  | Regular   | 0                     | 0.0% | 1       | 3.4% | 1     | 3.4%  | 0         | 0.0%  | 2     | 6.9%   |
|  | Bueno     | 0                     | 0.0% | 0       | 0.0% | 19    | 65.5% | 4         | 13.8% | 23    | 79.3%  |
|  | Excelente | 0                     | 0.0% | 0       | 0.0% | 3     | 10.3% | 1         | 3.4%  | 4     | 13.8%  |
|  | Total     | 0                     | 0.0% | 1       | 3.4% | 23    | 79.3% | 5         | 17.2% | 29    | 100.0% |

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de la U.E. República de Francia.

**Elaborado:** Magdalena Jenny Almendariz Calderón.

Geovanny Alexis Méndez Izurieta.

En el cruce de datos del Conocimiento interno de la Institución y Rendimiento académico, en la tabla N° 3 se observa que ante un 79.3% que califica como bueno el nivel de conocimiento de la Institución, se tiene un 79.3% que tiene buen rendimiento académico, notándose una coherencia; pero el punto de convergencia está en 65.5% y 3.4% que tiene buen rendimiento, califica como regular el nivel de conocimiento interno, lo que hace pensar que no haya una relación muy fuerte entre las variables en estudio.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 1

Hi1: El conocimiento interno de la institución de los directivos incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

H01: El conocimiento interno de la institución de los directivos no incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

**Tabla N° 4:** Correlaciones: Conocimiento interno de la Institución y Rendimiento académico.

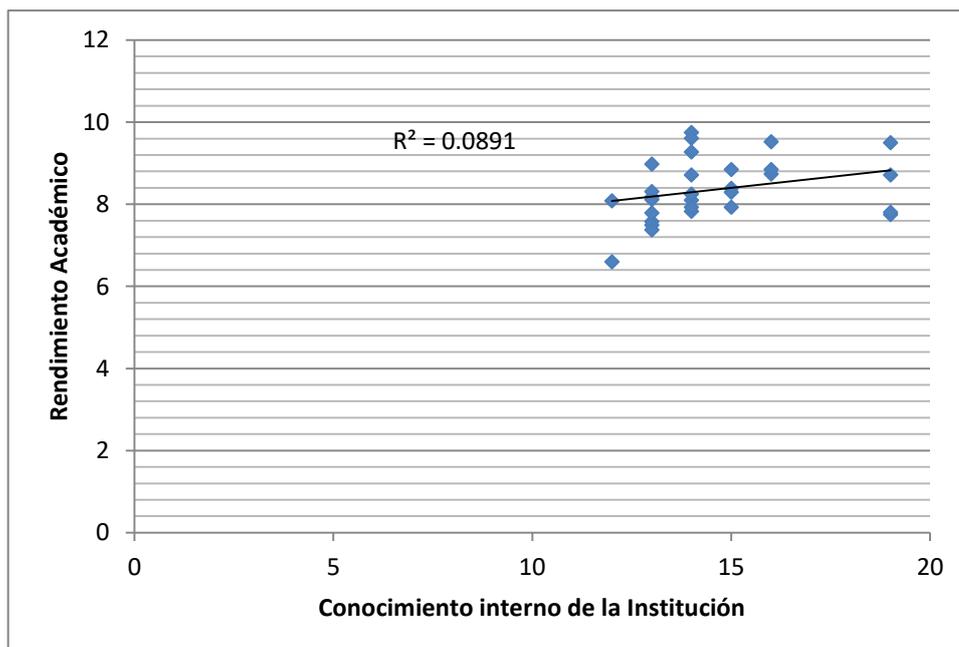
|  |                        | Conocimiento Interno de la Institución | Rendimiento Académico |
|--|------------------------|--|-----------------------|
| Conocimiento Interno de la Institución | Correlación de Pearson | 1                                      | 0.299                 |
|  | Sig. (unilateral)      |  | .058                  |
|  | N                      | 29                                     | 29                    |
| Rendimiento Académico                  | Correlación de Pearson | .299                                   | 1                     |
|  | Sig. (unilateral)      | .058                                   |                       |
|  | N                      | 29                                     | 29                    |

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de la U.E. República de Francia.

**Elaborado:** Magdalena Jenny Almendariz Calderón.  
Geovanny Alexis Méndez Izurieta.

En esta tabla vemos que Pearson nos da una correlación de 0.299 entre Conocimiento interno de la Institución y Rendimiento académico, con p-valor  $>0,05$  por lo cual no es significativa, por lo tanto, tampoco se puede decir que la variable independiente incide en la dependiente, por lo cual se da por acepta la hipótesis nula y se rechaza la de investigación.

Figura N° 2: Conocimiento interno de la Institución y Rendimiento académico.



O.E. N° 2: Determinar si las habilidades y destrezas de los directivos incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

**Tabla N° 5: Habilidades y destrezas y Rendimiento académico.**

|                         |           | Rendimiento Académico |      |         |      |       |       |           |       |       |        |
|-------------------------|-----------|-----------------------|------|---------|------|-------|-------|-----------|-------|-------|--------|
|                         |           | Deficiente            |      | Regular |      | Bueno |       | Excelente |       | Total |        |
|                         |           | fi                    | %    | fi      | %    | fi    | %     | fi        | %     | fi    | %      |
| Habilidades y destrezas | Malo      | 0                     | 0.0% | 0       | 0.0% | 0     | 0.0%  | 0         | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|                         | Regular   | 0                     | 0.0% | 0       | 0.0% | 2     | 6.9%  | 0         | 0.0%  | 2     | 6.9%   |
|                         | Bueno     | 0                     | 0.0% | 0       | 0.0% | 14    | 48.3% | 3         | 10.3% | 17    | 58.6%  |
|                         | Excelente | 0                     | 0.0% | 1       | 3.4% | 7     | 24.1% | 2         | 6.9%  | 10    | 34.5%  |
|                         | Total     | 0                     | 0.0% | 1       | 3.4% | 23    | 79.3% | 5         | 17.2% | 29    | 100.0% |

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de la U.E. República de Francia.

**Elaborado:** Magdalena Jenny Almendariz Calderón.  
Geovanny Alexis Méndez Izurieta.

La tabla N° 5 deja ver que ante un 34.5% que califica las habilidades y destrezas directivas como excelente, hay un 17.2% que muestra un rendimiento académico excelente, y cruzando los datos convergen en 6.9%; asimismo en la escala bueno, al cruzar los datos entre las variables, en habilidades directivas se tiene 58.6% ante 79.3% en rendimiento académico, convergiendo en 48.3%, lo cual hace evidente que dichas variables no tengan un buen nivel de relación entre ellas.

