



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica  
Rommel Mosquera Jurado - Guayaquil, 2018.

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

AUTORA:

Br. Arelis Johanna Manrique Tomalá (ORCID: 0000-0003-3555-0224)

ASESORA:

Mg. Pulache Herrera Carmen Mariela (ORCID: 0000-0002-5829-4422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Piura - Perú

2019

## **Dedicatoria**

### **A Dios:**

Con todo mi amor y cariño por llenarme de fortaleza, haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

### **A mis padres:**

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, por sus valores, por la motivación constante, que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

### **A mis hijos:**

Nahim y Juan Fernando por el tiempo que les he quitado al tener que dejarlos al cuidado de mis padres por conseguir la meta y objetivos propuestos.

### **A mis familiares:**

A mi hermana Tania por el tiempo dedicado a mi hijito Juan, y a todos aquellos que participaron directa o indirectamente en la elaboración de esta tesis.

### **A mis amigas:**

Que nos apoyamos mutuamente a nuestra formación profesional a seguir siempre a pesar de las dificultades que se nos presentaron y que hasta ahora, seguimos siendo amigas.

Finalmente, a los maestros, aquellos que marcaron cada etapa de nuestro camino, y que me ayudaron en asesorías y dudas presentadas en la elaboración de la tesis.

## **Agradecimiento**

Dios tu amor y tu bondad no tienen fin, este trabajo de tesis ha sido una gran bendición en todo sentido, quiero agradecer sinceramente a aquellas personas que compartieron sus conocimientos conmigo para hacer posible la conclusión de esta tesis.

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de estudiar y ser una Máster.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante mi carrera profesional porque han aportado con un granito de arena a mi formación.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

**La Autora.**



## Declaratoria de Autenticidad

### Declaratoria de Autenticidad

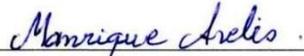
Yo, Manrique Tomala, Arelis Johanna, estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada C.I. 0919091306, con la tesis titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil – 2018”

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. tesis no ha sido auto, plagiada es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo al título profesional.
4. los datos presentados en los resultados son reales, no han sido parcelados ni duplicados ni copiado y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en una parte aporte de la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), (plagio información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena), o falsificación (representa representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencia y sanciones que de mí acción sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, Agosto del 2019



Manrique Tomala Arelis Johanna

CI. 0919091306

## Índice

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del Jurado .....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas .....	vii
Índice de Gráficos .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO.....	14
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
2.2 Operacionalización de las Variables .....	15
2.3 Población y muestra .....	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	17
2.5 Procedimiento .....	18
2.6 Métodos de análisis de datos .....	19
2.7 Aspectos éticos.....	19
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES .....	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	34
Matriz de Consistencia.....	35
Base de Datos Liderazgo Directivo.....	39
Constancia de Validación de Instrumento.....	44
Constancia de Validación de Instrumento.....	45
Constancia de Validación de Instrumentos .....	46
Autorización de aplicación de cuestionarios .....	47
Autorización de aplicación de encuestas.....	48
Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis.....	49

Informe de Turnitin .....	50
Autorización de Publicación de Tesis .....	51
Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación .....	52

### **Índice de Tablas**

Tabla 1 Distribución de la población.....	17
Tabla 2 Liderazgo directivo y el desempeño docente.....	20
Tabla 3 Liderazgo interpersonal .....	21
Tabla 4 Desarrollo de capacidades .....	22
Tabla 5 Toma de decisiones .....	23
Tabla 6 Correlación entre el Liderazgo directivo y el desempeño docente.....	24
Tabla 7 Correlación entre el Liderazgo interpersonal y el desempeño docente .....	25
Tabla 8 Correlación entre el Desarrollo de capacidades y desempeño docente .....	26
Tabla 9 Correlación entre Toma de decisiones y Desempeño docente .....	27

### **Índice de Gráficos**

Ilustración 1 Liderazgo directivo y Desempeño docente.....	20
Ilustración 2 Liderazgo Interpersonal .....	21
Ilustración 3 Desarrollo de capacidades .....	22
Ilustración 4 Toma de decisiones .....	23

## RESUMEN

El estudio presente estuvo motivado por conocer el nivel de desempeño docente en la escuela y cómo se relaciona con la capacidad de liderazgo de la directora; por esta razón el objetivo general fue el de determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018. El estudio fue cuantitativo, de corte transversal y de diseño correlacional; se contó con una muestra conformada por los 30 docentes de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018 y fue elegida por conveniencia de la investigación; los instrumentos que se aplicaron fueron contruidos explícitamente para esta investigación y fueron un cuestionario sobre liderazgo directivo y un cuestionario de observación para recoger información sobre el desempeño docente. Las hipótesis fueron contrastadas por medio del coeficiente de correlación de Pearson. Con los resultados obtenidos fue posible concluir que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018, así lo indica el coeficiente de correlación de Pearson cuyo índice es de 0,902, lo que indica una relación muy alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01.

**Palabras Claves:** Liderazgo directivo, desempeño docente, planificación curricular, dirección del aprendizaje, evaluación.

## **ABSTRACT**

The present study was motivated by knowing the level of teaching performance in the school and how it relates to the leadership capacity of the principal; for this reason, the general objective was to determine the relationship between leadership and teaching performance in the Rommel Mosquera Jurado - Guayaquil general education fiscal school, 2018. The study was quantitative, cross-sectional and correlational design; it was counted on a sample conformed by the 30 teachers of the fiscal school of general education Rommel Mosquera Jurado - Guayaquil, 2018 and it was chosen by convenience of the investigation; the instruments that were applied were constructed expressly for this investigation and were a questionnaire on directive leadership and an observation form to collect information on the teaching performance. The hypotheses were contrasted by means of the Pearson correlation coefficient. With the results obtained, it was possible to conclude that the directive leadership is significantly related to the teaching performance in the fiscal school of basic general education Rommel Mosquera Jurado - Guayaquil, 2018, as indicated by the Pearson correlation coefficient whose index is 0,902, which indicates a very high and direct relationship and bilateral significance less than 0.01.

**Keywords:** Leadership, teaching performance, curricular planning, direction of learning, evaluation.

## I. INTRODUCCIÓN

La gran cantidad de personas afirman que estamos delante de una nueva situación, nuevas formas de ver la educación, una época de cambios que generan ciertos paradigmas dentro de la educación actual, es por ello que los representantes de las unidades académicas se enfrenten a diversos problemas nunca antes vistos. Para que todo esto pase, es necesario que los directivos sean competentes en brindar liderazgo en todos los procesos de gestión educativa dentro de la institución. El liderazgo es un aspecto primordial para alcanzar seguridad y excelencia escolar. La primera duda del líder no es facilitar él mismo los problemas, sino el medio en que solucionará los mismos.

Uno de los estudios realizado por (Reeves, 2015) en Chile el cual trata sobre el liderazgo del administrados y el entorno escolar, admite que son compendios que forman situaciones propicias, resultando en el 88,6% hacia los mejores éxitos. (Freire, 2014) en su tratado “Anticipes de indagación: el accionar directivo en la institución educativa”; indago sobre la correspondencia del directivo y el nuevo reto de los educadores como guías didácticos, anverso a la orientación de los establecimientos educativos de la nación, logrando que los manejos estatales sean acordes a la misión de la institución, no solo en quien la administra sino en quienes laboran en ella.

La nación ecuatoriana ha realizado diversos ajustes en el régimen de educación y el proceder el liderazgo del administrador se muestra acatamientos de los estándares que hacen parte de los directivos, ya que internamente la I.E. debería mostrar más que una adecuada estructura una eficiente dirigencia.

El año 2017 se unió cuatro ejes que precisen lo correspondiente a cimentar el trabajo educativo, de los cuales se recalca el desempeño docente y la competitividad de liderazgo directivo para garantizar resultados educativos beneficiosos. (Sanchez, 2018) en su información efectuada en la universidad de Guayaquil concluye que el 51% de los encuestados considera que es importante el liderazgo directivo en el establecimiento educativo, define el estilo de liderazgo con desempeño para lograr los objetivos planteados por el líder y con un grupo docente. Los datos que se evidencian la poca participación y comprensión de las normas y estrategias de liderazgo en la institución.

Actuando el liderazgo y la gestión pedagógica como formas significativas para la ritmo de una institución educativa se sabe que la realidad de muchas de estas instituciones

de formación tienen severos problemas al respecto, no es distinta a esta situación la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado, que en su interior muestra dificultades como información inadecuada entre los representantes formativos, falta de desarrollo del trabajo en conjunto, restringidos logros y metas didácticas, delimitada programación; incongruente toma de medidas; inadecuada promoción de aprendizajes significativos.

Por este motivo, esta información se efectuó ajustándose en la ajustada comparación que tiene el liderazgo directivo y el desempeño docente También si proyecta apropiadamente e impulsa la participación democrática podrá optimizar la toma de decisiones en los asuntos de trabajo pedagógico.

Los trabajos previos como antecedentes internacionales tenemos los siguientes:

La investigación de (Casique, 2016) que tiene por nombre: “El Liderazgo directivo y Desempeño Docente de un establecimiento educativo del periodo 2015 en Moyobamba, el mismo que refiere como primordial propósito el establecer las semejanzas entre los aspectos en estudio, presentando hipótesis la semejanzas entre sus variables, aplicando técnicas y herramientas necesarias para obtener la apreciación o los resultados de los aspectos considerados en la investigación, se manejó la práctica de informaciones mediante el material de preguntas. En el que la primera solución que se halló fue demostrar la similitud en las variables de investigación, y hubo probabilidad de establecer la relación, a través del coeficiente Rho Spearman, donde se halló la significancia por ello se concluye que el liderazgo influye en la labor que realizan los docentes en el establecimiento educativo.

La indagación de (Evans, 2015) aspiro determinar la interacción de la Inteligencia Emocional y los Estilos de Liderazgo, la cual exploro, describió y estableció la correlación considerando sus resultados en un estudio cuantitativo y sus opiniones en un aspecto cualitativo, la investigación considero a 476 personas las cuales forman parte del personal docente y administrativo de la I.E. con la herramienta utilizada para recolectar la información se dedujo que los directivos no practican un liderazgo transformacional y que el rango en la institución educativa es demasiado improcedente con el trabajo encomendado, para reemplazar y modificar la situación de las establecimientos educativos, para que se cambien en entidades de excelencia por su confianza y eficiencia en la enseñanza de los educandos, hay que apoderarse de las acciones propias y realizarlas con responsabilidad. Las autoridades deben aplicar un liderazgo transformacional, el mismo que demostrara la

responsabilidad y el entusiasmo en sus tareas, la seguridad a su vez en las decisiones que se tomen en consideración para fomentar la colaboración, y la confianza entre compañeros.

(Bodero, 2014) Presenta la indagación nominada el liderazgo directivo y la relación con el clima organizacional, en Tumbes – Perú, la cual aplico una metodología correlacional y considero a 26 educadores, para recopilar las apreciaciones que resultaron se empleó el estadístico T de Student, donde se mostraron resultados del 66% como que el directivo mantiene un buen liderazgo y el 62% afirma que el clima es apropiado, por lo cual resulta significativa la relación entre las variables consideradas para el estudio, además se aplicó R de Pearson donde los resultados marcaron 0.646 ubicándose en una correspondencia positiva media para el liderazgo y 0,0710 para clima organizacional por lo que se enmarca a una correspondencia positiva media.

(Castro, 2016) en su tarea de información mencionado “Directores Principiantes: dificultades y retos en el trabajo de sus funciones” para escoger el nivel de magister en investigación educativa en la facultad autónoma de Yucatán- México su objetivo tocó identificar y describir las dificultades de los directores principiantes de escuelas secundarias públicas, para su población contaron con un total 34 directores de las cuales sólo 32 participaron haciendo un 91%, En la metodología el instrumento que utilizado fue una adaptación de un cuestionario tipo encuesta la que estaba conformada por ocho secciones utilizando para ello el instrumento escala de Likert, Los valores de confiabilidad Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) para determinar la consistencia interna de la pruebas. El índice de confiabilidad para cada una de las aéreas del cuestionario y en todos los casos fue superior a 80. Respecto a los resultados hallados en este estudio indican que los directores principiantes tienen dificultades al realizar el PETE y el PAT. Otra dificultad obtenida en esta investigación fue afrontar un sinnúmero de ocupaciones. Por lo consiguiente se encontraron diferencias en las características de los participantes.

A nivel nacional se encontró el estudio de (Angulo, 2016) El liderazgo directivo y su acontecimiento en el clima institucional. Se tomó a manera de motivación la idea de que habiendo un elemento de atención primaria en aprendizaje por corresponder a un sistema de UEM, correspondería crear los excelentes logros en el campo. En este desarrollo se juntaron los hechos supuestamente separados y se formuló una hipótesis que agrupa los variados resúmenes; la cual radica en la conversación razonada de diferentes componentes divididos en una reciente generalidad, estando el método inductivo deductivo un desarrollo dirigido

que parte de lo privado a lo general, de una parte a un todo, además es un transcurso que posee asume caminos muy significativos los cuales accederán clarificar el estado y tiempos de la encuesta a través de la reflexión, experiencia, asimilación, abstracción y divulgación. Los resultados de este examen se demuestran en las experiencias reconocidas en los estudiantes, docentes, padres de familias y directivos los propios que mediante el empleo un análisis descriptivo han descubierto que el 41,30% suponen que las relaciones entre directivos, docentes y los auxiliares de servicio son muy buenas, que han obtenido en la formulación de conclusiones y planteamiento de una propuesta orientada a la mejora del ambiente en la institución mediante la concentración de correctivos en el tipo de liderazgo directivo usado para llegar a ampliar la calidad en la educación que oferta esta institución.

(Medina, 2017) Suceso del clima organizacional en el desempeño docente de la U.E.S.D.G-Q. Su objetivo fue el comprobar la correspondencia entre los aspectos del estudio, esta exploración descriptiva empleo a 50 catedráticos de U.E.S.D.G-Q. A quienes fue aplicado un sondeo el mismo validado y responde a HayMcBer que trata de responder las interrogantes referentes a tenacidad, compromiso, esquemas, distinciones, albor y unidad de trabajo en los pertinentes a clima organizacional, sin embargo para desempeño docente se consideró: la influencia disciplinar, la labor del aprendizaje, el progreso profesional y el compromiso ético, aunque existe dos subniveles en la institución tales como: la escuela y el colegio; en la escuela presenta más dificultades a pesar que estas no perjudican a la entidad educativa según el rango evaluado, en su efecto la estimación que se dio para desempeño docente muestra un nivel medio por lo que autoriza a la institución a efectuar esquemas que muestren la calidad educativa, por ello el estudio presento la correlación entre sus aspectos en estudio, además su correspondencia fue positiva baja por lo que la variable 1 no transgrede en la variable 2.

(Benitez, 2013) en su averiguación elaborada en la Universidad de Guayaquil, titulada "*La gestión del administrador educativo y el desempeño docente*" cuyo objetivo fue Determinar la función del docente y del administrador educativo mediante un taller para mejorar la convivencia laboral. La observación fue de índole expresivo correlacional y se manejó la técnica de la encuesta y como instrumento cuestionario al determinar la gestión del administrador educativo se reflejó que el 57% de los encuestados opinan que no existe una buena gestión por parte del administrador lo que no permite que el desempeño docente

sea optimo la autora concluye que en el estudio realizado no existe liderazgo institucional pues hace falta la organización, dirección, coordinación y control del líder educativo.

(Lombeida, 2013) Expone en su estudio liderazgo en la tarea académica y administrativa, realizado en la ciudad de Guayaquil, planteando como propósito el establecer situaciones de progreso del liderazgo en el colegio Juan de Dios Martínez Mera, la misma que trata de igualar los elementos de mayor hechos en la tarea colegial y administradora que expresen destrezas que mejoren la tarea de Directores y Magistrales en favor de educandos, siendo una exploración interpretativa puntualiza la calidad que tiene la Administración en los establecimientos educativos contando con 278 integrantes de la institución la que se manejó la encuesta, la herramienta que se manejó fueron las preguntas los efectos proporcionaron en un 60% apuntaron al directivo como permisible y el 63% esta contiene que debería poner en aplicación y alcanzar un buen liderazgo para progreso del colegio por ello finaliza que la cualidad del líder debe ser la de un reformador manteniendo a las personas con ánimo, creatividad y aliento de cambio más que como un deber o cargo.

Estas investigaciones permiten a la investigadora tener una visión amplia de cómo se comportan las variables en estudio en diferentes escenarios y relacionándolas con otras variables con las que se han sometido a significancia; en este sentido, ayudarán a cuidar que no interfieran variables intervinientes o factores ajenos al propósito del estudio.

Encontramos las definiciones de Liderazgo directivo en el que (Chiavenato, 2000) sustenta “el liderazgo es disposición de interceder en los seres humanos para efectuar aquello que se desea cumplir”, además sostiene que se afirma en dos semblantes: no se puede dirigir si no se logra que los subalternos realicen lo que se aspira lograr u obtener, el dirigente debe manifestar las intenciones que desea alcanzar y ser capaz de intervenir en el accionar positivo de cada seguidor.

(Delgado, 2005) Denomina lidera al ser humano capacitado para inducir a la autonomía, desde el interior de su organización y con el ímpetu de transmitirlo a quienes preceden de él, con el fin de que estos tengan la voluntad de esforzarse y lograr la metas en conjunto.

La institución que proyecta el sistema educativo en Argentina, distingue: la Gestión y el Liderazgo responden a dos elementos que se incorporan en el proceso de los ambientes de una organización. En este aspecto la gestión concierne rectamente a las pericias, la

operatividad y las aspiraciones planteadas, mientras que el liderazgo se enlaza a los servicios, el ímpetu, la creatividad para que estos procesos motiven e identifiquen a los actores de la comunidad. Además el liderazgo sitúa a los sujetos en la dirección para alcanzar un mismo propósito fundamental para la organización.

(Alvarado, 2003) Señala que el liderazgo se vincula con la gerencia y lo define como “cargo de guiar y dirigir a los participantes a través de los ideales, personalidad, capacidad, deseo y experiencia administrativa”, para el resultado de los objetivos preestablecidos.