### **HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2:**

Hi2: Las habilidades y destrezas de los directivos inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

H02: Las habilidades y destrezas de los directivos no inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

**Tabla N° 6:** Correlaciones Habilidades y destrezas y Rendimiento académico.

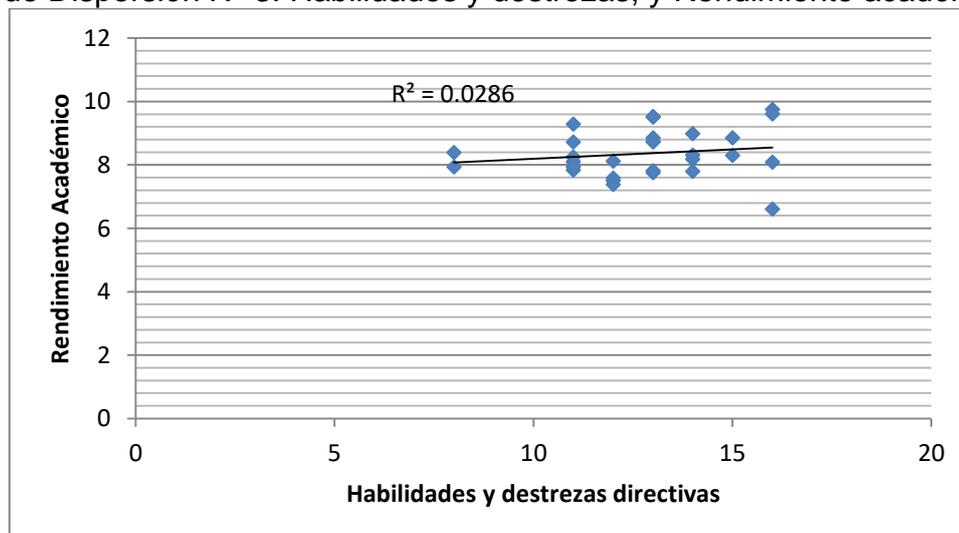
|                         |                        | Habilidades y destrezas | Rendimiento académico |
|-------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Habilidades y destrezas | Correlación de Pearson | 1                       | .169                  |
|                         | Sig. (unilateral)      |                         | .190                  |
|                         | N                      | 29                      | 29                    |
| Rendimiento académico   | Correlación de Pearson | .169                    | 1                     |
|                         | Sig. (unilateral)      | .190                    |                       |
|                         | N                      | 29                      | 29                    |

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de la U.E. República de Francia.

**Elaborado:** Magdalena Jenny Almendariz Calderón.  
Geovanny Alexis Méndez Izurieta.

Según la correlación de Pearson entre las Habilidades y destrezas y Rendimiento académico existe una correlación de 0.169 el cual es muy bajo, por lo cual no se puede manifestar que exista incidencia de la variable independiente sobre la dependiente, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Figura de Dispersión N° 3: Habilidades y destrezas, y Rendimiento académico.



O.E. N° 3: Determinar si las actitudes de los directivos inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

**Tabla N° 7:** Actitudes de los directivos y Rendimiento académico.

|           |           | Rendimiento Académico |      |         |      |       |       |           |       |       |        |
|-----------|-----------|-----------------------|------|---------|------|-------|-------|-----------|-------|-------|--------|
|           |           | Deficiente            |      | Regular |      | Bueno |       | Excelente |       | Total |        |
|           |           | fi                    | %    | fi      | %    | fi    | %     | fi        | %     | fi    | %      |
| Actitudes | Malo      | 0                     | 0.0% | 1       | 3.4% | 1     | 3.4%  | 2         | 6.9%  | 4     | 13.8%  |
|           | Regular   | 0                     | 0.0% | 0       | 0.0% | 4     | 13.8% | 0         | 0.0%  | 4     | 13.8%  |
|           | Bueno     | 0                     | 0.0% | 0       | 0.0% | 16    | 55.2% | 3         | 10.3% | 19    | 65.5%  |
|           | Excelente | 0                     | 0.0% | 0       | 0.0% | 2     | 6.9%  | 0         | 0.0%  | 2     | 6.9%   |
|           | Total     | 0                     | 0.0% | 1       | 3.4% | 23    | 79.3% | 5         | 17.2% | 29    | 100.0% |

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de la U.E. República de Francia.

**Elaborado:** Magdalena Jenny Almendariz Calderón.  
Geovanny Alexis Méndez Izurieta.

En el análisis de datos, se tiene que en la tabla N° 7 vemos un 6.9% que valora como excelente las actitudes de los directivos, y 17.2% que muestra un excelente rendimiento académico, pero la convergencia entre variables es 0%, más aun del 17.2% que muestran un excelente rendimiento, 10.3% valora como bueno las actitudes y 6.9% malo, lo que hace notar que no haya una relación positiva entre las variables estudiadas.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 3

Hi3: Las actitudes de los directivos inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

H03: Las actitudes de los directivos no inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

**Tabla N° 8:** Correlaciones Actitudes de los directivos y Rendimiento académico.

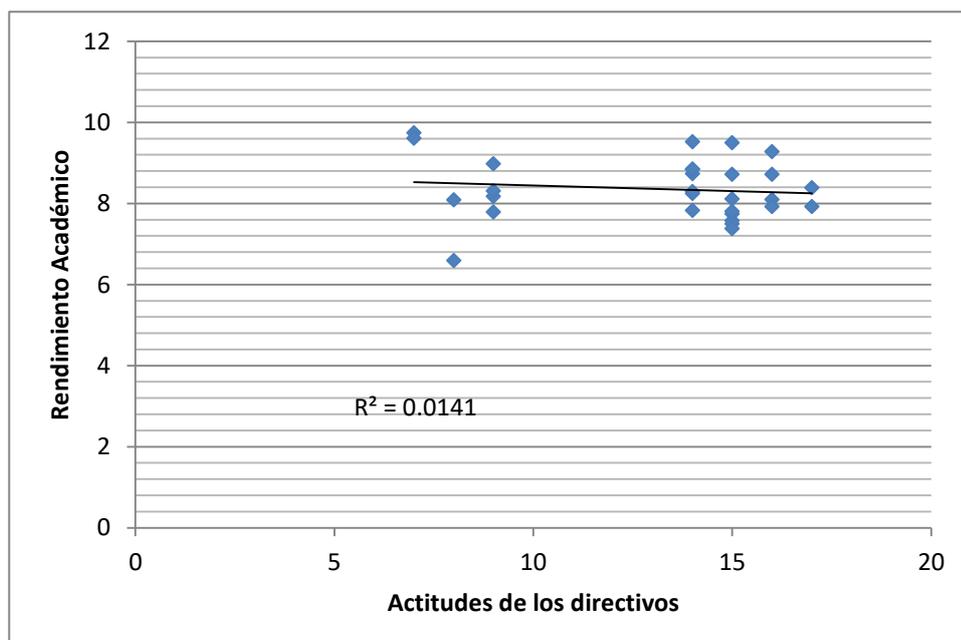
|                             |                        | Actitudes de los directivos | Rendimiento académico |
|-----------------------------|------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Actitudes de los directivos | Correlación de Pearson | 1                           | -.119                 |
|                             | Sig. (unilateral)      |                             | .270                  |
|                             | N                      | 29                          | 29                    |
| Rendimiento académico       | Correlación de Pearson | -.119                       | 1                     |
|                             | Sig. (unilateral)      | .270                        |                       |
|                             | N                      | 29                          | 29                    |

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de la U.E. República de Francia.