Estos conceptos envuelven al gestor educativo como paladín de la I.E. y su comunidad, sin dejar de atender o cumplir con su tarea administrativa, valorando y reconociendo la tarea de los docentes, para motivarlos y que respondan correctamente en el establecimiento educativo.

Es por ello importante que el directivo lidere la institución, debido a que es el propulsor, que da uso de su sabiduría y experiencia para efectuar sus labores y acciones en la institución.

Se resalta además los que afirma (Sallenave, 2002) “el líder interviene en el proceder de sus coagentes con el fin de conseguir los propósitos de la organización”. Con el ello el liderazgo en la organización manifiesta la comprensión de los actores con los propósitos de la institución.

(Lorenzo, 2004) Resume al liderazgo como “característica activa de una institución o las personas que la conforman para concebir un fin, una tarea o un plan compartido.

(Farre Lasheras, 2002) Afirma y define este concepto como “propiedad de un superior que se posee para establecer normas y que estas sean respetadas en una organización, trabajando conjuntamente para conseguir metas que beneficien al grupo o comunidad”. con ello el directivo posee la habilidad y aptitud para conceder adecuadas disposiciones, mientras para (Delgado, 2005) manifiesta que el liderazgo es una característica esencial del directivo.

A esto se suma la opinión de (Fernandez et al, 2012) quien define al liderazgo educativo como “accionar que mantienen la autoridades escolares y basan su desarrollo en la enseñanza aprendizaje, guiando, proporcionando herramientas necesarias, capacitando y evaluando a sus discípulos para el logro de una meta centrada en el bienestar educativo.

(Calero, 2011) Expresa que “la adecuada dirección en la los centros educativos se refleja en las cualidades y accionar del dirigente”. La dirección actual requiere que el

dirigente no sea un guía tradicional, más bien requiere de liderazgo. El directivo debe poseer actitudes nuevas y actualizadas para forjarlas en la organización. Por ello se concluye que el dirigente tiene la capacidad de motivar, impulsar, mediar e incidir en quienes con él conforman la institución.

Por su parte, (Alfonso, 2012) indica los caracteres fundamentales de un líder son: Personalidad en la dirigencia, es decir su marca personal; cordialidad y poderío; profesionalismo especializado en la labor que desempeña; aprovechamiento de la innovación para formar parte de este en su dirección; apertura al dialogo entre los colaboradores; visionario; cumplimiento en las etapas de administración; carisma en el desarrollo de su labor; identificar y atender las dificultades institucionales; dominio y profesionalismo en su tareas; ser ejemplo a seguir en su institución; ser imparcial en las decisiones; analizar beneficios e involucrarlos a la institución.

Se suma la opinión de (Alvarado, 2003) quien define que los aspectos que se considera para el liderazgo son: representa un componente esencial en la labor educativa, el líder debe conocer los propósitos institucionales de igual manera que los que refiere la complacencia de los beneficios individuales. Con ello se sustenta que de esa forma se lograra el progreso de la institución; el dominio que se pone en ejercicio, el cual se basa en las convicciones que perfilan al líder.

Este autor asume que se practica de cinco maneras; a través del estímulo, que permite fundir el comportamiento de sus colaboradores, la imposición, a ciertas normas con el propósito de alcanzar las metas, el dominio de habilidades y conocimientos los mismos que se muestra con el despejar dudas de los subalternos por el líder y por último la virtud de sus condiciones personales ya que debe inculcar en sus colaboradores.

El estilo reside en diferentes diligencias que declara el líder en funciones de su dominio con el fin de constituir beneficios y alcanzar metas; los partidarios: el atributo del liderazgo, el afecto, el acatamiento y la concurrencia a los miembros del grupo.

(Arreaga, 2011) Señala “los líderes destacados ostentan una perspectiva personal del futuro de la institución y que comparten con sus participantes y el cual infiltra los instrumentos institucionales tales como las estrategias, proyectos, política y accionar diario”.

(Arreaga, 2011) Mantiene entre los pilares del liderazgo la visión que es la esfinge próxima a alcanzar, con una meta a ejecutar. Es un enfoque a futuro, atrayente y objetivo

que mejora la realidad actual. Habitualmente manifiesta términos de mudanza, los que implica a la institución tales como sus principios, opiniones y valores, referentes a cuestiones eminentes.

Para que este pilar sea distinguido por sus participantes debe enmarcarse en el Proyecto Educativo Institucional el cual:

1. Refiere el accionar diario de la institución.
2. Ser socializado mas no ser tema de discusión.
3. Brindar ayuda a los sucesos que se dan en la institución.
4. Sensibilizara la comunidad educativa.
5. Mantener una identificación institucional.

Para certificar el desempeño y responsabilidad de quienes conforman la institución debe ser puesto en conocimiento de sus actores.

La misión es aquello que delimita los argumentos que entienden a la institución, es decir lo que oferta, brinda y proporciona a la comunidad que sirve en este aspecto según (Argoña, 2006) “ es la situación figurada e indivisible, se emplea como guía para la identidad y encadenamiento de la organización”.

Valores: ilustraciones manifiestan visiblemente que los integrantes de la institución creen en el liderazgo de las dirigentes cuyos valores se parecen a los que el grupo prepondera. Desde esta perspectiva es fundamental que el líder comunique de forma explícita o subliminal sus valores.

Con ello se asemeja el liderazgo interpersonal a lo que (Fischman, 2000) asevera que cuando el ser humano domina el dialogo, asimila a administrar y guiar a otros entregando equitativamente, trabajo y fortaleciendo las relaciones entre los actores.

Por otro lado encontramos la dimensión desarrollo de capacidades en el que según la definición del Programa de las Naciones Unidas es el proceso por el cual los sujetos, estructuras y compañías consiguen, fortifican y conservan las capacidades necesarias para instaurar y conseguir sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. Las competitividades educativas representan los contenidos disciplinares que autorizan al educador a rescatar cabalmente en diligencias labor ordenadora. Cada competitividad, exhibe mecanismos o contenidos relacionados con los oportunos itinerarios que identifican el desempeño de la competitividad.

También se refleja la dimensión Toma de decisiones en la que refiere (Argoña, 2006) “es el asunto de seleccionar entre diversas opciones y solucionar diferentes contextos o dificultades en diferentes escenarios”. En el ejercicio el dirigente emplea métodos de liderazgo dependiendo en el contexto que se encuentre, pero considerando las opiniones de sus subalternos antes tomar las decisiones.

Por otra parte, tenemos la definición del desempeño docente que (Bazarra, 2007) expone “el desafío de la actualidad, el cual presenta diversos cambios tanto en las instituciones como en el personal que en el labora el cual debe responder a las exigencias actuales”. La instrucción en los educandos del siglo XXI consigue más ofrecimiento, profesionalidad, expectativa un desafío primordial que corresponde a quienes forman parte de ella.

Se conoce que las presiones que los educadores adquieren ya sea por el dominio del comportamiento de sus educandos, la poca colaboración de los representantes, la utilidad de la tecnología, el adiestramiento a la tarea docente y el de la identidad del docente. Para penetrar en el tema es preciso especificar el concepto de desempeño docente.

Esta definición es muy extensa por lo que (Peña, 2002) afirma como la labor ejecutada por un ser humano, respondiendo a lo que representa para ellos compromiso el cual se centra a su labor. por lo que el autor admite que el desempeño es el proceso que realiza el profesional educativo con responsabilidad y que de este se obtiene sus beneficios.

(Rubio, 2005) Afirma que el desempeño docente “se refiere alguna diligencia que ejerce un profesional para preparar a un individuo, el cual consiste en formar en valores, conocimientos y capacitar para la toma de decisiones y acciones que se den en su vida cotidiana, con una interacción con otros seres y el mundo”.

(Ponce, 2012) Expresa “se refiere al proceder del profesional educativo, el cual se dice de la correspondencia entre el razonamiento y las aptitudes del docentes, las cuales se emplean para situar, regir, vigilar y valorar el accionar educativo y el producto que es sujeto de formación, con esto manifiesta la influencia en las acciones y labores de esta profesión.

(Argoña, 2006) Aduce “es la facultad del educador para realizar labores y compromisos que requiere la profesión”. El autor refiere a esta definición como la tarea que el educador debe realizar para plasmar en la práctica su quehacer. Es decir se encasilla en el concepto de su tarea más no de su conocimiento.

(Ledo, 2014) “diligencia que conserva el docente, ejecutando una actividad referente a su profesión” El autor la ajusta al proceder del educador en el desarrollo de su tarea.

(Díaz, 2012) expresa que la definición responde al accionar del educador en lo relacionado al proceso educativo, con ello comprende su labor, las herramientas que emplea para el desarrollo de la misma, el uso de estrategias para las diferencias de aprendizajes que mantienen los educandos, asimismo como la forma de evaluarlos.

Según (Unesco, 2011) la definición responde a la “congregación de acciones y responsabilidades del educador, las mismas que se relacionan con los mecanismos y formación de los estudiantes”. Para lo cual del modelo que el docente emplee proporciona al estudiante la capacidad de mostrarse a las situaciones cotidianas.

(Avolio, 2008) explica que el mismo no se restringe al encuentro o relación que se dé entre docente y estudiante, sino que abarca otras labores como dar solución a las dificultades que se presentes a diario en el contexto educativo.

Además, se busca que el docente sea crítico para evaluar su propio desempeño y desarrolle con otros compañeros actividades que permitan el enriquecimiento en conjunto.

Por otro lado, la dimensión Planificación Curricular indica (Meléndez M., 2008) “conciene a establecer los lineamientos a ejecutarse los mismos que consecutivamente serán ajustados y aplicados”. por ello esta definición determina la dirección, la meta y como llegar a la misma de la manera más conveniente.

Esta definición responde a la conjetura del accionar que deben efectuarse en las instituciones educativas para edificar los aprendizajes deseables de los educandos, los cuales se conforman de mecanismos necesarios en el nivel que se encuentren.

Estos elementos forman parte de proceso educativo, en nuestro país responden a las destrezas con criterio de desempeño, los objetivos, indicadores y criterios de evaluación. Igualmente, en este proceso interceden los actores educativos en un ejercicio permanente y emprendedor. (Flores, 2006)

De igual manera se señala la dimensión Dirección de Aprendizajes la cual revela (Meléndez M., 2008) “enlaza la facultad para emplearse apropiadamente las técnicas, métodos didácticos y reformados acorde al grupo de docentes que se asista”.

Esta definición exhibe la tarea del docente donde emplea diversas tácticas para la instrucción, las mismas que ajusta a las tipologías de los alumnos, utiliza variedad de contextos para llevar a cabo el proceso educativo. Esta interacción se la conoce como aprendizaje activo la cual permite al estudiante involucrarse directamente con el medio u objeto en análisis o estudio identificando característica y escuchando las apreciaciones de otros.

Según (Bandura, 1990) las interacciones permiten que los educando cambien su proceder debido a que la práctica y el contexto se dan en otro escenario.

Sin embargo para Ausubel el aprendizaje significativo se da cuando el docente ataña las instrucciones nuevas con aquellas que él ya conoce, las cuales abarcan transformación y avance de nuevas indagaciones. Lo que según (Montenegro, 2003) “reside en el conocimiento, producción, aprovechamiento y combinación de lo que se está aprendiendo”.

La instrucción significativa dispone talentos epistemológicos y afectuosos de esta forma personifica la instrucción. (Ausubel, 1997) Explica:

“el aprendizaje en el aula se lo emplea considerando las dimensiones; la reproducción del aprendizaje significativo y la aceptación del mismo por hallazgo. Por lo que no debe causar desconcierto ya que la aceptación se basa en la interpretación y la reproducción al hallazgo”.

Enseñar a aprender: primordiales directrices con el fin de desplegar en los docentes la autonomía de oficiar sus aprendizajes convenientes los cuales han sido planteados por la (Unesco, 2011) para emplear utensilios eruditos y sociales para un aprendizaje perenne que se efectúa en el transcurrir de su vida.

La dimensión Evaluación Pedagógica es la facultad de emplear varias tácticas de estimación las cuales permiten el resultado de las metas planteadas.

(Ponce, 2012) Declara que esta definición ataña cuando el educador emplea diversos métodos y estos se ajustan a los propósitos educativos, cuando utiliza herramientas innovadoras de evaluación, involucra el conocimiento a la práctica, mantiene dominio y control del grupo, es afectivo, prepara al estudiante para la vida aplicando la ejemplificación cotidiana.

El concepto de evaluación concuerda con diversos especialistas en el tema de los que señala a (Calero M. , 2006) quien expresa que esta definición involucra aquello que se desea observar y ser mejorado, la cual sigue un asunto que requiere por lo menos tres etapas tales como: recolección de datos, análisis de los mismos y reflexión sobre los resultados obtenidos para presentar las mejoras en lo que se requiera.

Contrariamente a que la evaluación se aplican varios procesos esta no deja de ser empleada necesaria en varios ámbitos y al efectuarse en el aspecto educativo responde a conocer el proceder de los actores que intervienen en la misma.

Ante ello (Verdugo, 2012) mantiene la evaluación es un asunto que se basa en la sucesión de hechos que implican conjetura, producción, análisis y definición de la indagación ineludible, así también la enunciación y la toma de decisiones que conlleven al fenómeno o acontecimiento para perfeccionarlos.

La (Unesco, 2011) define la evaluación como “la recolección y procedimiento de los datos que representan un contexto los mismos que permiten actuar y disponer en las mejoras”.

Como formulación del problema en el presente trabajo se señala:

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018?

Justificación del estudio: El presente proyecto de investigación amerita ser llevado adelante porque busca identificar el impacto del liderazgo que ejerce el director en el nivel de desarrollo del trabajo educativo de los docentes; en este sentido, su aporte social alcanza a los estudiantes, como sujetos en formación y que reciben el servicio educativo directo; en los docentes porque, al revisar su ejercicio profesional, podrán asumir estrategias de mejora; a los directivos, pues pretende ser una motivación para que puedan ejercer el liderazgo que necesita la institución.

Del mismo modo, los efectos del trabajo investigativo redundan en las familias, puesto que al tener mejores posibilidades de trabajo armónico en la escuela, los estudiantes se sentirán mejor y aprovecharán los procesos.

Por otro lado, en el aspecto metodológico, su aporte permitirá revisar los instrumentos internos de observación del trabajo pedagógico en aula, proponiendo nuevos elementos a evaluar y nuevas maneras de ver el complejo ejercicio docente

Institucionalmente, la investigación aporta, porque permite conocer los mecanismos de relación entre las variables en juego y, de esa manera, concebir con las diligencias que provoquen una mejoría en la labor docente. Es indudable que los docentes influyan en los aspectos que conlleven a alcanzar un liderazgo en la I.E. puesto que los beneficiarios serán la comunidad educativa.

La hipótesis general responde a la siguiente: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018. De igual manera se consideró hipótesis específicas las cuales respondieron a

Las presentes hipótesis específicas encontramos las siguientes: El liderazgo interpersonal, el desarrollo de capacidades y la toma de decisiones se relaciona significativamente con el desempeño docente.

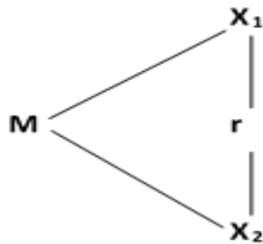
Así también encontramos el objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018. Planteando igualmente los específicos los que respondieron a determinar la relación entre el liderazgo interpersonal, el desarrollo de capacidades y la toma de decisiones y el desempeño docente.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

Para el trabajo se aplicara un diseño, según su finalidad, es aplicada; según su carácter, es descriptivo correlacional; según su naturaleza, será cuantitativa; de acuerdo al alcance temporal, transversal, porque se da en un solo momento y en tu tiempo dado; y por la orientación: que asume, estará orientada al descubrimiento. (Carrasco, 2008)

El esquema del diseño es:



M = Muestra

X<sub>1</sub> = Liderazgo directivo

r = relación (correlación de Pearson)

X<sub>2</sub> = Desempeño docente

#### **Variable 1: Liderazgo directivo**

Es la actividad que se distingue por fijar normas, la organización del trabajo y la concentración en las metas, es muy eficaz para conservar a un equipo centrado en una misión (Farre Lasheras, 2002)

#### **Variable 2: Desempeño docente**

Define el desempeño profesional como toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. (Peña, 2002)



**Variable Dependiente: Desempeño docente**

<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Define el desempeño profesional como toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. (Peña, 2002)	Para medir el desempeño de los docentes se aplicó una ficha de observación la cual consta de 18 alternativas y se consideró las dimensiones planificación curricular, dirección de aprendizaje y evaluación pedagógica.	Planificación curricular  Dirección de aprendizaje  Evaluación pedagógica	Programación anual.  Unidades didácticas.  Plan de sesión de aprendizaje. Proceso de aprendizaje. Uso de recursos y materiales educativos.  Técnicas e instrumentos. Tipos	Escala por intervalos

### 2.3 Población y muestra

Para (Hernández Sampieri, 2010) es el contiguo de quienes conforman el estudio con características similares. Para el estudio se consideró a 30 docentes de la I.E. Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018.

**Tabla 1 Distribución de la población**

Estrato	Cantidad
Mujeres	25
Varones	5
Total	30

*Fuente: Secretaría de la Escuela Fiscal de Educación General Básica Rommel Mosquera Jurado*

Según (Tamayo y Tamayo, 2011) la muestra representa el grupo minúsculo de que será sujeto para el estudio. Considerando para la indagación un muestreo no probabilístico porque la muestra se eligió por conveniencia de la investigación e incluye a todos los docentes de la escuela.

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

#### Técnica

Según (Rodríguez, 2008) responden a los recursos utilizados en la recolección de datos, siendo empleados la observación y la entrevista.

Empleando en esta indagación la encuesta la misma que (Grasso, 2006) refiere es una táctica que examina interrogantes que se aplican a un grupo de sujetos, obteniendo información requerida.

Para recolectar información de la segunda variable se empleó la observación que para (Rodríguez, 2008) “refiere a la apreciación del proceder, de otros para recaudar mediante la observación los comportamientos de los sujetos”.