**Elaborado:** Magdalena Jenny Almendariz Calderón.  
Geovanny Alexis Méndez Izurieta.

Según Pearson, existe una correlación negativa de -0,119 con un p-valor  $>0,05$ , por lo cual no es significativa y tampoco existe influencia de la variable independiente sobre la dependiente, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Figura N° 4: Actitudes de los directivos y Rendimiento académico.



O.E. N° 4: Determinar si el desarrollo personal incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

**Tabla N° 9:** Actitudes de los directivos y Rendimiento académico.

|                     |           | Rendimiento Académico |      |         |      |       |       |           |       |       |        |
|---------------------|-----------|-----------------------|------|---------|------|-------|-------|-----------|-------|-------|--------|
|                     |           | Deficiente            |      | Regular |      | Bueno |       | Excelente |       | Total |        |
|                     |           | fi                    | %    | fi      | %    | fi    | %     | fi        | %     | fi    | %      |
| Desarrollo Personal | Malo      | 0                     | 0.0% | 0       | 0.0% | 0     | 0.0%  | 0         | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|                     | Regular   | 0                     | 0.0% | 0       | 0.0% | 4     | 13.8% | 0         | 0.0%  | 4     | 13.8%  |
|                     | Bueno     | 0                     | 0.0% | 1       | 3.4% | 15    | 51.7% | 3         | 10.3% | 19    | 65.5%  |
|                     | Excelente | 0                     | 0.0% | 0       | 0.0% | 4     | 13.8% | 2         | 6.9%  | 6     | 20.7%  |
|                     | Total     | 0                     | 0.0% | 1       | 3.4% | 23    | 79.3% | 5         | 17.2% | 29    | 100.0% |

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de la U.E. República de Francia.

**Elaborado:** Magdalena Jenny Almendariz Calderón.

Geovanny Alexis Méndez Izurieta.

En la tabla N° 9 se aprecia que del 65.5% que califica como bueno el desarrollo personal, hay un 10.3% que tiene excelente rendimiento académico y un 51.7% que su rendimiento es bueno, asimismo, se tiene un 79.3% que su rendimiento es bueno, de los cuales 13.8% califica excelente el desarrollo personal y 51.7% bueno, apreciándose que el punto de convergencia de mayor porcentaje está en el 51.7%, lo que hace notar la presencia de un nivel de asociación entre las variables.

#### **HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 4**

Hi4: El desarrollo personal incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

H04: El desarrollo personal no incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

**Tabla N° 10:** Correlaciones Desarrollo Personal y Rendimiento Académico.

|                       |                        | Desarrollo Personal | Rendimiento Académico |
|-----------------------|------------------------|---------------------|-----------------------|
| Desarrollo Personal   | Correlación de Pearson | 1                   | .439**                |
|                       | Sig. (unilateral)      |                     | .009                  |
|                       | N                      | 29                  | 29                    |
| Rendimiento Académico | Correlación de Pearson | .439**              | 1                     |
|                       | Sig. (unilateral)      | .009                |                       |
|                       | N                      | 29                  | 29                    |

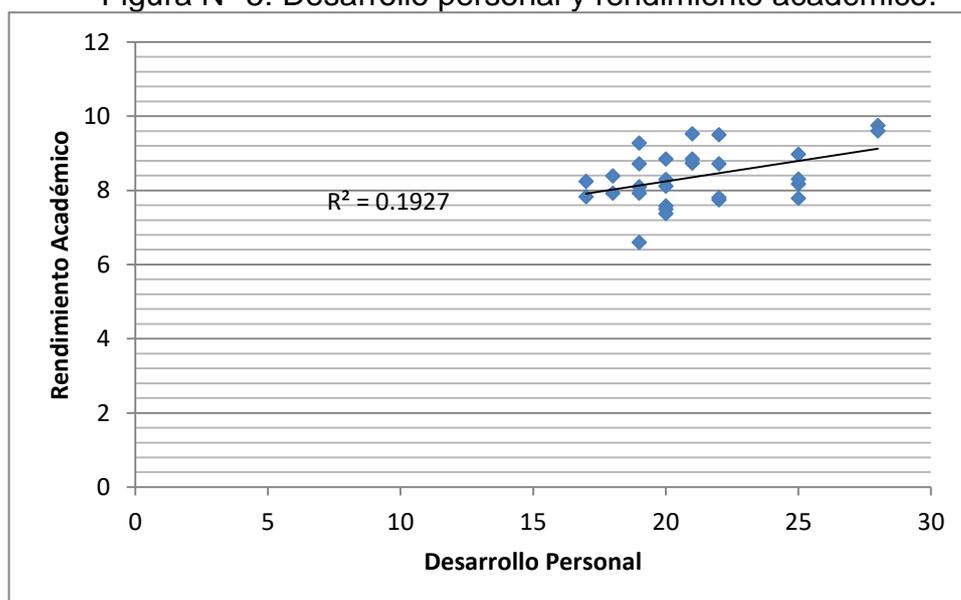
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de la U.E. República de Francia.

**Elaborado:** Magdalena Jenny Almandariz Calderón.  
Geovanny Alexis Méndez Izurieta.

Sometidos los datos a la “r” de Pearson nos da una correlación de 0.439\*\* el cual según Bisquerra (2004) se ubica en un nivel normal o moderado, la cual es estadísticamente significativa en el nivel 0,01, encontrándose un  $R^2 = 0,1927$ , lo que permite afirmar que la Variable independiente incide en un 19.27% en la dependiente, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

Figura N° 5: Desarrollo personal y rendimiento académico.



#### IV. DISCUSIÓN

El objetivo general consistió en determinar la incidencia del liderazgo directivo en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017. Procesada la información quedó demostrada en la tabla N.º 2 que existe una correlación de Pearson de 0.463\*\* el cual es moderado pero significativa en el nivel 0,01, es decir es fuerte su relación, por lo que al obtener un  $R^2 = 0.2146$ , se puede afirmar que la variable independiente influye en un 21.46% en la variable dependiente, por lo que se da por aceptada la hipótesis de investigación. Por lo tanto, se afirma que el liderazgo directivo influye en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017. Resultados que tienen bastante relación con el estudio realizado por Ponce (2012) en el que concluye que el modo de Liderazgo Democrático tiene un gran impacto en los maestros de una forma positiva, los estudiantes consideran que sus maestros poseen una buena actitud, siempre optimistas y sobre todo alegres, que se preocupan de los resultados manteniendo un buen clima de aprendizaje en el salón.

Ambos estudios se cimentan en las bases teóricas de Guibovich (2006), citando a Burns, define el liderazgo como un proceso que a través de este se crean seguidores a un determinado líder con la finalidad de cumplir con un objetivo planteado que logren representar valores, deseos, motivaciones, pretensiones y necesidades de ambos, es decir, entre seguidores y líderes. En lo referente a rendimiento académico se precisa a ECURED (s/f) Hace referencia a la evaluación de los conocimientos adquiridos por parte de los alumnos, es decir, en el ámbito escolar, terciario o universitario. Ya que se considera a un buen alumno a aquel que a lo largo de su carrera ha obtenido las calificaciones más altas en los exámenes. En otras palabras, el rendimiento académico es una medida de las capacidades del alumno, que expresa lo que éste ha aprendido a lo largo del proceso formativo. También se considera que la capacidad que tienen los estudiantes para manifestar sus estímulos educativos. Siendo así que se relaciona con la aptitud.