#### Instrumento

La acogida de los datos en la indagación se empleó un cuestionario donde (Guillen, 2014). Expresa que es una herramienta donde las interrogantes se utilizan para conocer la apreciación de los participantes. Para medir el liderazgo directivo se utilizó el cuestionario, que consta con 18 ítems en los que se consideró sus dimensiones.

al considerar la estimación de la segunda variables se utilizó la ficha de observación que según (Díaz F. , 2006) “reconoce las características observables de los objetos en

estudio o en análisis”. La ficha contiene 18 ítems alternativas en los que se consideró sus dimensiones: Planificación curricular, Dirección de aprendizaje y Evaluación pedagógica

### **Validez**

Para validar los instrumentos se consideró las opiniones de expertos en el área educativa y estadística quienes consideraron la redacción, su beneficio y su correspondencia con las dimensiones.

Según ( Rodríguez, 2008) menciona que “el juicio de expertos forma parte de las apreciaciones de especialistas donde se destaca sus veredictos”.

### **Confiabilidad**

Para hacer referencia del instrumento se empleó una breve indagación con 12 instructivos en una escuela con similares características de la escuela en investigación por lo cual se analizó con el coeficiente Alfa de Cronbach resultando así 0,84 para la variable liderazgo directivo y 0,83 para la variable desempeño docente enmarcándose en un rango alto al cual determina la seguridad de los efectos resultantes con alguna herramienta. Con ello (Hernández Sampieri, 2010), afirma “es el nivel con que una herramienta revela respuestas sólidas”.

## **2.5 Procedimiento**

Para realizar esta investigación se consideró técnicas e instrumentos adecuados para medir el nivel y correlación de las variables en estudio, por ello para proceder a recolectar datos refiriendo a la variable Liderazgo directivo se aplicó una encuesta (técnica) y mediante un cuestionario (instrumento) se pudo obtener e interpretar los resultados que posteriormente se detallan. Además, para recolectar los datos que consideran la variable desempeño docente se utilizó la técnica de observación y como instrumento la ficha de observación, luego se procedió a ingresar los resultados en el programa Excel para el respectivo análisis descriptivo y al Programa SPSS para el análisis inferencial y obtener la correlación, a su vez la comprobación de la hipótesis.

## 2.6 Métodos de análisis de datos

Las respuestas obtenidas en la indagación procedieron a formar parte de una base de datos la cual a través del programa Excel permitió organizarlas para poder emplear luego el software SPSS donde se obtuvieron resultados originales que fueron procesados y mostrados en tablas y gráficos en el próximo capítulo por lo que se realizó un análisis descriptivo e inferencial donde se consideró la siguiente interpretación.

R	Interpretación
$\pm 1$	Correlación Perfecta
$\pm 0.80$ a $\pm 0.99$	Muy alta
$\pm 0.60$ a $\pm 0.79$	Alta
$\pm 0.40$ a $\pm 0.59$	Moderada
$\pm 0.20$ a $\pm 0.39$	Baja
$\pm 0.01$ a $\pm 0.19$	Muy baja
$\pm 0$	Correlación Nula

## 2.7 Aspectos éticos

Para esta indagación se citará a los educadores con la intención de dar a conocer la indagación a realizarse en la institución, además de solicitar su apoyo en la misma, refiriéndose a la aplicación de los instrumentos que permitirán obtener los datos que servirán de estadística en la a indagación, dejando en claro que la aplicación del mismo es anónima.

### III. RESULTADOS

Tabla 2 Liderazgo directivo y el desempeño docente

NIVEL DE CALIFICACIÓN	LIDERAZGO DIRECTIVO		DESEMPEÑO DOCENTE	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
BUENO (76 -100)	22	73	7	23
MEDIO (51-75)	8	27	23	77
MALO (0-50)	0	0	0	0
TOTAL	30	100	30	100

Fuente: Cuestionario de los docentes

Ilustración 1 Liderazgo directivo y Desempeño docente



#### Interpretación:

En la tabla N° 2 y en el gráfico N° 1 se presenta el nivel de liderazgo directivo con un 73% es bueno y en el nivel medio 27%.

Por otro lado, el nivel de desempeño docente; se observa que el 23% es bueno y el 77% es nivel medio.

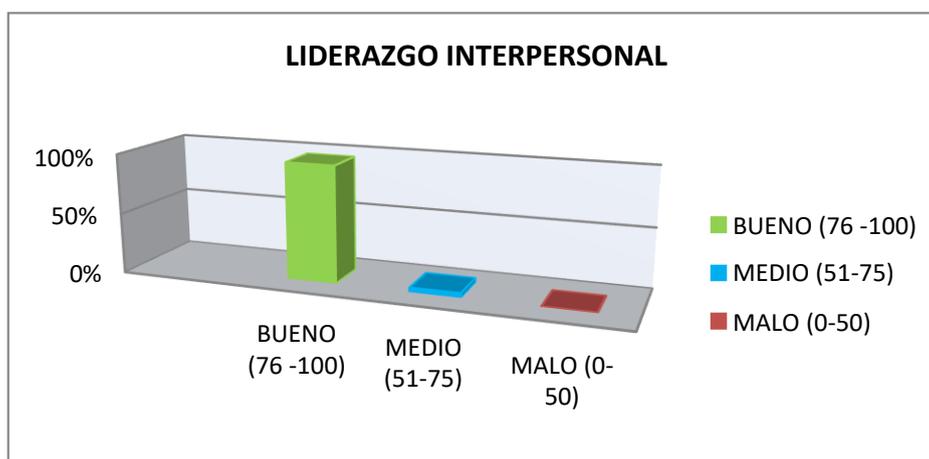
## Dimensión Liderazgo Interpersonal.

Tabla 3 Liderazgo interpersonal

NIVEL DE CALIFICACIÓN	LIDERAZGO INTERPERSONAL	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BUENO	29	97
MEDIO	1	3
MALO	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario de los docentes

Ilustración 2 Liderazgo Interpersonal



### Interpretación

En la tabla 3 y gráfico 2; se observa que el liderazgo interpersonal se presenta un 97% nivel bueno y un 3% nivel medio de los docentes encuestados de la escuela de educación general básica Rommel Mosquera Jurado.

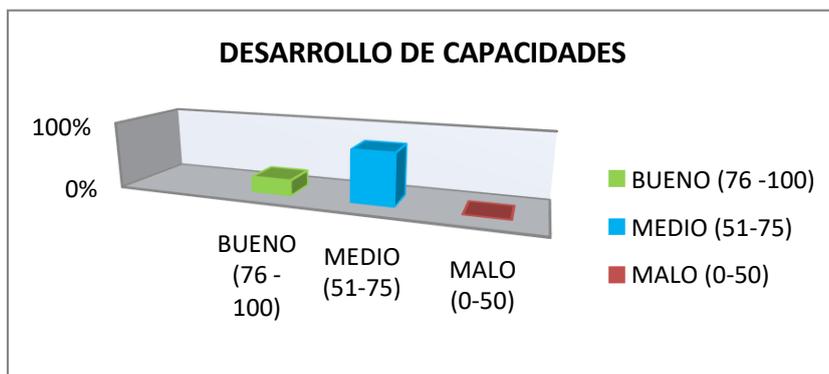
## Dimensión Desarrollo de Capacidades

Tabla 4 Desarrollo de capacidades

NIVEL CALIFICACIÓN	DE	DESARROLLO DE CAPACIDADES	
		Frecuencia	Porcentaje (%)
BUENO		7	23
MEDIO		23	77
MALO		0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Cuestionario de los docentes

Ilustración 3 Desarrollo de capacidades



### Interpretación

En la tabla 4 y en el gráfico 3, desarrollo de capacidades se observa que el 23% de los docentes encuestados, califican en un nivel bueno; sin embargo califican en nivel medio el 77% de la escuela de educación general básica Rommel Mosquera Jurado.

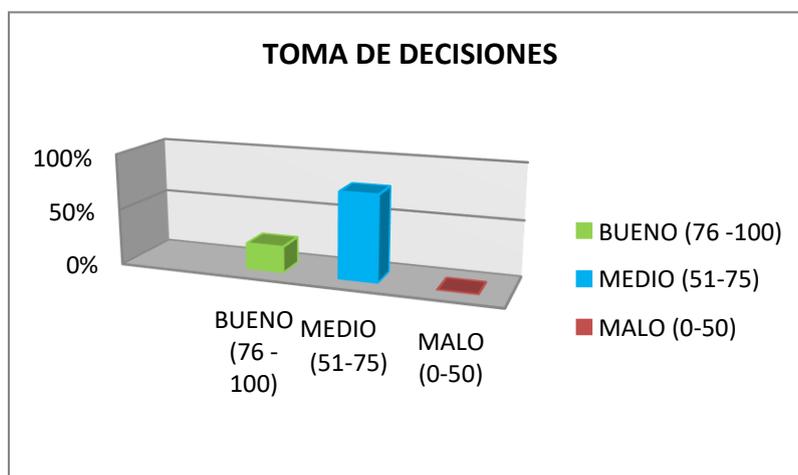
## Dimensión Toma de Decisiones

Tabla 5 Toma de decisiones

NIVEL CALIFICACIÓN	DE TOMA DE DECISIONES	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BUENO	7	23,33
MEDIO	23	77
MALO	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario de los docentes

Ilustración 4 Toma de decisiones



### Interpretación:

En la tabla N° 5 y en el gráfico N° 4 se presenta el nivel de toma de decisiones; se observa que el 23,33% alcanza un nivel bueno y 77% logra el nivel medio.