El objetivo específico N.º 1 consistió en determinar si el conocimiento interno de la institución de los directivos incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017. Realizados los análisis estadísticos a través de la tabla N.º 4 ha quedado evidenciado que Pearson da una correlación de 0.299 entre Conocimiento interno de la Institución y Rendimiento académico, con p-valor  $>0,05$  por lo cual no es significativa, por lo tanto, tampoco se puede decir que la variable independiente incide en la dependiente. Por lo tanto, quedó demostrado que el conocimiento interno de la institución de los directivos no incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017. Los resultados encontrados en el presente estudio difieren de la investigación de Ramos (2015) Donde el autor concluye que, el liderazgo directivo sí influye significativamente en la gestión educacional de las instituciones educativas públicas. Asimismo, tomando en consideración lo indicado por Gallegos (2004) en las bases teóricas Conocimiento interno de una institución. Propósitos a alcanzar en lo institucional e individual. El líder debe tener claro la finalidad educativa, apelando a nexos comunes y buscando la unidad, tampoco se ajusta a los resultados obtenidos.

El objetivo específico N.º 2 consistió en determinar si las habilidades y destrezas de los directivos inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017. Realizadas las puntuaciones estadísticas en la tabla N.º 6, entre las habilidades y destrezas y el rendimiento académico existe una correlación de 0.169 el cual es muy bajo, por lo cual no se puede manifestar que exista incidencia de la variable independiente sobre la dependiente, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. Por lo que se tomó la decisión de que las habilidades y destrezas de los directivos no influyen en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017. Resultados que tienen similitud con el estudio realizado por Reyes (2012) Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario, estableciendo el autor como conclusión general, se expresa que no se confirma la hipótesis general debido a que no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel

secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla. Sin embargo, en las teorías relacionadas al tema se indica a Gallegos (2004) que el líder es quien plantea y propone el camino y los medios para llegar a los objetivos, el que da una visión clara sobre el futuro al que se desea llegar. Así mismo menciona que el liderazgo debe ser reconocido como un proceso en que se debe de considerar los siguientes elementos: el conocer la parte interna de la institución, las destrezas y habilidades, así mismo el desarrollo del personal y las actitudes.

El objetivo específico N.º 3 consistió en determinar si las actitudes de los directivos inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017. De acuerdo a los resultados realizados a través de la tabla N.º 8 donde se indica una correlación negativa de -0,119 con un p-valor  $>0,05$ , por lo cual no es significativa y tampoco existe incidencia de la variable independiente sobre la dependiente, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. Quedando demostrado que las actitudes de los directivos no inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017. Resultados que se asemejan a la investigación realizada por Guaraca (2012) “Gestión, Liderazgo y Valores” donde concluyendo el autor que resulta pertinente mejorar las acciones relacionadas con la convivencia grupal, el tratamiento de los conflictos que no tienen solución por las actitudes pocas favorables para la solución de problemas. Asimismo, estos resultados se distancian de lo vertido por Gallegos (2004) quien manifiesta que las actitudes es otro elemento del liderazgo donde se manifiesta a través de las conductas asumidas por el líder en el ejercicio de su poder demostrando y combinando los diferentes estilos de liderazgo.

El objetivo específico N.º 4 consistió en determinar si el desarrollo personal incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017. Realizados los análisis estadísticos a través de la tabla N.º 10 según la “r” de Pearson nos da una correlación de 0.439\*\* el cual según Bisquerra (2004) se ubica en un nivel normal o moderado, la cual es estadísticamente significativa en el nivel 0,01, encontrándose un  $R^2 = 0,1927$ , lo que permite afirmar que la Variable independiente influye en un 19.27% en la

dependiente, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula. Quedando demostrado que el desarrollo personal influye en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017. Resultados que tienen bastante similitud con el estudio realizado por Ruiz (2011) Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas. En el que concluye que, dentro del estilo de liderazgo transformacional, las dimensiones, influencia idealizada y estimulación intelectual influyen significativamente en la eficacia de las instituciones; así mismo que las sub dimensiones de la 2da variable, recompensa contingente y dirección por excepción activa si influyen de manera significativa.

Estudios que están de acuerdo con el fundamento teórico de Gallegos (2004) quien indica que el desarrollo personal es elemento importante en el liderazgo permitiendo al líder influenciar en las personas a su cargo el perfeccionamiento profesional lo que redundará en la organización para alcanzar las metas y los objetivos propuestos.

## V.- CONCLUSIONES

1. De acuerdo al contraste de hipótesis en la tabla N.º 2 ha quedado demostrado que el liderazgo directivo incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017. Permitiendo aprendizajes en los estudiantes y un buen clima escolar de aula.
2. Según la contrastación de hipótesis indicado en la tabla N.º 4, el conocimiento interno de la institución por parte de los directivos que son los propósitos institucionales que permiten lograr las metas no incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.
3. Ha quedado demostrado a través del contraste de hipótesis indicado en la tabla N.º 6, que las habilidades y destrezas que son las facultades del liderazgo que posee todo directivo de institución educativa no inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.
4. En la tabla N.º 8 ha quedado demostrado el contraste de hipótesis, Las actitudes que son las conductas observables de los directivos y docentes no inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.
5. Se ha demostrado según el contraste de hipótesis indicado en la tabla N.º 10, el desarrollo personal de los directivos y de los docentes inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

## **VI.- RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al personal directivo promover estilos de liderazgos teniendo en cuenta las cualidades del personal docente a su cargo para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017. Lo cual permitirá aprendizajes de calidad y una buena convivencia escolar.
2. Al personal directivo se recomienda asumir con responsabilidad el conocimiento interno de la institución empoderando los propósitos institucionales en el fortalecimiento del rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.
3. Al personal directivo se recomienda conocer las habilidades y destrezas del personal docente a su cargo para promocionar el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017, permitiéndoles tener éxito en sus actividades escolar y puedan desarrollar su proyecto de vida.
4. Al personal directivo se recomienda demostrar actitudes a través de conductas asumiendo los diferentes estilos de liderazgo que permita un buen rendimiento académico en los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.
5. Al personal directivo continuar promocionado el desarrollo personal de los directivos y de los docentes, ya que esto permite el mejoramiento del rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

## VII. REFERENCIAS

- Álvarez (1993). *La motivación en alumnos de bajo rendimiento académico: desarrollo y programas de intervención.*
- Arias (2014). *Gestión de la calidad educativa y rendimiento académico en la institución educativa Arequipa.* Artículo científico de investigación en la Universidad Católica San Pablo de Arequipa. Perú.
- Bernal (2013). *Gestión pedagógica en el aula: “clima social, escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación general básica de los centros educativos Manuela Cañizares y Miguel Morocho de las parroquias urbana y rural del cantón Cuenca, provincia de Azuay, en el año lectivo 2012 – 2013”.*
- Bisquerra (2009) *Metodología de la investigación educativa.* Editorial La Muralla S.A. Madrid – España.
- Caiza (2013). *El rendimiento académico y su influencia en la autoestima de los niños del centro de desarrollo comunitario de san diego de la zona centro del Cantón Quito de la Provincia de Pichincha.* Tesis para la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación. Universidad Técnica de Ambato de Ecuador.
- Calero (1998). *Hacia la excelencia de la educación.* Lima: San Marcos. Pág. 306, 215. (B.N.P.). 379.1 C23 1998
- Calero (2005). *Gestión Educativa.* Lima: Abedul. Pág. 284, 30, 280. (BP).
- Carrasco (2005). *Metodología de la Investigación.* Primera Edición. Editorial San Marcos.
- Chiavenato (1986). *Introducción a la teoría general de la administración.* México DF: Mc Graw Hill. Pág. 183 (B. Publica de Lima) 658 Ch44 1986.
- Cueva (2006). *Diccionario de pedagogía.* Lima: AFA EDITORES importadores S.A. Pág. 206 (BC de San Marcos) R/LB 15 D71 2006.
- Fernández y Álvarez (2002). *La dirección escolar ante los retos del siglo XXI.* Madrid: Síntesis. Pág. 237, 239, 276. (B. de Post Grado San Marcos) 375.2 F38
- Gallegos (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización.* Lima: San Marcos. Pág. 112, 114, 117 (B. Publica de Lima). 371.2 G15.

- Goleman y otros (2002). *El líder resonante crea más*. McKeePlaza & Janés. Barcelona – España
- Guaraca (2012). “*Gestión, Liderazgo y Valores en la Escuela “Brasil”, de la Provincia del Azuay, Cantón Gualaceo, durante el Año Escolar 2010-2011*” Tesis de Grado previa la obtención del Título de Magíster en Gerencia y Liderazgo Educacional. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Guibovich (2006). *Antropología liderazgo y cultura organizacional*. Lima: Universidad Villarreal. Pág. 185, 186. (B. Publica de Lima) 306- G91.
- Hellriegel (2005). *Administración*. México. DF.: Internacional Thomson Editores. Pág. 418 (BC de San Marcos) HD 31 H37 2005Ander - Egg (1997)
- Hernández y otros (2010). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial McGraww-Hill.
- Icaza (2012). *Gestión académica y liderazgo en los docentes del centro de educación general básica “13 de abril” del Cantón Ventanas, año 2012. Diseño de un sistema de capacitación en liderazgo docentes*. Tesis de investigación, para la obtención del grado de Magíster en Gerencia Educativa. Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Kerlinger & Lee (2002). *Investigación del Comportamiento: Métodos de Investigación en ciencias sociales*, México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Lepeley (2001). *Gestión y calidad en educación*. Santiago de Chile: Mc Graw Hill Interamericana. Pág. 23, 25 (B. Publica de Lima) 371.2 L48.
- Monroy (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente. Caso de Estudio: Escuela Estatal “RAFAEL SATURNO GUERRA”. Valencia – Estado Carabobo*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Gerencia Avanzada en Educación. Universidad de Carabobo – Venezuela.
- Ponce (2012). *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico*. Tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión Curricular. Universidad Bío. Chilan – Chile.
- Ramos (2015). *Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del*

- distrito de Paucarpata Arequipa 2015*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación con mención: Administración y Gerencia Educativa. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca – Puno – Perú.
- Reyes (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú.
- Ruiz (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte*. Tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.
- Supo (2015). *Cómo elegir una muestra – Técnicas para seleccionar una muestra representativa*. Primera edición: Enero del 2014. Editado e Impreso por BIOESTADISTICO EIRL.
- Tamayo y Tamayo (2005). *El proceso de la investigación científica*. Cuarta edición. Editorial Limusa S. A. México.

# ANEXOS

## ANEXO 1

### ENCUESTA PARA VALIDAR EL LIDERAZGO

Programa de Maestría en Educación  
Administración de la Educación

#### ENCUESTA DOCENTES Unidad Educativa Fiscal “República de Francia”

Fecha: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** continuación tienes una serie de afirmaciones, encierra la respuesta que este más acorde a tu análisis sobre el Liderazgo de la autoridad

|   |                |
|---|----------------|
| 4 | Siempre        |
| 3 | Frecuentemente |
| 2 | Rara vez       |
| 1 | Nunca          |

| CATEGORÍA  | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|---|---|---|---|
| <b>CONOCIMIENTO INTERNO DE LA INSTITUCIÓN</b>  |   |   |   |   |
| 1. Actúa como portavoz de la institución.  |   |   |   |   |
| 2. Habla a nombre de toda la institución (Jornadas).   |   |   |   |   |
| 3. Se empeña que los docentes hagan carrera.   |   |   |   |   |
| 4. Delega a algún colaborador responsabilidades.   |   |   |   |   |
| 5. Le gusta escuchar a sus colaboradores y compañeros, para apoyarles en aquello que sea necesario.                |   |   |   |   |
| <b>HABILIDADES Y DESTREZAS</b>   |   |   |   |   |
| 6. Estimula a sus docentes a un mayor rendimiento.   |   |   |   |   |
| 7. Permite que los docentes adopten formas de trabajo que ellos consideren mejor.                                  |   |   |   |   |
| 8. Tolerancia a indecisiones y retrasos en la ejecución de los trabajos de los compañeros.                         |   |   |   |   |
| 9. Programa y organiza el trabajo que se realiza en la institución.  |   |   |   |   |
| <b>ACTITUDES</b>   |   |   |   |   |
| 10. Confía en sus colaboradores en que hagan trabajos sin indicaciones explícitas y les da libertad para proceder. |   |   |   |   |
| 11. Anima al trabajo extra.  |   |   |   |   |
| 12. Trata de convencer a su personal de que sus ideas son para el bien de la institución.                          |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| 13. Suele gritar a las personas con las que trabaja para conseguir que cumplan sus instrucciones y hagan lo que quiere. |  |  |  |  |
| 14. Conoce en profundidad a sus colaboradores, sus puntos fuertes y sus puntos débiles, sus virtudes y sus defectos.    |  |  |  |  |
| <b>DESARROLLO PERSONAL</b>  |  |  |  |  |
| 15. Permite a sus colaboradores una completa libertad en su trabajo.  |  |  |  |  |
| 16. Deja que sus colaboradores recurran a su propia capacidad de juicio en la solución de problemas.                    |  |  |  |  |
| 17. Ayuda a sus docentes a destacarse y alabar sus logros   |  |  |  |  |
| 18. Decide cómo se hace y que se hace.  |  |  |  |  |
| 19. Obra sin consultar al grupo.  |  |  |  |  |
| 20. Suele aceptar sugerencias con respecto a sus tareas.  |  |  |  |  |
| 21. Cuando toma decisiones, piensa y reflexiona sobre los hechos y sus consecuencias.                                   |  |  |  |  |

## ANEXO 2

### FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

#### Cuestionario: Liderazgo

#### **I.- DATOS INFORMATIVOS:**

1. **Técnica:** Encuesta.
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario.
3. **Lugar:** Unidad Educativa Fiscal “República de Francia”
4. **Forma de aplicación:** Libre.
5. **Fecha de aplicación:** Noviembre del 2017.
6. **Autores:** Magdalena Almendariz Calderón - Geovanny Méndez Izurieta.
7. **Medición:** Nivel de liderazgo.
8. **Administración:** docentes.
9. **Tiempo de aplicación:** 41 minutos.