## Análisis Inferencial

**Tabla 6 Correlación entre el Liderazgo directivo y el desempeño docente**

Correlaciones		LIDERAZGO DIRECTIVO	DESEMPEÑO DOCENTE
<b>LIDERAZGO DIRECTIVO</b>	Correlación de Pearson	1	,902**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Correlación de Pearson	,90**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

**\*\*.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario de los docentes

### Descripción:

En la tabla N°06 muestra la correlación entre el Liderazgo directivo y el desempeño docente, con la atención que se da al estadístico R de Pearson, donde se obtuvo como respuesta 0,902, lo que muestra una concordancia muy alta; con correlación significativa al nivel 0.01 bilateral.

## Hipótesis específica 1

**Tabla 7 Correlación entre el Liderazgo interpersonal y el desempeño docente**

Correlaciones		LIDERAZGO INTERPERSONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
<b>LIDERAZGO INTERPERSONAL</b>	Correlación de Pearson	1	,836**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Correlación de Pearson	,83**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

**\*\*.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario de los docentes

### Descripción:

En la tabla N°07 se exhibe la planificación curricular, de acuerdo a la apreciación que resulta el coeficiente de correlación, donde se obtuvo 0,836, resultando la correspondencia alta, correlación es significativa bilateral menor a 0,01.

## Hipótesis específica 2

Tabla 8 Correlación entre el Desarrollo de capacidades y desempeño docente.

Correlaciones		DESARROLLO DE CAPACIDADES	DESEMPEÑO DOCENTE
<b>DESARROLLO DE CAPACIDADES</b>	Correlación de Pearson	1	,981**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Correlación de Pearson	,98**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

**\*\*.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario de los docentes

### Descripción:

En la tabla N° 8 revela la correspondencia de Desarrollo de capacidades y desempeño docente, con el estadístico aplicado se consiguió 0,981, lo que demuestra la correspondencia y significancia.

### Hipótesis específica 3

**Tabla 9 Correlación entre Toma de decisiones y Desempeño docente**

Correlaciones			TOMA DE DECISIONES	DE	DESEMPEÑO DOCENTE
<b>TOMA DE DECISIONES</b>	Correlación de Pearson	de	1		,799**
	Sig. (bilateral)				,000
	N		30		30
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Correlación de Pearson	de	,79**		1
	Sig. (bilateral)		,000		
	N		30		30

**\*\*.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario de los docentes

#### **Descripción:**

En la tabla N° 9 exhibe la concordancia de Toma de decisiones y desempeño docente, obteniendo en el estadístico de 0,799, lo que indica una reciprocidad alta.

#### IV. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general donde se dilucida la correspondencia, entre las variables tenemos que en la tabla 6 según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, resulta 0,902. Estos resultados coinciden con los obtenidos en la investigación de (Casique, 2016) Donde los resultados muestran la presencia de una concordancia de  $r=0.567$ . Por lo que se induce que el liderazgo interviene en el desempeño docente en el establecimiento educativo.

Considerando el objetivo que determina la correlación entre el liderazgo interpersonal y el desempeño docente, los resultado se ve representado en la tabla 7, con la diligencia de Pearson, de 0,836, mostrándose una correspondencia alta, los mismos que concuerdan con la investigación de (Evans, 2015) donde se evidencia que los dirigentes no cultivan liderazgo pues este es profuso inadecuado para el compromiso que requiere pues los directivos deben demostrar con frenesí el adeudo a su labor para transferir a sus participantes con el propósito de conseguir los triunfos esperados.

Al referirse a Desarrollo de capacidades y el desempeño docente, los resultado se ve representado en la tabla 8, con el estadístico aplicado que responde a 0,981, el cual se demuestra muy alta considera los aspectos evaluados en la investigación de (Medina, 2017) las dimensiones evaluadas, no inquieta el nivel de comprobación de los efectos alcanzados, por lo que se refleja que coexiste una brecha entre ambos conceptos.

Como último objetivo específico, que determino la Toma de decisiones y el desempeño docente, se muestra en la tabla 9, que en el estudio se obtuvo 0,799, se revela la correspondencia alta, la cual se asemeja a la investigación de (Lombeida, 2013) donde la falta de toma de decisiones responde que se debe dar la facilidad de posesionarse en su labor para el perfeccionamiento de la institución, en otras palabras aplicar la toma de decisiones cuando s amerite.

## V. CONCLUSIONES

El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente así lo indica el estadístico de Pearson cuyo índice es de 0,902, lo que indica una relación muy alta. Se aprecia que el nivel de liderazgo no es insuperable, lo cual interviene en el desempeño de los docentes, pues al no tener dirección de un grupo de trabajadores interviene en el desempeño de los mismos y en el caso de los docentes no permiten realizar su labor adecuadamente.

El liderazgo interpersonal corresponde con el desempeño docente, así revela Pearson cuyo índice es de 0,836, con una correspondencia muy alta. Con los resultados obtenidos se demostró que no hay nada más placentero que mantener una buena relación con los compañeros e integrantes de la institución. un liderazgo eficiente compone permutas en las relaciones, lo que es conocido como liderazgo interpersonal.

Se determinó concordancia entre el desarrollo de capacidades y el desempeño docente, expresado por Pearson con un índice de 0,981, el mismo que resulta ser alta. En este aspecto al permitir que los docentes puedan mejorar en su labor y preparación se puede obtener un desempeño docente óptimo.

Se determinó que la Toma de decisiones concierne con el desempeño docente, así lo exterioriza Pearson cuyo índice es de 0,799, con la semejanza alta. Lo que se recalca que cuando el líder de una organización evidencia una adecuada toma de decisiones en su grupo de trabajo, el desempeño del mismo se refleja adecuadamente.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Debido a la correlación que existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente se recomienda que, se motive en cuanto al desarrollo de horarios, cronogramas y sesiones pedagógicas utilizando el aprendizaje por módulos de aprendizaje, de tal forma que los docentes se preocupen por el desarrollo del aprendizaje de los alumnos de la Escuela de educación general básica Rommel Mosquera Jurado.

Desarrollar capacidades y actitudes en la directora se convierta en una líder idóneo de encargarse del centro educativo, con un enfoque de liderazgo directivo; lo cual implica trasladar la planificación institucional, suscitar la colaboración democrática de los participantes, beneficiar los contextos operativas que afirmen aprendizajes de particularidad y trasladar métodos de evaluación de la servicio instructivo y rendición de cuentas en el marco de la mejora continua de los aprendizajes, mediante el desempeño docente.

Que la directora de la institución envíe los resultados del presente estudio a las autoridades educativas de la provincia, con la finalidad de que sirvan para que otros colectivos, de otras escuelas, puedan aplicar sus instrumentos para evaluar estas variables.

Que los docentes, identifiquen las estrategias adecuadas para mejorar el desempeño docente y se pueda contribuir a la asunción de mecanismos para conseguir el perfil del estudiante que se forma integralmente.

## REFERENCIAS

- Alfonso. (2012). *Aspectos socio-psicologicos en la alta direccion educacional*. Lima: Magisterial.
- Alvarado. (2003). *El liderazgo de la calidad total (1a.ed)*. Barcelona, España: Praxis.
- Angulo, J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. Quito: Repositorio U. CATOLICA DEL ECUADOR.
- Argoña. (2006). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Trilla.
- Arreaga, G. (2011). *Teoria de la organizacion*. . Valencia: U. Carabobo.
- Ausubel. (1997). *Biblioteca digital Bitstream*. Recuperado el 2018
- Avolio. (2008). *Escuela para maestros*. Lima: Montevideo.
- Bandura, A. (1990). *APRENDIZAJE SOCIAL Y DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD*. Alianza.
- Bazarrá, C. &. (2007). *Influencia del clima organizacional en las empresas privada venezolanas y el desempeño de sus empleados*. Valencia: Repositorio U.S.M.
- Benitez. (2013). *“La gestión del administrador educativo y el desempeño docente”*. Guayaquil: Repositorio UG.
- Bodero, C. &. (2014). *Liderazgo directivo y su relacion con el clima organizacional*. Tumbes: Repositorio UCV.
- Calero. (2011). *El clima en las instituciones educativas publicas*. Lima: El Duque.
- Calero, M. (2006). *Gestión Educativa*. Lima.
- Carrasco. (2008). *Diccionario enciclopédico de educación*. Barcelona.
- Casique, G. (2016). *Repositorio UCV*. Recuperado el Mayo de 2018, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14579>
- Castro. (2016). *“Directores Principiantes: dificultades y retos en el desempeño de sus*. Yucatán: Repositorio Universidad de Yucatán.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México:: Mc Graw Hill.
- Delgado. (2005). *Recursos Humanos*. Madrid: Prrsninfo.
- Delgado, S. (2005). *rECURSOS HUMANOS (2da. ed.)*. . Madrid: Parafino.

- Diaz, F. (2006). *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Diaz, M. (2012). *MOTIVACION DEL PERSONAL*. Valencia: U. Carabobo.
- Evans, E. (2015). *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas*. Recuperado el Mayo de 2018, de REPOSITORIO DE CONTINGUT: <http://roderic.uv.es/handle/10550/43891>
- Farre Lasheras. (2002). *Enciclopedia de la psicología*. Barcelona.: Océano.
- Fernandez et at. (2012). *Evaluacion del desempeño docente*. México: Mineduc.
- Fischman, D. (2000). *El camino del lider*. Lima: El comercio.
- Flores. (2006). *Clima escolar y desempeño docente en la Institución*. Macusani.
- Freire, S. (2014). *El rol del director en la escuela*:. Lima: Grade.
- Grasso. (2006). *Tecnicas es instrumentos de evaluacion*. Madrid: Narcea.
- Guillen. (2014). *Educadores de Perú y Ecuador*. Lima: U. San Marcos.
- Hernández Sampieri, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-.
- Ledo. (2014). *redalyc.org*. Recuperado el Mayo de 2018, de Pensar el pensamiento del profesor : <http://.redalyc.org>
- Lombeida. (2013). *“Liderazgo en la Gestión Académica y Administrativa*. Guayaquil: Repositorio U.G.
- Lorenzo, M. (2004). *La funcion del liederazgo de direccion escolar: una competencia transversal*. México: repositorio universitario.
- Medina. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente* . Quito: UESDG-Q.
- Meléndez M. (2008). *La planificación curricular en el aula, un modelo de enseñanza por competencias*. Laurus.
- Montenegro. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: San Marcos.
- Peña, a. (2002). *Analisi de instrumentos de evaluacion del desempeño docente*. Bogotá: Ecoe.
- Ponce. (2012). *Evaluacion de competencias docentes para la educacion*. Iberoamericana.
- Reeves. (2015). *Efectos del liderazgo directivo en escuelas con altos niveles de vulnerabilidad*. Santiago de Chile: CEPPE.

- Rodriguez. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Lima.
- Rubio, N. (2005). *Desarrollo de las competencias del docente*. Barcelona: PPU.
- Sallenave. (2002). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. Madrid: Ariel.
- Sanchez. (2018). *LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO ACADEMICO*. Recuperado el Junio de 2018, de Repositorio de Universidad Guayaquil:  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/25722>
- Tamayo y Tamayo, M. (2011). *El proceso de la investigación científica, (4ta ed)*. México:: Limusa.
- Unesco. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. . Lima: Representación en el Perú.
- Verdugo, M. (2012). *Habilidades directivas*. Mexico: Trillas.

# **ANEXOS**

### Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018.</li> </ul>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H1. El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018.</p> <p>H0. El liderazgo directivo no se relaciona con el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018</p>	<p><b>MÉTODO:</b> Cuantitativo</p> <p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Esquema:</b></p> <pre> graph LR     M --- X1     M --- X2     X1 --- r     r --- X2     </pre>	<p><b>Población</b></p> <p><b>Muestra:</b> Censal</p>

<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>1. ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre el liderazgo interpersonal y el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018.</li> <li>• Determinar la relación entre desarrollo de capacidades y el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018.</li> <li>• Determinar la relación entre toma de decisiones y el desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis específicos:</b></p> <p>H1 =</p> <p>El liderazgo interpersonal se relaciona significativamente con el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018</p> <p>H2 =</p> <p>El desarrollo de capacidades se relaciona significativamente con el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018</p> <p>H3 =</p> <p>La toma de decisiones se relaciona significativamente con el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018</p>	<p>Donde: M: Muestra 1: Liderazgo directivo 2: desempeño docente r: Relación entre las variables.</p> <p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta y Observación</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario: 18 items. Ficha de observación: 18 items.</p>	
--	---	--	--	--

## INSTRUMENTO 1

### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°
----

#### I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente este cuestionario tiene la finalidad de conocer tu percepción sobre el liderazgo directivo en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado. Marque con un aspa solo en uno de los criterios de la escala que crea conveniente por cada uno de los ítems.

DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO INTERPERSONAL</b>			
<b>INDICADOR: Comunicación asertiva</b>			
1. El director se comunica asertivamente con los trabajadores de la escuela.			
2. El director muestra postura adecuada en sus expresiones verbales.			
<b>INDICADOR: Promoción del trabajo en equipo</b>			
3. El director promueve el trabajo en equipo.			
4. El director evalúa la capacidad de trabajo en equipo.			
5. El director muestra habilidad para acompañar a sus trabajadores sin mostrarse como intruso.			
6. El director dedica tiempo para servir a las personas que trabajan en equipo.			
<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO DE CAPACIDADES</b>			
<b>INDICADOR: Logro de los resultados</b>			
7. El director de tu escuela evalúa el logro de resultados.			
8. El director posee la capacidad para reconocer el aporte de los trabajadores de la escuela.			
9. El director retribuye de manera adecuada el aporte de los trabajadores de la escuela.			
10. El director estimula el logro de los resultados obtenidos.			
<b>INDICADOR: Planificación institucional</b>			
11. El director organiza el trabajo educativo.			
12. El director elabora el plan de trabajo, con su equipo colaborador, de forma oportuna.			
<b>INDICADOR: Participación democrática</b>			
13. El director promueve la participación democrática de los trabajadores.			
14. El director convoca a los integrantes de la comunidad educativa a participar en diversas sesiones de trabajo.			
<b>DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIONES</b>			
<b>INDICADOR: Uso de la información</b>			

15. El director valora la información disponible para la toma de decisiones acertadas.			
16. El director analiza las normas vigentes para tomar decisiones pertinentes.			
<b>INDICADOR: Mejoramiento de los procesos</b>			
17. El director evalúa las ventajas de cada alternativa antes de tomar la mejor decisión.			
18. El director toma decisiones para mejorar la enseñanza en la escuela.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## Base de Datos Liderazgo Directivo

		LIDERAZGO DIRECTIVO																		
		LIDERAZGO INTERPERSONAL						DESARROLLO DE CAPACIDADES						TOMA DE DECISIONES						
Preguntas		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	total
Muestra	1	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	3	4	1.00
	2	4	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2	0.72
	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	0.92
	4	4	3	2	3	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	0.88
	5	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	4	2	4	2	3	3	0.62
	6	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	0.54
	7	4	4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	2	2	4	3	0.81
	8	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	0.94
	9	4	4	2	4	4	3	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	3	0.81
	10	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	4	2	4	2	3	3	0.62
	11	4	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	3	2	3	4	0.82
	12	4	4	2	2	3	4	2	4	2	1	4	3	4	2	3	2	4	4	1.06
	13	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	0.54
	14	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	0.94
	15	4	1	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	4	2	4	2	2	3	0.82
	16	4	3	2	3	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	0.88
	17	4	4	2	4	4	3	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	3	0.81
	18	4	3	2	3	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	0.88
	19	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	0.94
	20	4	3	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	0.94
	21	4	3	2	3	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	0.88
	22	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	0.94
	23	4	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	0.61
	24	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	1.05
	25	4	4	2	4	4	3	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	3	0.81
	26	4	3	2	3	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	0.88
	27	4	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	3	2	3	4	0.82
	28	4	4	2	4	4	3	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	3	0.81
	29	4	3	2	3	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	0.88
	30	4	3	2	3	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	0.88

## INSTRUMENTO 2

### FICHA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

#### I.- DATOS INFORMATIVOS:

LUGAR: -----

DIA:----- HORA:-----

SEXO: FEMENINO

MASCULINO

#### II.- PRESENTACIÓN:

Estimados docentes, el instrumento que se presenta a continuación tiene la finalidad de conocer el nivel de desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado. El instrumento es anónimo y ha sido elaborado con fines académicos.

#### III.- ESCALA VALORATIVA:

1=Nunca.

2 = A veces.

3 = Casi siempre.

4 = Siempre.

N°	INDICADORES	ESCALA DE VALORES			
		1	2	3	4
	<b>VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE</b>				
	<b>PLANEAMIENTO CURRICULAR:</b> <b>INDICADOR 1.-PROGRAMACIÓN ANUAL</b>				
1	Elabora su programación anual de acuerdo con las sugerencias del Mineduc				

2	Diversifica su programación curricular de acuerdo con el PCI				
<b>INDICADOR 2.- UNIDADES DIDÁCTICAS</b>					
3	Las unidades didácticas presentan orientaciones sobre el autoaprendizaje de los estudiantes				
4	Utiliza otro tipo de unidades de aprendizaje, tales como módulos y proyectos				
<b>INDICADOR 3.- SESIONES DE APRENDIZAJE</b>					
5	Propicia una retroalimentación oportuna para los estudiantes				
6	Se incluye el manejo de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación				
7	¿Cumple con los procesos pedagógicos en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje?				
<b>DIRECCIÓN DEL APRENDIZAJE:</b>					
<b>INDICADOR 1.- PROCESOS DE APRENDIZAJE</b>					
8	Favorece el aprendizaje utilizando diferentes formas de trabajo en clase				
9	Aplica estrategias innovadoras para el aprendizaje, propuestas por el Mineduc				
10	Tiene en cuenta las orientaciones de Mineduc en la planificación de la sesión de clase				
<b>INDICADOR 2 MATERIAL EDUCATIVO:</b>					
11	Utiliza adecuadamente los materiales que son proporcionados por la escuela				
12	Emplea recursos didácticos innovadores en la escuela				
<b>EVALUACION PEDAGÓGICA:</b>					
<b>INDICADOR 1.- TÉCNICAS DE ENSEÑANZA</b>					
13	Proyecta el uso de técnicas adecuadas a las competencias, capacidades, actitudes previstas				

14	Las técnicas empleadas permiten un mejor acceso a los conocimientos				
15	Utiliza todos los medios y materiales tecnológicos que se conocen en la actualidad				
	<b>INDICADOR 2.- INSTRUMENTOS</b>				
16	Considera los criterios e indicadores de evaluación en sus instrumentos				
17	Elabora y aplica instrumentos de evaluación adecuados				
18	Utiliza diferentes tipos de instrumentos de evaluación de acuerdo a la NEE				

## Base de Datos Desempeño Docente

DESEMPEÑO DOCENTE																				
	PLANIFICACIÓN FAMILIAR						DIRECCIÓN DE APRENDIZAJE						EVALUACIÓN PEDAGÓGICA							
Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	total	
Muestra	1	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	1.06
	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0.45
	3	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	1.05
	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	0.97
	5	4	2	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	0.50
	6	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	0.38
	7	4	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	4	3	2	4	3	2	2	0.68
	8	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	1.05
	9	4	2	4	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	4	0.74
	10	4	2	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	0.50
	11	4	2	3	2	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	0.89
	12	4	2	3	2	4	4	2	4	2	2	4	3	4	2	3	4	2	2	0.88
	13	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	0.38
	14	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	1.05
	15	4	2	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	0.50
	16	4	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	0.97
	17	4	2	4	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	4	0.74
	18	4	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	0.97
	19	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	1.05
	20	4	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	0.97
	21	4	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	0.97
	22	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	1.05
	23	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0.30
	24	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	1.06
	25	4	2	4	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	4	0.74
	26	4	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	0.97
	27	4	2	3	2	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	0.89
	28	4	2	4	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	4	0.74
	29	4	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	0.97
	30	4	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	0.97

VARIANZA 0 0 0.46 0 0.3 0.4 0 0.4 0.87

0 0.4 0.39 0.395

0 0.39 0.4

0 0.87

0.06

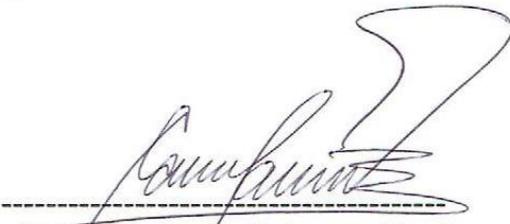
### **Constancia de Validación de Instrumento**

Marco Antonio Cabrera Atoche, con DNI 00240205, docente universitario, Doctor en Administración de la Educación, dejo constancia de haber revisado la estructura y contenido de los instrumentos de recogida de información que la investigadora Lic. Manrique Tomalá, Arelis Johanna aplicará en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018“, que presentará a la Universidad César Vallejo, como requisito para optar el Grado de Magíster en Administración de la Educación.

Ambos instrumentos presentan una estructura adecuada contenidos pertinentes, redactados de forma precisa y relacionados con las dimensiones y variable que buscan medir; además de esto, el número de ítems es conveniente.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Tumbes, 3 de junio de 2018.



Dr. Marco Antonio Cabrera Atoche

## Constancia de Validación de Instrumento

Carlos Alberto Luque Ramos, con DNI 00218089, docente universitario e investigador, Doctor en Administración de la Educación, dejo constancia de haber revisado la estructura y contenido de los instrumentos de recogida de información que la investigadora Lic. Manrique Tomalá, Arelis Johanna aplicará en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018“, que presentará a la Universidad César Vallejo, como requisito para optar el Grado de Magíster en Administración de la Educación.

Ambos instrumentos presentan una estructura adecuada contenidos pertinentes, redactados de forma precisa y relacionados con las dimensiones y variable que buscan medir; además de esto, el número de ítems es conveniente.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Tumbes, 5 de junio de 2018.



.....  
DR. CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS  
EVALUADOR

### **Constancia de Validación de Instrumentos**

Sherly Francisco Izquierdo Valladares con DNI 00295091, docente universitario, Doctor en Administración de la Educación, dejo constancia de haber revisado la estructura y contenido de los instrumentos de recogida de información que la investigadora Lic. Manrique Tomalá, Arelis Johanna aplicará en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018“, que presentará a la Universidad César Vallejo, como requisito para optar el Grado de Magíster en Administración de la Educación.

Ambos instrumentos presentan una estructura adecuada contenidos pertinentes, redactados de forma precisa y relacionados con las dimensiones y variable que buscan medir; además de esto, el número de ítems es conveniente.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Tumbes, 5 de junio de 2018.



Dr. Sherly Francisco Izquierdo Valladares

## Autorización de aplicación de cuestionarios

Piura, 18 de mayo de 2018

Msc  
Gladys Toapanta Defaz  
Directora Escuela Fiscal  
Rommel Mosquera Jurado

### Presente.-

Tengo el agrado de saludarla cordialmente y al mismo tiempo informar que soy estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – Tumbes – Perú, y estoy desarrollando un Trabajo de Investigación titulado “Liderazgo Directivo y Desempeño docente de la Escuela fiscal Rommel Mosquera Jurado, Guayaquil, 2018”; por tal motivo se solicita me permita tener acceso a su institución para aplicar cuestionarios dirigidos a docentes de la I.E., con el fin de mejorar la calidad educativa.

Sin otro particular me despido agradeciendo anticipadamente la atención que le dé, a la presente.

Atentamente,

Adjunto instrumento.

Arelis Manrique To.  
Lic. Arelis Manrique Tomalá  
Maestrante  
UCV - TUMBES

C.c. Archivo

Recibido.  
18/05/2018



## Autorización de aplicación de encuestas

Piura, 18 de mayo de 2018

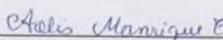
Msc  
Gladys Toapanta Defaz  
Directora Escuela Fiscal  
Rommel Mosquera Jurado

### Presente.-

Tengo el agrado de saludarla cordialmente y al mismo tiempo informar que soy estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – Tumbes – Perú, y estoy desarrollando un Trabajo de Investigación titulado "Liderazgo Directivo y Desempeño docente de la Escuela fiscal Rommel Mosquera Jurado, Guayaquil, 2018"; por tal motivo se solicita me permita tener acceso a su institución para aplicar encuestas y realizar talleres dirigidos a docentes de la I.E., con el fin de mejorar la calidad educativa.

Sin otro particular me despido agradeciendo anticipadamente la atención que le dé, a la presente.

Atentamente,

  
Lic. Arelis Manrique Tomalá  
Maestrante  
UCV - TUMBES



18/05/2018  


C.c. Archivo

## Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

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

Yo, Yván Alexander Mendívez Espinoza, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado - Guayaquil, 2018.” de la estudiante Arelis Johanna Manrique Tomalá, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **15 %** 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, 23 de enero de 2020

**DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA**

**DNI: 19188655**

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

# Informe de Turnitin

CAPTURA DE PANTALLA REALIZADA POR LA UNIDAD DE POSGRADO PIURA / DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA / DTC

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1073627063&s=1&lang=es&o=1245553409

feedback studio Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado - ...

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica  
Rommel Mosquera Jurado - Guayaquil, 2018.

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

AUTORA:  
Br. Arclis Johanna Manrique Tomalá (ORCID: 0000-0003-3555-0224)

Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

15	1	Entregado a Universida...	10 %
		Trabajo del estudiante	
	2	Entregado a Internation...	2 %
		Trabajo del estudiante	
	3	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
		Fuente de Internet	
	4	docplayer.es	<1 %
		Fuente de Internet	
	5	repositorio.une.edu.pe	<1 %
		Fuente de Internet	
	6	Entregado a Universida...	<1 %

Página: 1 de 31    Número de palabras: 6922    Text-only Report    High Resolution    Activado

09:53 p.m. 23/01/2020



## Autorización de Publicación de Tesis

 <p><b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p><b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b></p>	<p>Código : F08-PP-PR-02.02                  Versión : 07                  Fecha : 8-08-2019                  Página : 3 de 3</p>
---	---	---

Yo Manrique Tomalá Arelis Johanna, identificado con DNI N° 0919091306, egresado del programa de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo Directivo y Desempeño Docente de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018 "; en el Repositorio Institucional de la UCV

(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*Arelis Manrique E.*

DNI: 0919091306



FECHA: 8 de agosto del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



**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:

MANRIQUE TOMALÁ, ARELIS JOHANNA

INFORME TITULADO:

“LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA ESCUELA FISCAL DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA ROMMEL MOSQUERA JURADO –GUAYAQUIL, 2018”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

**MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA: 8 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD



---

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