**II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:** El cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de liderazgo directivo según la percepción de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “República de Francia”.

#### **III. – DIMENSIONES E INDICADORES:**

- **Conocimiento interno de la institución.**
  - Responsabilidades y beneficios.
  - Programa de capacitaciones.
- **Habilidades y destrezas.**
  - Desempeño laboral.
  - Calidad de trabajo.
  - Productividad.
- **Actitudes.**
  - Aptitud.
  - Oportunidades.
  - Motivación.
- **Desarrollo personal.**
  - Trabajo en equipo.
  - Competencia profesional.
  - Iniciativa.

#### **IV.-INSTRUCCIONES:**

1. El Cuestionario para indagar sobre el nivel de liderazgo consta de 21 ítems, de los cuales 5 corresponde a la dimensión **conocimiento interno de la institución**, 4 para la dimensión **habilidades y destrezas**, 5 para la dimensión **actitudes** y 7 para la dimensión **desarrollo personal**.
2. El instrumento ha sido elaborado con enunciados que reflejan precisiones sobre niveles de autoestima, observando el comportamiento de los estudiantes, que, para el tratamiento de datos, se les ha asignado los siguientes valores: 4 puntos: siempre, 3 puntos: frecuentemente, 2 puntos: rara vez y 1 punto: nunca.

Los niveles de entorno laboral saludable, se valorará:

- Malo.

- Deficiente.
- Bueno.
- Excelente.

**Rangos**

Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor máximo – Valor mínimo, sobre los 5 niveles, lo cual quedará de la siguiente manera:

$V. mx = 21 \times 4 = 84$     $V. min = 21 \times 1 = 21$ .

**V.-MATERIALES:** Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.

**VI.-CALIFICACIÓN:**

Se califica la frecuencia y porcentajes en que se presenta los comportamientos previstos, según las dimensiones de los componentes de la autoestima.

| Niveles    | Escala  |
|------------|---------|
| Excelente  | 64 – 84 |
| Bueno      | 43 – 63 |
| Deficiente | 22 - 42 |
| Malo       | 0 – 21  |

| Niveles    | Conocimiento interno de la institución | Habilidades y destrezas | Actitudes | Desarrollo personal |
|------------|--|-------------------------|-----------|---------------------|
| Excelente  | 17 – 20                                | 14 – 16                 | 17 - 20   | 24 – 28             |
| Bueno      | 13 -16                                 | 11 – 13                 | 13 – 16   | 19 - 23             |
| Deficiente | 9 -12                                  | 8 – 10                  | 9 -12     | 14 – 18             |
| Malo       | 5 – 8                                  | 4 – 7                   | 5 - 8     | 7 – 13              |

**CÁLCULO ALFA DE CRONBACH – LIDERAZGO**

**Resumen de procesamiento de casos**

|       |          | N | %     |
|-------|----------|---|-------|
| Casos | Válido   | 5 | 100.0 |
|       | Excluido | 0 | .0    |
|       | Total    | 5 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .715             | 21             |
|                  |                |

### ANEXO 3

#### ESTADÍSTICAS DE TOTAL DE ELEMENTO

|  | MEDIA DE ESCALA SI EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO | VARIANZA DE ESCALA SI EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO | CORRELACIÓN TOTAL DE ELEMENTOS CORREGIDA | ALFA DE CRONBACH SI EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO |
|--|--|---|--|---|
| 1. Actúa como portavoz de la institución.  | 60.8000  | 59.700  | -.232                                    | .744  |
| 2. Habla a nombre de toda la institución (Jornadas).   | 61.2000  | 51.700  | .279                                     | .704  |
| 3. Se empeña que los docentes hagan carrera.   | 60.8000  | 57.200  | -.024                                    | .721  |
| 4. Delega a algún colaborador responsabilidades.   | 61.8000  | 45.700  | .540                                     | .673  |
| 5. Le gusta escuchar a sus colaboradores y compañeros, apoyarles en aquello que sea necesario.                     | 61.4000  | 53.300  | .339                                     | .701  |
| 6. Estimula a sus docentes a un mayor rendimiento.   | 61.2000  | 61.700  | -.655                                    | .744  |
| 7. Permite que los docentes adopten formas de trabajo que ellos consideren mejor.                                  | 62.0000  | 0   | .865                                     | .652  |
| 8. Tolera indecisiones retrasos en la ejecución de los trabajos de los compañeros.                                 | 61.8000  | 43.700  | .816                                     | .643  |
| 9. Programa y organiza el trabajo que se realiza en la institución.  | 60.8000  | 50.700  | .455                                     | .689  |
| 10. Confía en sus colaboradores en que hagan trabajos sin indicaciones explícitas y les da libertad para proceder. | 61.6000  | 50.300  | .287                                     | .705  |
| 11. Anima al trabajo extra.  | 60.8000  | 57.700  | -.084                                    | .724  |
| 12. Trata de convencer a su personal de que sus ideas son para el bien de la institución.                          | 61.0000  | 61.000  | -.322                                    | .751  |

|   |         |        |       |      |
|---|---------|--------|-------|------|
| 13. Suele gritar a las personas con las que trabaja para conseguir que cumplan sus instrucciones y hagan lo que quiere. | 60.6000 | 58.300 | -.176 | .726 |
| 14. Conoce en profundidad a sus colaboradores, sus puntos fuertes y sus puntos débiles, sus virtudes y sus defectos.    | 62.4000 | 54.800 | .101  | .720 |
| 15. Permite a sus colaboradores una completa libertad en su trabajo.  | 61.8000 | 61.700 | -.370 | .754 |
| 16. Deja que sus colaboradores recurran a su propia capacidad de juicio en la solución de problemas.                    | 61.4000 | 55.300 | .143  | .714 |
| 17. Ayuda a sus docentes a destacarse y alabar sus logros   | 61.4000 | 52.300 | .198  | .715 |
| 18. Decide cómo se hace y que se hace.  | 61.4000 | 50.800 | .595  | .684 |
| 19. Obra sin consultar al grupo.  | 61.4000 | 49.800 | .701  | .676 |
| 20. Suele aceptar sugerencias con respecto a sus tareas.  | 61.4000 | 39.300 | .902  | .616 |
| 21. Cuando toma decisiones, piensa y reflexiona sobre los hechos y sus consecuencias.                                   | 61.0000 | 46.000 | .865  | .652 |

**ANEXO 4**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**TÍTULO:** El liderazgo y su incidencia en el rendimiento académico de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.

| VARIABLE   | Dimensión                              | Indicador  | Ítem   | OPCIONES DE RESPUESTA |                |          |       | Criterios de evaluación                   |    |  |    |                                       |    |   |    | Observaciones y/o recomendaciones |  |
|--|--|--|--|-----------------------|----------------|----------|-------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|--|
|  |  |  |  | Siempre               | Frecuentemente | Rara vez | nunca | Relación entre la variable y la dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y el ítem |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |                                   |  |
|  |  |  |  |                       |                |          |       | Si  | No | Si   | No | Si                                    | No | Si  | No |                                   |  |
| <p>Liderazgo directivo<br/>Gallegos (2004), menciona que, el líder es el conductor, guía, jefe, dirigente. Es el que va a la cabeza de la organización y su articulador. Propone con celeridad los medios o caminos para el logro de los objetivos y crea una visión de futuro al cual aspirar y llegar con acciones no coercitivas. Señala que, reconociendo al liderazgo como un proceso, se consideran los siguientes elementos: Conocimiento interno de la institución educativa, habilidades y destrezas, actitudes y desarrollo personal</p> | Conocimiento interno de la institución | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidades y beneficios.</li> <li>• Programa de capacitaciones.</li> </ul>         | 1. Actúa como portavoz de la institución.  |                       |                |          |       | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |
|  |  |  | 2. Habla a nombre de toda la institución (Jornadas).   |                       |                |          |       | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |
|  |  |  | 3. Se empeña que los docentes hagan carrera.   |                       |                |          |       | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |
|  |  |  | 4. Delega a algún colaborador responsabilidades.   |                       |                |          |       | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |
|  |  |  | 5. Le gusta escuchar a sus colaboradores y compañeros, apoyarles en aquello que sea necesario. |                       |                |          |       | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |
|  | Habilidades y destrezas                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño laboral.</li> <li>• Calidad de trabajo.</li> <li>• Productividad ad.</li> </ul> | 6. Estimula a sus docentes a un mayor rendimiento.   |                       |                |          |       | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |
|  |  |  | 7. Permite que los docentes adopten formas de trabajo que ellos consideren mejor.              |                       |                |          |       | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |
|  |  |  | 8. Tolerancia a indecisiones retrasos en la ejecución de los trabajos de los compañeros.       |                       |                |          |       | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |

|  |  |  |   |   |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |   |  |
|--|--|--|---|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
|  |  |  | 9. Programa y organiza el trabajo que se realiza en la institución.   |   |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |   |  |
|  | Actitudes  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aptitud</li> <li>• Oportunidades</li> <li>• Motivación</li> </ul> | 10. Confía en sus colaboradores en que hagan trabajos sin indicaciones explícitas y les da libertad para proceder.      |   |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |   |  |
|  |  |  | 11. Anima al trabajo extra.   |   |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |   |  |
|  |  |  | 12. Trata de convencer a su personal de que sus ideas son para el bien de la institución.                               |   |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |   |  |
|  |  |  | 13. Suele gritar a las personas con las que trabaja para conseguir que cumplan sus instrucciones y hagan lo que quiere. |   |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |   |  |
|  |  |  | 14. Conoce en profundidad a sus colaboradores, sus puntos fuertes y sus puntos débiles, sus virtudes y sus defectos.    |   |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |   |  |
|  |  |  | Desarrollo personal   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Competencia profesional</li> <li>• Iniciativa</li> </ul> | 15. Permite a sus colaboradores una completa libertad en su trabajo. |  |  |   |  | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  | 16. Deja que sus colaboradores recurran a su propia capacidad de juicio en la solución de problemas. |  |   |   |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |   |  |
|  | 17. Ayuda a sus docentes a destacarse y alabar sus logros.   |  |   |   |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |   |  |
|  | 18. Decide cómo se hace y que se hace.   |  |   |   |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |   |  |

|  |  |  |   |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
|  |  |  | 19. Obra sin consultar al grupo.  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|  |  |  | 20. Suele aceptar sugerencias con respecto a sus tareas.                              |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|  |  |  | 21. Cuando toma decisiones, piensa y reflexiona sobre los hechos y sus consecuencias. |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |

---

FIRMA

## ANEXO 5

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “CUESTIONARIO SOBRE AUTOESTIMA”

**OBJETIVO:** El cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel directivo de la Unidad Educativa Fiscal “República de Francia”.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Fiscal “República de Francia”.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Karl Friederick Torres Mirez

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Master

#### VALORACIÓN:

|           |       |         |            |
|-----------|-------|---------|------------|
| Excelente | Bueno | Regular | Deficiente |
|           |       |         |            |

| PREGUNTAS  | HIPOTESIS   | OBJETIVOS   | VARIABLES E INDICADORES                          |  |                           |
|--|---|---|--|--|---------------------------|
| <b>PREGUNTA GENERAL:</b><br>¿Cómo incide el liderazgo directivo en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017? | <b>HIPÓTESIS GENERAL</b><br>H <sub>i</sub> : El liderazgo directivo incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.<br>H <sub>o</sub> : El liderazgo directivo no incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.<br><br><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> | <b>OBJETIVO GENERAL:</b><br>Determinar la incidencia del liderazgo directivo en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017. | VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO.                   |  |                           |
|  |   |   | <b>DIMENSIONES</b>                               | <b>INDICADORES</b>   | <b>ESCALA DE MEDICIÓN</b> |
|  |   |   | Conocimiento interno de la institución educativa | <ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabilidades y beneficios</li> <li>Programa de capacitaciones</li> </ul>   | Ordinal                   |
|  |   |   | Habilidades y destrezas                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Desempeño laboral</li> <li>Calidad de trabajo</li> <li>Productividad</li> </ul> |                           |
|  |   |   | Actitudes  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aptitud</li> <li>Oportunidades</li> <li>Motivación</li> </ul>                   |                           |

|  |   |  |  |  |                           |  |  |
|--|---|--|--|--|---------------------------|--|--|
| <p><b>PREGUNTAS ESPECÍFICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo incide el conocimiento interno de la institución de los directivos en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017?</li> <li>• ¿Cómo incide las habilidades y destrezas de los directivos en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>H<sub>1</sub>:</b> El conocimiento interno de la institución de los directivos incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.<br/><b>H<sub>01</sub>:</b> El conocimiento interno de la institución de los directivos no incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.</li> <li>• <b>H<sub>2</sub>:</b> Las habilidades y destrezas de los directivos incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.<br/><b>H<sub>02</sub>:</b> Las habilidades y destrezas de los directivos no influyen en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa</li> </ul> | <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar si el conocimiento interno de la institución de los directivos incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.</li> <li>• Determinar si las habilidades y destrezas de los directivos incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017...</li> </ul> | Desarrollo personal                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Competencia profesional. Iniciativa</li> </ul>                                       |                           |  |  |
|  |   |  | <b>VARIABLE: RENDIMIENTO ACADÉMICO</b> |  |                           |  |  |
|  |   |  | <b>DIMENSIONES</b>                     | <b>INDICADORES</b>   | <b>ESCALA DE MEDICIÓN</b> |  |  |
|  |   |  | Lenguaje y literatura                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tareas</li> <li>• Actividades individuales</li> <li>• Actividades grupales</li> <li>• Lecciones Examen</li> </ul> | Ordinal                   |  |  |
|  |   |  | Matemática                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tareas</li> <li>• Actividades individuales</li> <li>• Actividades grupales</li> <li>• Lecciones Examen</li> </ul> |                           |  |  |
| Ciencias Naturales   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tareas</li> <li>• Actividades individuales</li> <li>• Actividades grupales</li> <li>• Lecciones Examen</li> </ul>  |  |  |  |                           |  |  |
|  |   |  |  |  |                           |  |  |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>Educativa República de Francia – Guayaquil 2017?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo incide las actitudes de los directivos en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017?</li> </ul> <p>¿Cómo incide el desarrollo personal en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017?</p> | <p>República de Francia – Guayaquil 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>H<sub>3</sub></b>: Las actitudes de los directivos inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.</li> <li>• <b>H<sub>03</sub></b>: Las actitudes de los directivos no inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.</li> <li>• <b>H<sub>4</sub></b>: El desarrollo personal incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017.</li> <li>• <b>H<sub>04</sub></b>: El desarrollo personal no incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar si las actitudes de los directivos inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017</li> <li>• Determinar si el desarrollo personal incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017</li> </ul> |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|

Guayaquil 4 de septiembre del 2017

Señor Master

NERIE CASTILLO

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "REPÚBLICA DE FRANCIA"

Ciudad.-

De mis consideraciones

La presente tiene la finalidad de comunicarle que nos encontramos realizando una maestría en el país vecino Perú- Tumbes, donde para incorporarnos necesitamos elaborar la tesis de grado con el tema "El liderazgo y su incidencia en el rendimiento académico de la Unidad Educativa República de Francia" 2017.

La misma que nos permite fortalecer el desempeño docente y el logro de las destrezas con criterio de desempeño en los estudiantes.

Por lo antes expuesto solicito a usted se nos permita aplicar el proyecto en el plantel que usted acertadamente dirige y del cual formamos parte del cuerpo docente.

Seguros de ser atendidos favorablemente, le anticipamos nuestros más sinceros agradecimientos.

Atentamente



  
Magdalena J. Almendáriz Calderón  
C.I. N° 0910790906

  
Geovanny A. Méndez Izurieta  
C.I. N° 0925105744

Guayaquil 6 de septiembre del 2017



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "REPÚBLICA DE FRANCIA"  
TUNGURAHUA 593 Y CAPITÁN NÁJERA.  
Teléf. 2369135 Cel.: 0968379944  
Email: [uniedurepublicadefranci@outlook.es](mailto:uniedurepublicadefranci@outlook.es)

Señores:

Lcda. Magdalena Jenny Almendariz Calderón

Lcdo. Geovanny Alexis Méndez Izurieta

DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "REPÚBLICA DE FRANCIA"

Estudiantes de Post grado de la Universidad Cesar Vallejo-Perú

Ciudad-

De mis consideraciones

La presente es con la finalidad de dar respuesta a su solicitud de realizar una tesis de investigación ya que se encuentran realizando una maestría en el país vecino Perú –Tumbes en la Universidad "César Vallejo" donde para incorporarse necesita elaborar una tesis de grado cuyo tema es "El liderazgo y su incidencia en el rendimiento académico de la Unidad Educativa República de Francia" 2017.

La misma que al ser aplicada en el plantel que representan fortalecerá el desempeño profesional de los docentes de acorde a los Estándares Educativos de Calidad.

Como rector de la Institución Educativa en mención, que busca el mejoramiento del desempeño profesional docente y por ende la mejora de la calidad educativa del plantel tengo a bien permitir la aplicación de la misma.

Atentamente

  
Ms. Nerie Castillo  
RECTOR



**Lcdo. Hernán Álvarez Hungría.**  
**Magister en Docencia y Currículo**  
16-86075488  
**Licenciado en Ciencias de la Educación**

**Registro Senescyt 1013-**

Guayaquil- Ecuador. 5 de septiembre de 2018

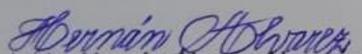
## Certificación

Yo, Lcdo. Hernán Álvarez Hungría, LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN: LITERATURA Y ESPAÑOL, con registro **Senescyt 1006-06-700173**, y Magister en Docencia y Currículo, con registro **Senescyt 1013-16-86075488** certifica haber revisado y corregido el Trabajo de Titulación previa a la obtención del Título de **Maestro en Administración de la Educación**, de los egresados Magdalena Jenny Almendáriz Calderón, con cédula # 0910790906 y Geovanny Alexis Méndez Izurieta con cédula #0925105744 con el tema "El liderazgo y su incidencia en el rendimiento académico de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017".

Certifico el trabajo realizado, y otorgo la presente certificación a los egresados, para trámites pertinente.

Particular que comunico para fines de ley.

Atentamente

  
Lcdo. Hernán Álvarez Hungría

C. I# 0909648495  
Registro Senescyt # 1006-06-700173

|  |  |   |
|--|--|---|
|  <b>UCV</b><br>UNIVERSIDAD<br>CÉSAR VALLEJO | <b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b> | Código : F06-PP-PR-02.02<br>Versión : 09<br>Fecha : 23-03-2018<br>Página : 1 de 1 |
|--|--|---|

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada **“El liderazgo y su incidencia en el rendimiento académico de la Unidad Educativa República de Francia - Guayaquil 2017”**, del (de la) estudiante Magdalena Jenny Almendariz Calderón y Geovanny Alexis Méndez Izurieta, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

PIURA, 25 DE OCTUBRE DEL 2019




MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

|         |                            |        |                     |        |                                 |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**El liderazgo y su incidencia en el rendimiento académico de la Unidad  
Educativa República de Francia – Guayaquil 2017**

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

**AUTORES:**

Lcda. Magdalena Jenny Almendariz Calderón (ORCID: 0000-0002-1669-628X)  
Lcdo. Geovanny Alexis Méndez Izurieta (ORCID: 0000-0003-4325-1048)

**ASESOR:**

Mg. Torres Mirez|Karl Friederick (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión y Calidad Educativa**

**PIURA – PERÚ  
2019**

The screenshot shows a plagiarism check report for a document titled "El liderazgo y su incidencia en el rendimiento académico de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil 2017". The document is from Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación. The report shows a 24% similarity score. The sources of similarity are listed as follows:

| Rank | Source  | Similarity |
|------|---|------------|
| 1    | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | 16%        |
| 2    | cyberleis.unimism.edu... Fuente de Internet       | 2%         |
| 3    | repo.uta.edu.ec Fuente de Internet                | 1%         |
| 4    | repositorio.uov.edu.pe Fuente de Internet         | 1%         |
| 5    | repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet        | <1%        |
| 6    | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | <1%        |

The report also indicates that the document is 1 page long and contains 12570 words. The report was generated on 25/10/2019 at 10:14 am.









**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
**LA UNIDAD DE POSGRADO**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MENDEZ IZURIETA, GEOVANNY ALEXIS

ALMENDARIZ CALDERON, MAGDALENA JENNY

INFORME TITULADO:

“El liderazgo y su incidencia en el rendimiento académico de la Unidad Educativa  
Republica de Francia – Guayaquil 2017”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA: Piura, 16 de febrero de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



---

MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA