



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación  
Básica Fiscal "Humberto Moré", Guayaquil, Ecuador, 2018

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

AUTORA:

Br. González González Marianella Vanessa (ORCID: 0000-0001-8615-9597)

ASESORA:

Dra. Linares Purisaca Geovanna Elizabeth (ORCID: 0000-0002-0950-7954)

Línea de Investigación:

Gestión de Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

## **Dedicatoria**

*Dedico este trabajo principalmente a Dios por haberme dado la vida y guiarme por el buen camino.*

*A mis padres por darme la fuerza que siempre necesito para seguir adelante.*

*A mis herman@s quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para salir adelante en este sueño que se haga realidad.*

*Marianella González G.*

### **Agradecimiento**

*A la Universidad Cesar Vallejos y a mis profesores por haberme dado la oportunidad de estudiar para obtener mi título profesional.*

*Al Director de la Escuela “Humberto More” me ha brindado su apoyo para realizar mi trabajo de investigación.*

*A mi amiga y compañera Lorena Macías, que gracias al equipo que formamos logramos llegar al final del camino de la tesis.*

*Marianella González G.*

## Página del Jurado



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 17:30PM del día 08 de agosto de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Guayaquil, Ecuador, 2018, presentada/o por el /la bachiller GONZÁLEZ GONZÁLEZ, MARIANELLA VANESSA

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobada  
por unanimidad

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

Piura, 08 de agosto de 2019

  
DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN  
PRESIDENTE

  
DR. CALLE PEÑA EDILBERTO  
SECRETARIO

  
DRA. LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH  
VOCAL



## Declaratoria De Autenticidad

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Marianella Vanessa González González, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con C.I. 0922116728, con la tesis titulada **“Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 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 tanto, la tesis no ha sido plagada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagada; 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 lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a sus 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 otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo

Piura, agosto 2019



Lic. Marianella Vanessa González González

C.I.: 0922116728

## Índice

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado .....	iv
Declaratoria De Autenticidad .....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas .....	viii
<b>RESUMEN .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>12</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
2.2. Variables y operacionalización .....	12
2.3. Población, muestra y muestreo.....	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	15
2.5. Métodos de análisis de datos.....	17
2.6. Aspectos éticos .....	17
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>18</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>27</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>32</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>34</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>42</b>
Cuestionario de la Variable 1: Liderazgo Directivo.....	43
Cuestionario de la Variable 2: Compromiso Docente .....	45
Validación Del Cuestionario: Liderazgo Directivo.....	47
Validación Del Cuestionario: Compromiso Docente .....	49
Constancia De Validación De Instrumentos .....	50
Matriz de Operacionalización de la Variable: Liderazgo Directivo .....	62

Matriz de Operacionalización de la Variable: Desempeño Docente .....	64
Tablas y figuras de los resultados.....	65
Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis.....	90
Pantallazo de Software de Turnitin.....	91
Acta de Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV .....	92
Acta de Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación .....	93

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Variables de investigación .....	<b>13</b>
<b>Tabla 2</b> Relación entre liderazgo directivo y el compromiso docente en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.....	<b>18</b>
<b>Tabla 3</b> Relación entre liderazgo directivo y la dimensión enseñanza del compromiso docente en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.....	<b>19</b>
<b>Tabla 4</b> Correlación entre liderazgo directivo y la dimensión escuela del compromiso docente en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.....	<b>20</b>
<b>Tabla 5</b> Relación entre liderazgo directivo y la dimensión profesión del compromiso docente en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.....	<b>21</b>
<b>Tabla 6</b> Relación entre liderazgo directivo y la dimensión estudiante del compromiso docente en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.....	<b>22</b>
<b>Tabla 7</b> Correlación entre compromiso docente y la gestión pedagógica del liderazgo directivo en los docentes de la Unidad Educativa "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018. ....	<b>23</b>
<b>Tabla 8</b> Relación entre compromiso docente y la gestión institucional en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018. ....	<b>24</b>
<b>Tabla 9</b> Relación entre compromiso docente y la gestión administrativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.....	<b>25</b>
<b>Tabla 10</b> Relación entre compromiso docente y el liderazgo en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018. ....	<b>26</b>

## RESUMEN

Esta investigación buscó relacionar “Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018. Se planteó en el marco del paradigma Ruta – meta de Robert House y una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional. Para despejar las dudas concernientes al fenómeno estudiado se aplicó técnicas de observación y encuesta con el instrumento cuestionario, cuya estructura fue validada por expertos y una prueba de confiabilidad. La muestra aplicada para las encuestas y la posterior correlación fue de 36 docentes. La variable Liderazgo directivo se dimensionó con Gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y liderazgo en 17 indicadores y 31 ítems. La variable compromiso docente se dimensionó con enseñanza, escuela, profesión y estudiantes en 7 indicadores y 21 ítems. Se planteó la hipótesis general, donde se verifica en la primera tabla de análisis de resultados que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico y el compromiso docente, que se comprobó con el coeficiente de Spearman cuya correlación es positiva moderada, corroborándose con los hallazgos encontrado en el marco teórico y los estudios previos; entre los hallazgos relevantes, se menciona que la dimensión gestión institucional resultó de más incidencia en la medida que el director debe poseer capacidad para resolver problemas y tener habilidad para tomar decisiones; también, se concluye que debido a la relación presente entre las variables de estudios, se debe proponer estrategias que permitan un mejor control del nivel de compromiso docente, conociendo que este, está fuertemente ligado al liderazgo directivo. Además, se recomienda que junto a instituciones públicas vinculadas al área educativa se proponga talleres, programas y capacitaciones docentes, con el propósito de recibir jornadas donde se fortalezca la gestión pedagógica, entre otros aspectos que tiendan a mejorar la calidad educativa en la escuela.

**Palabras claves:** Liderazgo directivo, compromiso docente, gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa.

## ABSTRACT

This investigation sought to relate the "Leadership and its relationship with the teaching commitment in the School of Basic Education Humberto Moré Fiscal", Guayaquil, Ecuador, 2018. It was proposed within the framework of the Route - goal paradigm of Robert House and a quantitative methodology. The observation and survey techniques were used with the questionnaire instrument that was used for the 2 variables and that were validated by experts, in addition they were submitted to the reliability test, applied to 36 teachers. It was dimensioned with management pedagogical, management institutional, management administrative and leadership in 17 indicators and 31 items the teacher commitment variable was dimensioned with teaching, school, profession and students in 7 indicators and 21 items. The hypothesis was that there is a direct relationship and significant between the pedagogical leadership and the teaching commitment, which was proved with the Spearman's efficient that there is a moderate positive correlation, corroborating with the findings found in the theoretical framework and previous studies; On the other hand, the institutional management dimension was more influential to the extent that the director must have the capacity to solve problems and have the ability to make decisions; demonstrate communication ability and ability to maintain good human relations with students, parents and teachers, therefore must evaluate their actions, and that of the people in their charge, considering the processes and on the basis of the results. In addition, it is recommended that it be coordinated with the specialists of the intermediate educational bodies, with the purpose of receiving days where the pedagogical management is strengthened with innovative activities and that tend to improve the educational quality in the school.

**Keywords:** Management leadership, teaching commitment, institutional management, pedagogical management, administrative management.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En las últimas décadas, los organismos internacionales tales como el Banco interamericano, ONU entre otras; han venido realizando búsquedas respecto al proceso y el resultado de las reformas en educación implementadas en diversos países en Latinoamérica, sea en el aula, o en todo el plantel del colegio. Globalmente los resultados deficientes en el aprendizaje estudiantil, muestran un incumplimiento en los objetivos de sistemas escolares que provoca un problema a la sociedad (Rueda, 2014). El estudio ha previsto enseñar y entender cómo se ejecutan los variados programas de la maya curricular, los actuales modelos de aprendizaje, las nuevas maneras de estructurar óptimamente la educación básica regular y las prácticas totalmente nuevas por parte de los directores dirigidas hacia la mejora de la instrucción de los educandos.

Las reestructuraciones implementadas, con el pasar de los años, que implantó el sistema educativo de Latinoamérica, ha permitido la descentralización del proceso y las tendencias estructurales coherentes con los cambios que se realizan el ámbito educativo y social, para consolidar entidades educativas dúctiles, que propicien evolucionar hacia a las demandas del entorno.

Respecto a los docentes, la UNESCO en el 2004, determina que los cambios producidos en la mayoría de naciones latinoamericanas, así como también de la evaluación de múltiples estudios diversos, los que reafirman que el componente docente es uno de los ejes más prioritarios en la aplicación de transformaciones educativas. El aporte docente contribuye en la obtención de excelentes resultados en proceso del aprendizaje de los educandos.

Por lo tanto, se debe crear un clima apropiado para optimizar el trabajo educador y el rendimiento del educando, enfocada en consecución del aprendizaje. Así mismo, el organismo educativo requiere formar directivos-líderes. En este contexto, se percibe que los centros de educación básica regular están cambiando eficazmente; lo cual evidencia, la necesidad del proceso y sistema innovador que favorezca la comisión del propósito de la institución.

Así, la gestión Educativa se convierte en un elemento crucial en la formación de adolescentes y niños, debido a que ello tiene un rol en la administración y ejecución de las actividades. Por otro lado, hay que tomar en cuenta la realidad profesional y social de los profesores, ya que constituyen uno de los nudos críticos en la adquisición de conocimientos en el alumnado.

Guayaquil es un lugar cuyos centros de educación, entre ellos la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", con lo estipulado en la Constitución, viene cumpliendo con tener un grupo que cumple el perfil profesional dirigiendo, estando los capacidades y tareas bien definidas. Sin embargo, a pesar de aquello, surge la inquietud: ¿Cuáles son los déficits que hay en relación con liderazgo directivo y la práctica docente?

Afortunadamente, el centro educativo cuenta con un factor gratificante para la educación que es el compromiso docente, adquirido por los maestros para construir y administrar el proceso de enseñanza-aprendizaje óptimo. Como este proceso es permanente, los directivos deben estar aptos y ser flexibles, manejando destrezas y habilidades como el liderazgo.

A principio de los 80, el tipo de gestión escolar que la reforma educativa de los gobiernos neoliberales de países del Tercer Mundo para el desempeño de las escuelas, se basó en la consideración de las instituciones escolares como análogos a otras organizaciones, interpretadas desde las ciencias de la administración. Se puede decir, por lo tanto, que este modelo de gestión presenta dos aspectos importantes, el uno plasmado desde la mirada de las Teorías Administrativas y el otro, concebido desde la mirada de las Teorías Organizacionales.

El ejercicio docente está inmerso en medio de contradicciones en relación a las exigencias del equipo directivo, puesto que ello representa un conjunto de actividades que aún son polémica para aquel que debe gerenciar entre múltiples variables como violencia, actualizaciones, quiebres en la comunidad, etc. (Miranda, 2016).

En la actualidad, la Gestión Educativa relacionada con la calidad de la educación es directa, ya que al estimarse a las distintas entidades educativas como un sistema complejo y a

la vez abierto, la influencia e impacto de los diversos procesos propios de la organización, no pueden valorarse de una manera reduccionista (desde los criterios de Teorías Organizacionales). n (Ramírez, 2015).

El Liderazgo Directivo llega a conceptualizarse como la dirección cuya meta es intervenir, a través de sus decisiones y forma de actuar, en el trabajo de otras personas, generando el escenario preciso para los trabajadores. También se determina que el Liderazgo Directivo tiene una responsabilidad compleja, por el manejo de diversos entornos que contemplan a la escuela, como materiales y recursos humanos (Aguilera, 2005).

Ugarte, Arguedas y Ángeles como citaron Freire y Miranda (2014) lograron determinar que: Perfil deben tener los directivos, (durante la última década) lográndose que se descentralice la educación. (pág. 8)

La gestión y la calidad de la educación permiten determinar lo valioso que es el Liderazgo Directivo si se quiere una conducción de calidad en las entidades educativas; para ello el personal directivo en las escuelas actúa como principales difusores de la gestión escolar. Barber y Mourshed como citaron Freire y Miranda (2014) explican que una excelente educación en los colegios radica en cuan eficiente sea el cuerpo directivo.

Hoy por hoy se establece que dentro del proceso directivo hay 2 clases de líder; por ejemplo, el primero, direccionado a las instituciones educativas, y el segundo, que rige los aspectos curricular y pedagógico.

De igual forma, para Bolívar como citaron Freire y Miranda (2014) estiman respecto a liderazgo pedagógico que este se encuentra direccionado en lograr encajar la eficacia de la institución (Curricular) con el hecho que el alumnado logre un aprendizaje de calidad (pág. 13).

Se considera que las relaciones interpersonales son un punto clave para que el clima dentro de un colegio sea lo esperado, puesto que no todo radica en conocimientos o tecnicismos. Para Pachas (2017) considera que el liderazgo directivo es imprescindible en los colegios para

obtener un adecuado clima, siendo de ventaja en gran medida para todos los involucrados (pág. 26). El concepto liderazgo a lo largo del tiempo ha sido ampliamente estudiado, de ahí que la clave para poder responder a las necesidades reales de una institución u organización, es conocer las visiones existentes desde la misma.

Stogdill (1974), citado por Pariente (2001), hace mención que hay múltiples maneras de definir liderazgo directivo (pág. 154), y en nuestros días este fenómeno se mantiene. Estos líderes logran que el grupo se integre y llegue a la identificación de los objetivos de la organización institucional.

Así que la mayoría de los datos se extraen del directivo es ligera y meramente especulativa, ya que es relativa con la percepción, sensaciones de otras personas y rumores. Pautt (2011) estima que únicamente los líderes pueden darle un uso holístico y relacional a esta información, transformándola en su equipo de trabajo positivamente.

En lo referente al liderazgo pedagógico, hay sesgos en su conceptualización. Para Gajardo y Ulloa (2016), el liderazgo pedagógico es aquel que brinda la posibilidad de crecer en el ámbito profesional y de manera conjunta logran crear el ambiente adecuado.

Durante el transcurso de socialización, habitualmente las sociedades procuran generar el tipo de hombre que necesitan para auto perpetuarse. Cuando se gesta una estructura social autoritaria se tiende a desarrollar formas autoritarias de liderazgo. Igualmente, un liderazgo democrático es más probable que se promueva dentro de una estructura democrática. Sarria (2007) determina que el líder es capaz de asumir múltiples modos de dirigir de grupo, dependiendo del entorno y de la situación en la que se desarrolle.

A su vez, Goleman (2014) define 6 tipos de liderazgo en el plano de la docencia, tales como: liderazgo autoritario, liderazgo coach, liderazgo conciliador, liderazgo democrático, liderazgo ejemplarizante y liderazgo coercitivo o dominante. Cada uno con su propia característica y su aplicabilidad en el plano pragmático.

Estudios realizados sobre las características de los diferentes estilos de liderazgo, permitieron a Bass (1998) clasificarlos en: Transformacional, Transaccional, No Liderazgo o Laissez-faire. Robert House, propone algunos tipos de liderazgos muy acertados, en donde la base de su teoría es que el líder estimule y contribuya en que grupo unido cumpla la meta, dándoles guía y no invadiendo sus espacios personales, eso implica confiar en el equipo.

Respecto al ámbito de gestión educativa la práctica de las competencias en los diferentes escenarios busca rescatar aquellos aspectos fundamentales de la teoría de gestión. Al aplicar el modelo de gestión pedagógica se podrá alcanzar la optimización educativa, a lo que Goleman (2014) justifica por cuanto, las acciones también se orientan a elevar las expectativas de unos a otros, transfiriendo confianza, manteniendo un clima psicosocial orientado al logro.

La gestión institucional corresponde a la aptitud de direccionar los procesos que abarcan la planificación de los educadores con un enfoque democrático y equitativo (1998). Por lo tanto, esto está muy ligado al área administrativa, entrelazando eficacia y eficiencia; siendo los directivos quienes deben estar comprometidos con su labor.

La gestión administrativa se lleva a cabo en base a cuatro aspectos clave: planeación, organización, dirección y control. Últimamente, algunos analistas de gestión administrativa agregaron una función más, la integración del personal.

El director debe estar muy abierto y tener flexibilidad a los cambios por venir; he aquí que, respecto al desarrollo del liderazgo, Henríquez (2007) estima que no hay que confundirlo con carisma o ser extrovertido; además esto no se enseña, sin se va vivenciando y perfilando.

Antes de conceptualizar el compromiso docente, se debe conocer el significado de docencia, Pacheco, Ibarra, Iñiguez, Lee y Victoria (2018) dicen que la docencia se entiende como un ejercicio profesional y tiene la finalidad de educar a los que la sociedad requiere.

No se pretende obsesionarse con el hecho de ser competitivo, sino de brindar un cambio que resulte beneficioso para el alumnado, lo que involucra muchos principios, pero el principal es la amplitud.

En nuestros tiempos se requiere establecer una dualidad entre lo formativo escolar y lo administrativos organizacional, de manera estructurada, que visualice siguientes años. La UNESCO brinda un diseño de gestión estratégica educativa que apunta temas de profundidad y resaltando la capacidad de innovación (UNESCO, 2014).

Ser dinámico es un pilar muy importante y solicitado, in embargo hoy por hoy hay puntos a tomar en cuenta como la crítica y valoración social, siendo la comunicar es canal perfecto para escuchar los planteamientos de mejora (Chávez, 2005).

El que el cuerpo directivo se interese por mantener anticipado un plan, va a favorecer a que proceso de enseñanza se mucho más eficaz, teniendo presente que cada alumno es individual y hay que trabajar de la mano con aquello. Barriga como cito Sacta (2017) consideraba que en el proceso de enseñanza la didáctica se encarga de ver la manera de llegar al alumno, y esto requiere mucha creatividad y flexibilidad.

Entendido que ser didáctico, hay que precisar que esto involucra como recurso, todo material de soporte, sea físico o virtual, que fomente la interacción en aula; claro está que este material debe ser analizado y preparado con tiempo, permitiendo cumplir con el objetivo de la sesión de clase; así hay que seleccionar muy bien que se va a proyectar al alumnado (Blanco, 2012).

Cuando se habla de comunidad educativa, en general se piensa en las familias; sin embargo, abarca también iglesias, clubes, organizaciones vecinales, bibliotecas, organizaciones productivas, etc. Para Krichesky (2006), el rol de la comunidad es activo y consiste en promover propuestas de mejora, además es fuente de apoyo para las actividades que la institución propone.

Los autores Romero, Rodríguez y Romero (2013) determinan que la educación tiene un rol fundamental y como consecuencia la profesión docente adquiere una enorme relevancia, pues la intervención del profesor en las instituciones educativas permite responder a las nuevas exigencias para formar a las personas y tender una sociedad de aspira. (pág. 35)

La manera de Romero, Rodríguez y Romero (2013) dan a conocer que la capacitación del docente resulta importante, puesto que le proporciona estrategias para que ellos saquen a relucir creatividad e innovación (pág. 35).

Romero, Rodríguez y Romero (2013) consideran que la realidad actual del docente requiere que el profesor intervenga en el proceso educativo desde diferentes perspectivas, esto es, desde una posición totalizadora en el proceso educativo con el objetivo de analizar la realidad desde múltiples abordajes teóricos y asumir la responsabilidad de ser el que dirige todo el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Entender el rol del docente en el aula permite considerar, mucho más que enseñar o transmitir información, dado que implica un proceso de identificación y no solo profesionalismo. Fullan (2002) resalta con cierta ironía que la educación de los educandos posee el privilegio de ser al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación.

Se puede decir que actualmente los estudiantes procesan la información y piensan de manera diferente a las generaciones que les precedieron, debido a que el uso de internet es alto, (TIC) y de videojuegos, en comparación con la lectura como herramienta de aprendizaje. Es así como, Martín(2002) expresa la realidad respecto a la sociedad que busca estimular el conocimiento

Así que, al tener claro cuáles son los tipos de aprendizaje en los educandos para ingresar estrategias que motiven el desarrollo cognitivo. En este contenido con la revisión teórica y temas prácticos se formula el siguiente tema de investigación:

¿Cómo se relacionan el liderazgo directivo y el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré" Guayaquil, Ecuador 2018?

Por lo tanto, la actual investigación tiene la siguiente justificación:

Como indica Mera (2015) que el liderazgo directivo es imprescindible para gerenciar y tener calidad educativa; así que, los beneficiados de la presente investigación será la población estudiantil, puesto que un bajo compromiso y un deficiente liderazgo perjudicarían la calidad de la gestión educativa. También, tiene importancia escolar, puesto que los resultados servirán para profundizar en el tema y potenciarlo en futuras investigaciones. Permitirá del mismo modo desarrollar programas que faciliten el liderazgo directivo y la ejecución adecuada de cada uno de los aspectos implicado en el desarrollo institucional del centro educativo.

De tal manera nos lleva a la formulación de la siguiente hipótesis general:

**Hi:** Existe entre el liderazgo directivo y el compromiso docente una relación significativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Ho:** No existe entre el liderazgo directivo y el compromiso docente una relación significativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Guayaquil, Ecuador, 2018.

Se forman las siguientes hipótesis específicas:

**Hi 1:** Existe entre el liderazgo directivo y la dimensión enseñanza del compromiso docente una relación significativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Ho 1:** No existe entre el liderazgo directivo y la dimensión enseñanza del compromiso docente una relación significativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Hi 2:** Existe entre el liderazgo directivo y la dimensión escuela del compromiso docente una relación significativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Ho 2:** No existe entre el liderazgo directivo y la dimensión escuela del compromiso docente una relación significativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Hi 3:** Existe entre el liderazgo directivo y la dimensión profesión del compromiso docente una relación significativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Ho 3:** No existe entre el liderazgo directivo y la dimensión profesión del compromiso docente una relación significativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Hi 4:** Existe entre el liderazgo directivo y la dimensión estudiante del compromiso docente una relación significativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Ho 4:** No existe entre el liderazgo directivo y la dimensión estudiante del compromiso docente una relación significativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Hi 5** Existe entre el compromiso docente y la gestión pedagógica una relación significativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Ho 5** No existe entre el compromiso docente y la gestión pedagógica una relación significativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Hi 6:** Existe entre compromiso docente y la gestión institucional del liderazgo directivo en la Escuela una relación significativa en los docentes de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Ho 6:** No existe entre compromiso docente y la gestión institucional del liderazgo directivo una relación significativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018

**Hi 7:** Existe entre compromiso docente y la gestión administrativa del liderazgo directivo una relación significativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Ho 7:** No existe entre compromiso docente y la gestión administrativa del liderazgo directivo una relación significativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Hi 8:** Existe entre el compromiso docente y el liderazgo una relación significativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Ho 8:** No existe entre el compromiso docente y el liderazgo una relación significativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Por lo tanto, la investigación tendrá como objetivo general:

Analizar la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso docente en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Y como objetivos específicos:

Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la enseñanza del compromiso docente en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la escuela del compromiso docente en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la profesión del compromiso docente en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y los estudiantes del compromiso docente en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Determinar la relación existente entre el compromiso docente y la gestión pedagógica del liderazgo directivo en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Determinar la relación existente entre compromiso docente y la gestión institucional del liderazgo directivo en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Determinar la relación existente entre compromiso docente y la gestión administrativa del liderazgo directivo en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Determinar la relación existente entre compromiso docente y el liderazgo en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

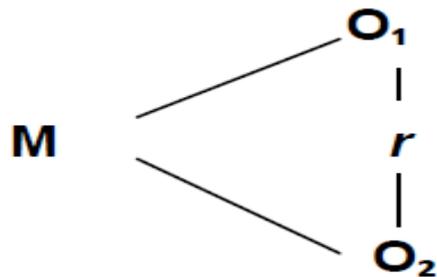
## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio es Sustantivo descriptivo no experimental siendo el diseño descriptivo correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño se caracteriza por el grado de asociación que se establece entre dos o más variables de interés donde el conjunto de individuos integrantes es de una muestra de estudio. Con la implementación para la metodología se permitirá definir la situación de la asociación entre las variables objetos de estudio y determinar la relación entre liderazgo directivo en el compromiso docente.

Otro aspecto que abarca este apartado es el estudio correlacional, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que se realiza la agrupación de variables siempre y cuando hay ya prueba de que es predecible la influencia entre ellos.

Se muestra el esquema de diseño descriptivo - correlacional:



En dónde:

- M = Muestra
- O<sub>1</sub> = V1: Liderazgo directivo
- O<sub>2</sub>: = V2: Compromiso docente
- r = Asociación entre las dos variables de estudio

### 2.2. Variables y operacionalización

En este apartado se mencionarán los factores que están presentes en el estudio de correlación, mencionando aspectos correspondientes a dimensiones, indicadores, instrumentos y escalas.

### 2.2.1. Operacionalización de las variables.

**Tabla 1**

*Variables de investigación*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Escala
<b>VI. LIDERAZGO DIRECTIVO</b>	Está compuesto de una agrupación de procesos que dirigen a las personas y a los equipos en una determinada gestión para la consecución de la excelencia y la instrucción organizacional (Reyes, Trejo, & Topete, 2017).	Permite guiar al cumplimiento de objetivos al personal docente, dando lineamientos que deben seguirse y consiguiendo una vinculación con las metas institucionales. Y medido a través del Cuestionario de Liderazgo Directivo creado por las autoras de la presente investigación	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación para el desempeño docente.</li> <li>• Interés por el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>• Promoción del trabajo en equipo.</li> <li>• Promoción de la innovación y capacitación docente.</li> </ul>	Cuestionario	Ordinal
			Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solución de conflictos.</li> <li>• Comunicación horizontal.</li> <li>• Clima institucional.</li> <li>• Existencia del PEI.</li> <li>• Relación con padres de familia.</li> <li>• Cumplimiento de normas y reglamentos.</li> </ul>		
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización y capacitación.</li> <li>• Eficacia y eficiencia en sus labores.</li> <li>• Imparcialidad.</li> <li>• Respeto y apoyo de los docentes.</li> <li>• Mantenimiento y mejoramiento de los recursos.</li> </ul>		
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Democrático.</li> <li>• Proactivo.</li> </ul>		

<b>V2.</b> <b>COMPROMISO DOCENTE</b>	El compromiso es generalmente considerado como un atributo deseable, asociado a un sentido de profesionalismo. (Fuentealba & Imbarack, 2014, pág. 261)	Permite disponer para la institución de recursos a beneficios de la docencia que se entrega de forma voluntaria por los profesores. Y medido a través del Cuestionario de Compromiso docente creado por las autoras de la presente investigación	Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación curricular.</li> <li>• Recursos didácticos.</li> <li>• Evaluación.</li> </ul>	Cuestionario	Ordinal
			Escuela	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de la escuela.</li> <li>• Comunidad.</li> </ul>		
			Profesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación profesional.</li> </ul>		
			Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima favorable.</li> </ul>		

## **2.3. Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Estos constituyen los elementos que van a conformar la presente investigación y que serán objeto de análisis, la cual, está integrada por 36 educadores de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador.

### **Muestra**

La muestra permite determinar un conjunto significativo de la población que permita obtener resultados esperados, sin embargo, al ser un número de elementos pequeño se considera conveniente la implementación de una muestra censal, por lo que se considera que la muestra será equivalente al total de docente, dando como resultado 36 elementos. Que corresponde al universo muestral.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **2.4.1. Técnica**

Valderrama y León citado por Vidal (2015), mencionan que las técnicas de recolección son “conjunto de estrategias que emplean el investigador con el objetivo de medir indicadores, dimensiones, variables etc. y así poder contrastar el valor de verdad de una hipótesis” (pág. 56). Para el presente estudio se implementarán cuestionarios de encuestas.

### **2.4.2. Instrumento**

#### **Cuestionario**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se puede conceptualizar un cuestionario como variedad de interrogantes en relación con un aspecto de la realidad, variable o construcción que se van a medir.

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

Esta variable se estructura en función a 4 factores claramente definidos con 17 subfactores y 31 ítems. Por lo tanto, se buscará establecer una relación directa y significativa con la variable

compromiso docente y se determinará su nivel de concordancia. La forma de responder a las preguntas es, (1) Nunca, (2) Pocas veces, (3) Muchas Veces, (4) Siempre.

- **Variable 2 Compromiso docente:**

Está constituida por 4 factores, 7 subfactores y 21 ítems esta variable se relacionará con la variable liderazgo directivo para observar su nivel de dirección y nivel de significatividad, las formas de repuesta a las preguntas son (1) Nunca, (2) Rara vez, (3) A veces, (4) Siempre.

### **2.4.3. Validez**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) da la siguiente definición para validez se refiere en términos generales, al nivel en que una escala, inventario, cuestionario u otro mide realmente aquello que pretende medir desde la construcción misma del instrumento. En el proceso de validez se recurrió al juicio de expertos, sobre el liderazgo directivo y compromiso docente.

La opinión de los expertos respecto a los ítems abarcados en los cuestionarios es:

- Coherentes en relación de variables y dimensiones.
- Es oportuno para la metodología implementada.
- Permite determinar la verificación de hipótesis.

### **2.4.4. Confiabilidad**

La confiabilidad se la puede definir, según indican Hernández, Fernández y Baptista (2014) como el aplicar repetidas veces el instrumento a la misma persona u objeto darán los mismos resultados. Para obtener la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach, evaluándose a una muestra piloto de 10 personas que constituirán la unidad de análisis (ver anexo). Se obtuvo una correlación de 0,730 en liderazgo directivo; evidenciando un nivel alto de confiabilidad y 0,600; en compromiso docente lo que indica que existe una buena confiabilidad en el instrumento.

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

Estos resultados se analizaron cuantitativamente, siendo estos resultados organizados y consignados en tablas y gráficos, en el programa SPSS v22; del mismo modo se halló las correlaciones entre las variables utilizándose el coeficiente Spearman, que trabaja con rangos. Para conocer cuáles son los rangos correspondientes a la correlación Spearman observar anexos

## **2.6. Aspectos éticos**

Se tomó como elemento importante el anonimato de los docentes que participan en el estudio, sin embargo, ellos serán informados del proceso de evaluación. Por lo que se utilizaron en el proceso el denominado consentimiento informado que consistió en informarle a cada uno de los integrantes en qué radicaba la investigación, los objetivos y procedimientos de aplicación de los instrumentos como alguna otra información complementaria que fuera necesaria, con el propósito de obtener su participación de manera voluntaria, del mismo modo los participantes tenían conocimiento y eran conscientes que si consideraban en alguna parte de la evaluación que quería dejar de participar podían hacerlo sin ninguna dificultad, agradeciéndoles por anticipado su colaboración.

### III. RESULTADOS

**Tabla 2**

*Relación entre liderazgo directivo y el compromiso docente en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

		<i>Compromiso docente</i>	
		Coefficiente de correlación	,683**
Rho de Spearman	<i>Liderazgo directivo</i>	Sig. (bilateral)	,000
		N	36

Según lo expuesto en la tabla 5, al obtener la significancia en comparación menor a 0.01 ( $p=0.000$ ) da la certeza para que se rechace la hipótesis nula del objetivo general, admitiendo la hipótesis general confirmando que  $H_1$ : Existe entre las variables liderazgo directivo y el compromiso docente una relación significativa. En cuanto al coeficiente de correlación según lo que se evidencia, es que este es alto y significativo.

**Tabla 3**

*Relación entre liderazgo directivo y la dimensión enseñanza del compromiso docente en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

		<i>Enseñanza</i>	
		<b>r</b>	,476**
Rho de Spearman	<i>Liderazgo directivo</i>	Sig. (bilateral)	,003
		<b>N</b>	36

Según lo expuesto en la tabla 6, al obtener la significancia en comparación menor a 0.01 ( $p=0,003$ ) se acepta la hipótesis específica positiva y se rechaza la nula, confirmando que  $H_1$ : Existe entre liderazgo directivo y el área de enseñanza del compromiso docente una relación significativa. En cuanto al coeficiente de correlación según lo que se evidencia, es un coeficiente significativo moderado.

**Tabla 4**

*Correlación entre liderazgo directivo y la dimensión escuela del compromiso docente en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

		<i>Escuela</i>	
		<b>r</b>	,607**
Rho de Spearman	<i>Liderazgo directivo</i>	Sig. (bilateral)	,000
		N	36

Según lo expuesto en la tabla 7, al obtener la significancia en comparación menor a 0.01, ( $p=0,000$ ) se acepta la hipótesis específica positiva y se procede a refutar la hipótesis nula, confirmando que  $H_i$ : Existe entre liderazgo directivo y la dimensión escuela del compromiso docente una relación directa y significativa. En cuanto al coeficiente de correlación según lo que se evidencia, existe un coeficiente alto y significativo.

**Tabla 5**

*Relación entre liderazgo directivo y la dimensión profesión del compromiso docente en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

			<i>Profesión</i>
		<b>r</b>	,366
Rho de Spearman	<i>Liderazgo directivo</i>	Sig. (bilateral)	,001
		<b>N</b>	36

Según lo expuesto en la tabla 7, al obtener la significancia en comparación menor a 0.01, ( $p=0,001$ ), se admite la hipótesis específica positiva se refuta la hipótesis nula confirmando que  $H_1$ : Existe entre liderazgo directivo y la dimensión profesión del compromiso docente una relación directa y significativa. En cuanto al coeficiente de correlación según lo que se evidencia, es un coeficiente débil pero significativo.

**Tabla 6**

*Relación entre liderazgo directivo y la dimensión estudiante del compromiso docente en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

		<i>Estudiantes</i>	
		<i>r</i>	,381*
Rho de Spearman	<i>Liderazgo directivo</i>	Sig. (bilateral)	,002
		<i>N</i>	36

Según lo expuesto en la tabla 9, al obtener la significancia en comparación menor a 0.01, ( $p=0,002$ ), se admite la hipótesis específica positiva y se refuta la hipótesis nula confirmando que  $H_1$ : Existe entre liderazgo directivo y la dimensión estudiante del compromiso docente una relación directa y significativa. En cuanto al coeficiente de correlación según lo que se evidencia, existe un coeficiente débil pero significativo.

**Tabla 7**

*Correlación entre compromiso docente y la gestión pedagógica del liderazgo directivo en los docentes de la Unidad Educativa "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

			<i>Gestión pedagógica</i>
		<b>r</b>	,300
Rho de Spearman	<i>Compromiso docente</i>	Sig. (bilateral)	,076
		<b>N</b>	36

Según lo expuesto en la tabla 9, al obtener la significancia en comparación mayor a 0.01, ( $p=0,076$ ) se procede a refutar la hipótesis específica positiva, y se admite la hipótesis nula confirmando que  $H_0$  No existe entre compromiso docente y la gestión pedagógica del liderazgo directivo una relación directa y significativa. En lo que al sentido de la correlación se concluye que existe una correlación positiva débil.

**Tabla 8**

*Relación entre compromiso docente y la gestión institucional en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

			<i>Gestión institucional</i>
		r	,391*
Rho de Spearman	<i>Compromiso docente</i>	Sig. (bilateral)	,019
		N	36

Según lo expuesto en la tabla 11, al obtener la significancia en comparación menor a 0.01 ( $p=0,019$ ) se admite la hipótesis específica positiva, y se procede a refutar la hipótesis nula, confirmando que  $H_1$ : Existe entre compromiso docente y la gestión institucional una relación directa y significativa. En cuanto a la correlación según lo que se evidencia, existe un coeficiente débil pero significativo.

**Tabla 9**

*Relación entre compromiso docente y la gestión administrativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

		<i>Gestión administrativa</i>
Rho de Spearman	r	,530**
	<i>Compromiso docente</i>	
	Sig. (bilateral)	,001
	N	36

Según lo expuesto en la tabla 12, al obtener la significancia en comparación menor a 0.01 ( $p=0,001$ ), se admite la hipótesis específica positiva, y se procede a refutar la hipótesis nula confirmando que  $H_i$ : Existe entre compromiso docente y la gestión administrativa una relación directa y significativa. En cuanto al coeficiente de correlación según lo que se evidencia, existe un coeficiente altamente significativo y moderado.

**Tabla 10**

*Relación entre compromiso docente y el liderazgo en los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Humberto Moré”, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

		<i>Liderazgo</i>	
		<b>r</b>	,486**
Rho de Spearman	<i>Compromiso docente</i>	Sig. (bilateral)	,003
		<b>N</b>	36

Según lo expuesto en la tabla 13, al obtener la significancia en comparación menor a 0.01 ( $p=0,003$ ), se admite la hipótesis específica positiva, y se refuta la hipótesis nula confirmando que  $H_i$ : Existe entre compromiso docente y liderazgo en la Escuela una relación directa y significativa. En cuanto a la correlación según lo que se evidencia, existe un coeficiente altamente significativo y moderado.

#### IV. DISCUSIÓN

Al procederse a analizar cada uno de los resultados encontramos en primer lugar respecto a la hipótesis y el objetivo general del presente trabajo, que existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y el compromiso docente en los 36 docentes evaluados a nivel de significación menor al 0,01, cuyos resultados lleva a aceptar la hipótesis alterna y refutar la hipótesis nula, por lo que se reafirma los resultados encontrados en otro trabajo de investigación, como el efectuado por el autor Zárate (2011) que implemento una investigación descriptiva, concluyendo que existía un grado alto de correlación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en relación con cada una de las áreas de cada uno de los instrumentos, lo cual presta concordancia con el presente trabajo identificándose un índice de correlación de 0,683; se llega a concluir que existe una correlación moderada positiva entre la liderazgo directivo y el compromiso docente. Esto nos lleva reflexionar como se ha mencionado a lo largo de la investigación que para que exista una buena labor docente, este docente debe ser líder en todo momento, con sus alumnos y con los procesos que desarrolle dentro como fuera del aula de clases coincidiendo con lo mencionado por Pachas (2017) que considera al liderazgo directivo como imprescindible en los colegios para obtener un adecuado clima, siendo de ventaja en gran medida para todos los involucrados

En la tabla 6 que corresponde al cumplimiento del primer objetivo específico, se evidencia entre la variable de liderazgo directivo y la dimensión enseñanza, existe un P valor o sig. (Bilateral) menor al 0,01, por lo que se refuta la hipótesis nula:  $H_0$ , aceptando la hipótesis alterna sobre que sí existe una relación directa en dichas variables. Los resultados inferenciales denotan una correlación de 0,476; lo que significa que existe un correlación positiva y moderada; los datos mencionados incitan a recordar el proceso de enseñanza relacionado con la autoeficacia realizada por Tschannen, Woolfolk y Hoy (1998) dichos autores buscan asociar la autoeficacia del docente a comportamientos asociadas con los materiales adoptados y modelos de enseñanza creativos, las mejores formas de dirigir el aula, la motivación, el trabajo dedicado al enseñar, los objetivos que se desean conseguir y su motivación y su competencia profesional. Esto vuelve a reafirmar lo señalado en el apartado anterior en el sentido que el docente para enseñar bien y productivamente a sus alumnos debe ser una persona que debe saber gestionar y liderar todo el

proceso interno o externo ligado a la enseñanza de su materia, lo cual lo convierte en un docente eficiente y centrado en el plano pedagógico.

En la tabla 7 que corresponde al cumplimiento del segundo objetivo específico y segunda hipótesis, se evidencia entre la variable liderazgo directivo y el área relacionada con la escuela, existe un P valor o sig. (Bilateral) menor al 0,01 por ende se procede a refutar la hipótesis nula:  $H_0$ , aceptando la hipótesis alterna  $H_1$  sobre que sí existe una asociación entre ambas variables. Los resultados inferenciales denotan una correlación de 0,607; lo que significa que existe una correlación positiva y moderada. Ante los resultados expuestos es necesario recordar los resultados similares que obtuvieron Leith Wood, Harris, y Hopkins (2008) estos investigadores recalcan que la segunda variable sería el liderazgo, al interno del centro educativo con la mayor tendencia a generar resultados importantes asociada a la labor que ejecutan los docentes dentro de los salones de clase, es simplemente la enseñanza más importante que el liderazgo educativo en su nivel de influencia. Esta relación que se establece nuevamente entre el liderazgo y la dimensión escuela implica que el profesor nuevamente es un líder que no solo debe abocarse a tener buenos resultados con sus alumnos y en el aula sí no que también debe ser un líder en todos los aspectos de su labor educativa dentro del centro educativo, en la preparación de los materiales, en el desarrollo de sus guías de clase y en la participación en la consecución de las metas institucionales.

En la tabla 8 que corresponde al cumplimiento del tercer objetivo específico y tercera hipótesis, que busca la correlación que puede existir entre el Liderazgo directivo y el área relacionada con la Profesión del Compromiso docente, existe un P valor o sig. (Bilateral) menor al 0,01 lo cual indica el rechazo hacia la hipótesis nula:  $H_0$ , aceptando la hipótesis alterna:  $H_1$  sobre que sí existe una asociación directa y significativa entre dichas variables. A pesar de que existe una correlación positiva esta es baja similares resultados encontró Esteban (2001), que señala que la profesión docente no puede desligarse de sus áreas de acción y, por ende, menos de sus funciones principales y cómo las debe cumplir. Indicando que, para enseñar no basta con saber la temática del curso. A pesar de ser conocedor de un campo de acción, los profesionales en docencia tienen que saber cómo enseñar, pero, sobre todo, saber cómo adquieren los

conocimientos sus alumnos, pues estos son los elementos más importantes del proceso de la educación.

En la tabla 9 que corresponde al cumplimiento del cuarto objetivo específico que busca la correlación entre liderazgo directivo y el área relacionada con el estudiante, existe un P valor o sig. (Bilateral) menor al 0,01 ante estos resultados señala que se debe refutar la hipótesis específica nula:  $H_0$ , aceptando la hipótesis específica positiva  $H_1$  sobre que sí existe una relación directa y significativa entre ambas variables. En cuanto al índice de correlación este corresponde al 0,381 lo que refleja una correlación baja entre las variables ya mencionadas; estos resultados permiten respaldar y dar más validez frente a lo que sostiene el MINEDU (2012), que el liderazgo directivo es el poder de influenciar en la conducta del personal ligado al centro educativo con una meta de antemano clara y concreta. Esta atribución puede ser bien intencionada, cuando busca el bien de los demás; o inadecuada, cuando esa influencia se da con un objetivo inadecuado o perjudicial. Los líderes se constituyen en moldes a seguir por las personas, por lo que tienen en su poder un elemento importante para persuadir.

En la tabla 10 que corresponde al cumplimiento del quinto objetivo específico el cual es, establecer la relación entre compromiso docente y gestión pedagógica, existe un P valor o sig. (bilateral) mayor al 0,01, estos resultados permitir reconocer como válida la hipótesis específica nula:  $H_0$  No existe una relación directa y significativa entre las variables que en este objetivo se había propuesto. Ante este valor de significancia es necesario confrontar lo que sostiene Batista (2001), cuando menciona que en la gestión pedagógica se debe organizar un conjunto de tareas con el propósito de que se puedan desarrollar en los alumnos la competitividad necesaria para integrar destrezas, conocimientos, actitudes y aptitudes; así como aplicar diversos procedimientos importantes en la institución educativa que implican la organización administrativa del centro con cada uno de sus procesos en los que se destacan la innovación, textos y materiales educativos; procedimientos de supervisión y evaluación educativa; así como procesos que promuevan la actualización de los profesionales en docencia.

En la tabla 11 que corresponde al cumplimiento del sexto objetivo específico el cual busca a través del procesamiento estadístico la correlación entre el Compromiso docente y el área en

relación a la Gestión institucional del Liderazgo directivo, existe un P valor o sig. (Bilateral) menor al 0,01, este valor de significancia indica que se debe prescindir de la hipótesis específica nula:  $H_0$ , y admitir la hipótesis específica positiva  $H_1$  sobre que sí existe una relación directa y significativa entre dichas variables de estudio. La índice correlación que se obtuvo a través del procesamiento de información es de 0,391; que refleja que hay evidencia de una correlación positiva baja. Estos resultados guardan estrecha relación con los obtenidos por Zarate, D (2011), quien sus resultados de la pesquisa realizada refleja que existe una relación alta y significativa; el 95% de los docentes concuerdan con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativa, finalizando que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primario se muestra con aceptación, ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13 considerado en un nivel alto. Esto nos muestra que el profesor es un elemento importante en el desarrollo institucional y contribuye a partir de sus aportes pedagógicos con el desarrollo de la organización educativa.

Para medir la relación entre la variable Compromiso docente y la dimensión Gestión administrativa de la variable Liderazgo directivo, existe un P valor o sig. (Bilateral) menor al 0,01, este valor de significancia indica que se debe prescindir de la hipótesis específica nula:  $H_0$ , admitiendo la hipótesis específica positiva  $H_1$  sobre que sí existe una relación directa y significativa entre dichas variables de estudio. La índice correlación que se obtuvo a través del procesamiento de información es de 0,530; que refleja que hay evidencia de una correlación positiva moderada. Ante estos resultados guarda más validez lo teorizado por Ruiz, José (2015), quien afirma que, en la gestión administrativa, el directivo tiene que saber y dominar adecuadamente todo el sistema de recursos humanos, desde los aspectos presupuestales hasta los de infraestructura debiendo tener la capacidad de generar y administrar recursos financieros con un enfoque gerencial.

Para el último objetivo específico, que buscó establecer la relación entre el compromiso docente y el liderazgo como área final del Liderazgo Directivo, existe un P valor o sig. (Bilateral) menor al 0,01, este valor de significancia indica que se debe prescindir de la hipótesis específica nula:  $H_0$ , admitiendo la hipótesis específica positiva  $H_1$  sobre que sí existe una relación directa y significativa entre dichas variables de estudio. La índice correlación que se obtuvo a través del

procesamiento de información es de 0,486; que refleja que hay evidencia de una correlación positiva moderada. Respecto a los resultados reflejan concordancia a lo que sostiene Angulo, J (2016), en sus líneas finales cuando señala que toda organización educativa requiere de directivos que dominen procesos de direccionamiento basados en un trabajo en conjunto; en la que se genere una comunión verdadera de propósitos para ofrecer a la organización educativa un espacio de consideración mutua y amabilidad. Este último aspecto resume de manera acertada todo lo hallado en la presente investigación, concluyendo que para desarrollar una acertada labor docente en el aula y con los alumnos el docente debe liderar en todo momento el proceso de gestión de la organización demostrando compromiso y eficacia, logrado generar un ambiente agradable y de unificación con todos los actores que participan en la institución educativa.

## V. CONCLUSIONES

- Consta un grado de asociación significativo entre liderazgo directivo y compromiso docente objetos de estudio en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018, refleja la existencia de una relación, evidenciándose que esta es positiva moderada o media; demostrándose que existe una asociación significativa alta grado entre el liderazgo directivo y compromiso docente con sus respectivos factores o áreas, por lo que se entiende que de un buen manejo directriz dependerá el grado de empeño que muestre sus subordinados para esta institución.
- También, se observa el liderazgo influye en la enseñanza de la docencia, por lo que se denota que esta función tiene influencia en otras de los elementos propios de la institución como es la enseñanza, puesto que este promueve el modelo y forma en que se imparten la información en los diferentes niveles educativos de la organización.
- Queda comprobado que la asociación entre el liderazgo directivo y la institución educativa es medio, por lo que se concluye que tiene gran afluencia las decisiones que tiene el personal jerárquico de esta institución y que estas pueden intervenir significativamente en el desarrollo de los objetivos institucionales.
- Haciendo referencia a la relación entre el liderazgo directivo y la profesión de la docencia, se obtiene que hay una vinculación positiva entre ambas variables, sin embargo, esta es débil, por lo que su influencia existente es mínima para esta dimensión investigada en el presente estudio.
- Para la relación con el estudiante, el liderazgo directivo refleja un resultado parecido al de la profesión, siendo este débil con un ,381. Por esto, se ve que tiene poca influencia en esta variable el direccionamiento de la institución educativa objeto de estudio.

- Se observa que hay influencia entre gestión pedagógica sobre el compromiso docente en comparación de las otras áreas, siendo indispensables analizar cómo se maneja este aspecto en la institución.
  
- Otra de las dimensiones analizadas es la relación entre compromiso y gestión institucional, se corrobora mediante el procesamiento de los datos con un resultado de ,391 siendo la relación media.
  
- A diferencia de la gestión institucional, se obtuvo en los resultados que en la gestión administrativa existe una mayor relación con un valor de ,530 evidenciándose que la forma del manejo docente puede afectar de forma positiva o negativa a esta dimensión.
  
- Contrarrestando el objetivo general que determina la relación del liderazgo directivo evidenciándose que, como resultado este medio, al analizarse estas variables de forma inversa, se obtuvo que la relación es débil de la variable compromiso hacia el liderazgo directivo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Concluida la investigación, se sugiere que el encargado directivo de la institución Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, utilicé eficientemente todo la data recopilada para tomar las medidas que correspondan tanto con el personal docente y alumnado.
  
- Al observarse que hay una relación entre las variables de liderazgo y el factor enseñanza, se debe promover por parte de la institución un modelo directriz institucional que mejore la forma de enseñanza dentro de la institución, permitiendo ofrecer un mejor servicio educativo a sus alumnos.
  
- Dada la relevancia del liderazgo directivo en la escuela es recomendable que el Distrito de Educación inspeccione cómo se gestiona de forma interna esta institución, corroborando el nivel de administración que presente esta entidad, para que se tome correctivos que permitan optimizar sus labores.
  
- Para que la profesión docente se ejerza de forma eficiente en la institución, los directivos de la unidad educativa deben proponer un plan de capacitación y mejora, que les permita estar actualizados, esto a su vez, permitirá tener un mayor compromiso con la institución al observar la preocupación que tienen los niveles jerárquicos por ellos y su labor.
  
- Plantear al directivo de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, un plan de inclusión educativa, que permita al estudiante el asumir el compromiso junto de las autoridades de brindar un servicio de calidad y de hacer respetar el derecho que tienen de aprender.
  
- Examinada la relación compromiso docente y la gestión institucional, es preciso involucrar a la comunidad, las familias, alumnos y profesores para la conocer la percepción global sobre la gestión educativa.

- En el aspecto de gestión administrativa, se considera conveniente mantener alianzas con otros expertos estratégicos, siendo útiles para fortalecer las gestiones y la calidad de enseñanza.
- Por último, para generar una mejor retroalimentación entre los diversos estamentos jerárquicos de la institución se debe establecer medios de comunicación fluidos que permita una descentralización de funciones, la que permite escuchar y aceptar sugerencias de los docentes, permitiendo generar una mejor empatía.

## REFERENCIAS

- Aguilera, M. (2005). *La Gestión Directiva*. México: X CONGRESO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA.
- Alonso, C., Gallego, D., & Honey, P. (1999). *Estilos de Aprendizaje*. Bilbao: Ediciones Mensajero.
- Antúnez, S. (1998). *Claves para la organización de centros escolares*. Barcelona: Horsori.
- Bandura, A. (1997). *Autoeficacia. El ejercicio de control*. New York: Freeman.
- Bass, B. (1998). *Liderazgo y desempeño, más allá de lo esperado*. New York: Free Press.
- Blanco, M. I. (2012). *Recursos didácticos para fortalecer la enseñanza-aprendizaje de la Economía*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Camarero, M. (2015). *Universitat Rovira I Virgili*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/403206/TESI.pdf?sequ>
- Cervantes, E. (2018). *Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24541/Caire\\_CEA.PDF?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24541/Caire_CEA.PDF?sequence=1&isAllowed=y)
- Cerviño, C., Fernández, I., & Tomás, J. (2016). *Universidad La Rioja*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6112756.pdf>
- Chávez, J. (2005). *Acercamiento necesario a la Pedagogía General*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Drago, C. (2017). *Universidad Central de Chile*. Obtenido de [http://www.ucentral.cl/prontus\\_ucentral2012/site/artic/20170830/asocfile/20170830100642/manual\\_evaluacion.pdf](http://www.ucentral.cl/prontus_ucentral2012/site/artic/20170830/asocfile/20170830100642/manual_evaluacion.pdf)
- Espinoza, E., Tinoco, W., & Sánchez, X. (2017). *Universidad La Rioja*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6210816.pdf>

- Freire, S., & Miranda, Á. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Fuentealba, R., & Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios Pedagógicos*.
- Fullan, M. (2002). *Las fuerzas del cambio. Explorando las profundidades de la reforma educativa*. Madrid: Akal.
- Gallardo, J., & Ulloa, J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. Santiago: Universidad de Concepción.
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo, el poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Ediciones B.
- Guzmán, F. (2018). La Experiencia de la Evaluación Docente en México: Análisis Crítico de la Imposición del Servicio. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 135-158.
- Guzmán, L. (2017). *Universitat de Girona*. Obtenido de [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/482110/tlagp\\_20180228.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/482110/tlagp_20180228.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Henríquez, J. (2007). *Estudio de la relación "Clima organizacional", "Liderazgo" y "Compromiso hacia la organización" en los funcionarios del I. Municipio de Río Negro*. Concepción: Universidad del Bio - Bio.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.
- Krichesky, M. (2006). *Escuela y comunidad: desafíos para la inclusión educativa*. Buenos Aires: Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de Argentina.

- López, M. (2016). *Universidad Tecnica de Ambato*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/24914/1/L%C3%B3pez%20L%C3%B3pez%20Mercedes%20Alicia.pdf>
- Manes, J. (2014). *Gestión Estratégica para Instituciones Educativas*. Buenos Aires: GRANICA.
- Martín-Barbero, J. (2002). *Transformaciones del saber y del hacer en la sociedad contemporánea*. México: SINECTICA.
- Martínez, G., & Guevara, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai*, 113-124.
- Mendoza, K. (2017). *Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/687/mendoza\\_ak.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/687/mendoza_ak.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mera, A. (2015). *Universidad de Piura*. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2247/MAE\\_EDUC\\_134.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2247/MAE_EDUC_134.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Miranda, S. (2016). *La Gestión Directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas*. Bogotá: Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo .
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio.
- Montero, L., & Gewerc, A. (2018). La profesión docente en la sociedad del conocimiento. Una mirada a través de la revisión de investigaciones de los últimos 10 años. *RED. Revista de Educación a Distancia*. Obtenido de [https://www.um.es/ead/red/56/montero\\_gewerc.pdf](https://www.um.es/ead/red/56/montero_gewerc.pdf)
- Mora, A. (2004). Calidad, evaluación institucional y acreditación en la educación superior en la región Latinoamericana y del Caribe. *Revista electronica "Actualidades investigativas en educacion"*.

- Ortiz, M., Fabara, E., Villagomez, M., & Hidalgo, L. (2017). *La formación y el trabajo docente en el Ecuador*. Quito: Abya-Yala.
- Osorio, G. (2016). *Universidad de Tolima*. Obtenido de <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/1794/1/LA%20EVALUACION%20INSTITUCIONAL%20EN%20LAS%20INSTITUCIONES%20EDUCATIVAS%20DE%20CARACTER%20PUBLICO%20DE%20IBAGUE%201.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 227-232.
- Pachas, F. (2017). *Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5604/Pachas\\_VF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5604/Pachas_VF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pacheco, M., Ibarra, I., Iñiguez, M., Lee, H., & Victoria, C. (2018). *Universidad Nacional de Mexico*. Obtenido de [http://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/v19\\_n6\\_a2\\_La-evaluacion-del-desempeno-docente-en-la-educacion-superior.pdf](http://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/v19_n6_a2_La-evaluacion-del-desempeno-docente-en-la-educacion-superior.pdf)
- Pariente, J. (2001). Algunas reflexiones en torno al concepto del liderazgo. En J. Pariente, *Procesos de cambio y desarrollo organizacional* (págs. 153-188). México: COTACYT.
- Pautt, G. (2011). Liderazgo y Dirección. *Revista Facultad Ciencias Económicas, Universidad Externado de Colombia*, 213-228.
- Portugal, J. (2007). La Gestión Educativa: Una Visión hacia la Formación Docente. *Revista N° 12: Motricidad y Persona*, 33-40.
- Rambur, M. (2015). *Universidad Nacional de La Plata*. Obtenido de <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1164/te.1164.pdf>
- Ramírez, C. (2015). Enfoques administrativos presentes en establecimientos educativos. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 911-940.

- Reyes, V., Trejo, M., & Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *Ride*.
- Roa, K. (2016). *Universidad de Los Andes*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v20n1/0123-1294-eded-20-01-00041.pdf>
- Romero, J., Rodríguez, E., & Romero, Y. (2013). El trabajo docente: Una mirada para la reflexión. *Textos y Contextos*, 35-38.
- Ronquillo, S., Moreira, C., & Verdesoto, O. (2016). La evaluación docente una propuesta para el cambio en la Facultad de Administración de la universidad ecuatoriana. *Revista Universidad y Sociedad* , 125-131.
- Rueda, M. (2014). *Universidad La Rioja*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6507434.pdf>
- Ruiz, J. (1997). *Fundamentos para el análisis de gestión administrativa*. Caracas: Panapo.
- Ruiz, J. (1997). *Fundamentos para el análisis de gestión administrativa*. Caracas: Panapo.
- Sacta, C. (2017). *Universidad de Cuenca*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/27156/1/Titulacion.pdf>
- Sarria, J. (2007). *El liderazgo en el contexto escolar*. Lima: Mac Graw-Hill .
- Schunke, D. (1997). *Autoeficiencia y motivación académica*. Londres: Educational Psychologist.
- Sierra, G. (2015). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista escuela de administración de negocios*, 111-128.
- Tschannen, M., Woolfolk, A., & Hoy, W. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 202-248.
- UNESCO. (2014). *Education Strategy 2014-2021*. New York: UNESCO.

Vidal, G. (2015). *Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35388/Vidal\\_VGV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35388/Vidal_VGV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zarate, D. (2011). *Universidad Nacional Mayor San Marcos*. Obtenido de  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/Zarate\\_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/Zarate_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zorrilla, M. (2002). *El Maestro y su relación con la calidad y la equidad educativas*.  
Ayotzinapa: Universidad Autónoma de Aguas Calientes.

## **ANEXOS**

## Cuestionario de la Variable 1: Liderazgo Directivo



El liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Guayaquil, Ecuador, 2018.

### CUESTIONARIO APLICADO AL DOCENTE

#### VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO

**DATOS INFORMATIVOS**

**1.1. Nivel educativo** : .....

**1.2. Fecha** : .....

**Estimados docentes.**

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre el Liderazgo Directivo; como producto de su experiencia en la escuela. La información es confidencial y reservada. Por lo anticipo mi reconocimiento.

N°	Dim.	INDICADORES/ITEMS	ESCALA			
			(1)	(2)	(3)	(4)
	Gestión pedagógica	<b>Motivación para el desempeño docente</b>				
1		Motiva siempre para lograr el desempeño óptimo de los docentes				
2		Valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes				
		<b>Interés por el aprendizaje de los estudiantes</b>				
3		Se interesa por el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.				
4		Asegura la adaptación e implementación adecuada del currículo.				
		<b>Promoción del trabajo en equipo</b>				
5		Promueve el trabajo en equipo				
6		Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza				
7		Delega funciones a los docentes para que tomen decisiones institucionales.				
	Gestión Institucional	<b>Promoción de la innovación y capacitación docente</b>				
8		Es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.				
9		Promueve la capacitación del docente y mejoramiento del desempeño docente.				
10		Organiza y lidera el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes.				
		<b>Solución de conflictos</b>				
11		Promueve por medio de la mediación la solución de conflictos que se presentan en la Institución.				
12		Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la Institución.				
		<b>Comunicación horizontal</b>				
13		Demuestra la comunicación horizontal con todos los actores educativos.				
14		Mantiene buenas relaciones con los actores educativos.				
	Gestión Institucional	<b>Clima institucional</b>				
15		Compromete su labor a los principios y valores en marco del Buen Vivir.				
		<b>Existencia del PEI</b>				
16		La institución educativa cuenta con el PEI				
17		Promueve la aplicación de las actividades estratégicas del PEI.				
		<b>Relación con Padres de familia</b>				
18		Mantiene buena relación de sana convivencia con la comunidad educativa				
19		Permite la participación de los padres de familia en actividades institucionales.				
	Gestión Institucional	<b>Cumplimientos de normas y reglamentos</b>				
20		Enmarca su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.				

		<b>Actualización y capacitación</b>				
21	Gestión Administrativa	Se actualiza y capacita permanentemente.				
22		Brinda facilidades para que los docentes asistan a jornadas de capacitación.				
		<b>Eficacia y eficiencia en sus labores</b>				
23		Demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.				
24		Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director				
		<b>Imparcialidad</b>				
25		Es imparcial para mediar los conflictos del docente.				
		<b>Respeto y apoyo de los docentes</b>				
26		El director cuenta con el respaldo y apoyo de los docentes.				
27		Tiene conocimiento y capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.				
		<b>Mantenimiento y mejoramiento de los recursos</b>				
28		Mantiene y promueve los recursos materiales de la institución para una mejorar la labor educativa.				
29	Administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
	Liderazgo	<b>Democrático</b>				
30		Es democrático en el desarrollo de las funciones institucionales.				
		<b>Proactivo</b>				
31	Muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida.					

Muchas gracias

ESCALA			
1	2	3	4
Nunca	Rara vez	A veces	Siempre

## Cuestionario de la Variable 2: Compromiso Docente



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Guayaquil, Ecuador, 2018.

### CUESTIONARIO APLICADO AL DOCENTE

#### VARIABLE 2: COMPROMISO DOCENTE

**1. DATOS INFORMATIVOS**

1.3. Nivel educativo : .....

1.4. Fecha : .....

**Estimados docentes.**

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre el Compromiso Docente; como producto de su experiencia en la escuela. La información es confidencial y reservada. Por lo anticipo mi reconocimiento.

N°	Dim.	INDICADORES/ITEMS	ESCALA			
			(1)	(2)	(3)	(4)
		<b>Planificación curricular</b>				
1	Enseñanza	Toma en cuenta el currículo nacional para la elaboración de sus planes de clase.				
2		Elabora la programación curricular analizando con los compañeros el plan pertinente a la realidad del aula.				
3		Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función del aprendizaje que se buscan desarrollar en los estudiantes.				
4		Contextualiza el diseño de enseñanza sobre la base del reconocimiento de intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes.				
		<b>Recursos didácticos</b>				
5		Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para el aprendizaje.				
6		Utiliza recursos tecnológicos, accesibles y el tiempo requerido cuyo propósito es la sesión del aprendizaje.				
		<b>Evaluación</b>				
7		Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de los estudiantes.					
9	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
		<b>Gestión de la escuela</b>				
10	Escuela	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
11		Asiste a reuniones de la escuela convocadas fuera de su jornada de trabajo.				
		<b>Comunidad</b>				
12		Se comunica con los padres de familias o representantes legales para informarle sobre el rendimiento de su hijo.				
13		Se comunica con los padres de familias a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.				
14		Planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia.				
		<b>Formación profesional</b>				
15	Profesión	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes				
16		Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con necesidades de los estudiantes y de la institución.				
17		Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
18		Participa en cursos de actualización profesional referidos a su especialidad.				



		<b>Clima favorable</b>					
19	Estudiantes	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas de sana convivencia.					
20		Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales entre estudiantes, basados en afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y colaboración.					
21		Promueve clima de orden y disciplina en el aula.					

Muchas gracias

ESCALA			
1	2	3	4
Nunca	Rara vez	A veces	Siempre

## Validación Del Cuestionario: Liderazgo Directivo

### FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del Proyecto : "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Ecuador, 2018.

Autores :

Experto : *Berardo Napoleón Rodríguez Gallegos*

Instrucciones: determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente.

N°.	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.	✓				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	✓				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez del contenido y criterio.		✓			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.	✓				
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test - retest (piloto).	✓				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.	✓				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.	✓				

8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	✓				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	✓				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.	✓				

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

Guayaquil, Ecuador, 1 de Julio de 2018

*[Firma]*  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del experto.

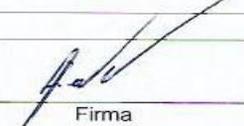
C.I. 0200496941

**INSTRUMENTO DE VALORACIÓN POR EXPERTOS  
CUESTIONARIO – LIDERAZGO DIRECTIVO**

Título de trabajo: "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Ecuador, 2018.

Información Específica: Lea detenidamente cada uno de los ítems y coloque los visto en la alternativa correcta.

Preguntas	Congruencia		Claridad		Tendenciosidad		Observación
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	✓		✓			✓	
2	✓		✓			✓	
3	✓		✓			✓	
4	✓		✓			✓	
5	✓		✓			✓	
6	✓		✓			✓	
7	✓		✓			✓	
8	✓		✓			✓	
9	✓		✓			✓	
10	✓		✓			✓	
11	✓		✓			✓	
12	✓		✓			✓	
13	✓		✓			✓	
14	✓		✓			✓	
15	✓		✓			✓	
16	✓		✓			✓	
17	✓		✓			✓	
18	✓		✓			✓	
19	✓		✓			✓	
20	✓		✓			✓	
21	✓		✓			✓	
22	✓		✓			✓	
23	✓		✓			✓	
24	✓		✓			✓	
25	✓		✓			✓	
26	✓		✓			✓	
27	✓		✓			✓	
28	✓		✓			✓	
29	✓		✓			✓	
30	✓		✓			✓	
31	✓		✓			✓	
Total							

Observado por:	Apellidos y nombres:	<u>Rodríguez Bernardo</u>	 Firma
	Cédula de Identidad:	<u>0200466941</u>	
	Grado académico :	<u>Quinto Nivel</u>	
	Cargo :	<u>Docente Universitario</u>	
	Dirección :	<u>Escuela de Educación Básica Fiscal Humberto Moré</u>	
	Teléfono :	<u>0981455318</u>	

Criterio de evaluación	a) Congruencia – Claridad – No tendenciosidad = 100 % positivo
	b) Congruencia – No claridad – Tendenciosidad = 100 % Negativo
	c) Variación de opinión – Divergencia = Menos del 100 % Revisar

## Validación Del Cuestionario: Compromiso Docente

INSTRUMENTO DE VALORACIÓN POR EXPERTOS CUESTIONARIO – COMPROMISO DOCENTE							
Título de trabajo: "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Ecuador, 2018.							
Información Específica: Lea detenidamente cada uno de los ítems y coloque los visto en la alternativa correcta.							
Preguntas	Congruencia		Claridad		Tendenciosidad		Observación
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	✓		✓			✓	
2	✓		✓			✓	
3	✓		✓			✓	
4	✓		✓			✓	
5	✓		✓			✓	
6	✓		✓			✓	
7	✓		✓			✓	
8	✓		✓			✓	
9	✓		✓			✓	
10	✓		✓			✓	
11	✓		✓			✓	
12	✓		✓			✓	
13	✓		✓			✓	
14	✓		✓			✓	
15	✓		✓			✓	
16	✓		✓			✓	
17	✓		✓			✓	
18	✓		✓			✓	
19	✓		✓			✓	
20	✓		✓			✓	
21	✓		✓			✓	
<b>Total</b>							

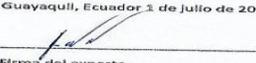
Apellidos y nombres: Rodríguez, Roberto      Cédula de Identidad: 012-143-0111

8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	✓				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	✓				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.	✓				

Observaciones: \_\_\_\_\_

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

Guayaquil, Ecuador 1 de Julio de 2018

  
 Firma del experto.  
 C.I. 020049674-1

## Constancia De Validación De Instrumentos

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente:

Yo, Rodriguez Gallegos Ricardo Napoleon, con cédula de identidad N°. 0200496941, ostento el grado de Maester en Diseño Curricular; hago constatar que he revisado con fines de validación, el instrumento **COMPROMISO DOCENTE** que pertenece a la investigación "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Ecuador, 2018.

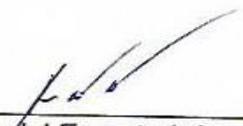
Este instrumento se mide, en efecto, la relación que existe entre **Y EL COMPROMISO DOCENTE Y LIDERAZGO DIRECTIVO.**

Este instrumento muestra un dominio específico de los contenidos que se mide.

En tal sentido, garantizo la validez de dicho instrumento presentado por la investigadora:

MARIANELLA GONZÁLEZ GONZÁLEZ.

Guayaquil, 1 de julio de 2018

  
Firma del Experto Informante  
C. Identidad : 0200496941  
Telef./ Cel. : 0981755378

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del Proyecto : "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Ecuador, 2018.

Autores :

Experto : César Augusto Cuevas Medina

Instrucciones: determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente.

N°.	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.	✓				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	✓				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez del contenido y criterio.	✓				
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.		✓			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test - retest (piloto).	✓				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.		✓			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.	✓				

8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	✓				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	✓				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.	✓				

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

Guayaquil, Ecuador 1 de julio de 2018

  
 \_\_\_\_\_

Firma del experto.

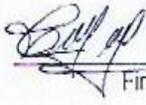
C.I. 00202409.

**INSTRUMENTO DE VALORACIÓN POR EXPERTOS  
CUESTIONARIO – COMPROMISO DOCENTE**

Título de trabajo: "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Ecuador, 2018.

Información Específica: Lea detenidamente cada uno de los ítems y coloque los visto en la alternativa correcta.

Preguntas	Congruencia		Claridad		Tendenciosidad		Observación
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	✓		✓			✓	
2	✓		✓			✓	
3	✓		✓			✓	
4	✓		✓			✓	
5	✓		✓			✓	
6	✓		✓			✓	
7	✓		✓			✓	
8	✓		✓			✓	
9	✓		✓			✓	
10	✓		✓			✓	
11	✓		✓			✓	
12	✓		✓			✓	
13	✓		✓			✓	
14	✓		✓			✓	
15	✓		✓			✓	
16	✓		✓			✓	
17	✓		✓			✓	
18	✓		✓			✓	
19	✓		✓			✓	
20	✓		✓			✓	
21	✓		✓			✓	
Total							

Observado por:	Apellidos y nombres: <u>Quisima Medina Cesar</u>	 Firma
	Cédula de Identidad: <u>00202909</u>	
	Grado académico: <u>Doctorado</u>	
	Cargo: <u>Docente</u>	
	Dirección: <u>Riogo de Huaya</u>	
	Teléfono: _____	

Criterio de evaluación	a) Congruencia – Claridad – No tendenciosidad = 100 % positivo
	b) Congruencia – No claridad – Tendenciosidad = 100 % Negativo
	c) Variación de opinión – Divergencia = Menos del 100 % Revisar

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente:

Yo, César Augusto Cueva Imedica, con cédula de identidad N° 00202909, ostento el grado de Dr. en Administración de la Educación; hago constatar que he revisado con fines de validación, el instrumento **COMPROMISO DOCENTE** que pertenece a la investigación "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Ecuador, 2018.

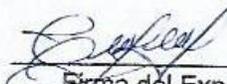
Este instrumento se mide, en efecto, la relación que existe entre **Y EL COMPROMISO DOCENTE Y LIDERAZGO DIRECTIVO**.

Este instrumento muestra un dominio específico de los contenidos que se mide.

En tal sentido, garantizo la validez de dicho instrumento presentado por la investigadora:

MARIANELLA GONZÁLEZ GONZÁLEZ.

Guayaquil, 1 de julio de 2018

  
Firma del Experto Informante  
C. Identidad : 00202909  
Telef./ Cel. : \_\_\_\_\_

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del Proyecto : "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Ecuador, 2018.

Autores :

Experto : *Cesar Augusto Guevara Medina*

Instrucciones: determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente.

N°.	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.	✓				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	✓				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez del contenido y criterio.	✓				
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.		✓			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test - retest (piloto).	✓				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.		✓			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.	✓				

8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	✓				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	✓				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.	✓				

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

Guayaquil, Ecuador 1 de julio de 2018

*Cesar Augusto Guevara Medina*

Firma del experto.

C.I. 00202909.

**INSTRUMENTO DE VALORACIÓN POR EXPERTOS  
CUESTIONARIO – LIDERAZGO DIRECTIVO**

Título de trabajo: "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Ecuador, 2018.

Información Específica: Lea detenidamente cada uno de los ítems y coloque los visto en la alternativa correcta.

Preguntas	Congruencia		Claridad		Tendenciosidad		Observación
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	✓		✓			✓	
2	✓		✓			✓	
3	✓		✓			✓	
4	✓		✓			✓	
5	✓		✓			✓	
6	✓		✓			✓	
7	✓		✓			✓	
8	✓		✓			✓	
9	✓		✓			✓	
10	✓		✓			✓	
11	✓		✓			✓	
12	✓		✓			✓	
13	✓		✓			✓	
14	✓		✓			✓	
15	✓		✓			✓	
16	✓		✓			✓	
17	✓		✓			✓	
18	✓		✓			✓	
19	✓		✓			✓	
20	✓		✓			✓	
21	✓		✓			✓	
22	✓		✓			✓	
23	✓		✓			✓	
24	✓		✓			✓	
25	✓		✓			✓	
26	✓		✓			✓	
27	✓		✓			✓	
28	✓		✓			✓	
29	✓		✓			✓	
30	✓		✓			✓	
31	✓		✓			✓	
Total							

Observado por:	Apellidos y nombres: <u>Quintero Medina Cesar</u>	 Firma
	Cédula de Identidad: <u>0020247080</u>	
	Grado académico: <u>Doctorado</u>	
	Cargo: <u>Docente</u>	
	Dirección: <u>Dr. José de Anagiro</u>	
	Teléfono: _____	

Criterio de evaluación	a) Congruencia – Claridad – No tendenciosidad = 100 % positivo
	b) Congruencia – No claridad – Tendenciosidad = 100 % Negativo
	c) Variación de opinión – Divergencia = Menos del 100 % Revisar

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente:

Yo, César Augusto Cueva Medina, con cédula de identidad N°. 00202909, ostento el grado de Dr. en Administración de la Educ.; hago constatar que he revisado con fines de validación, el instrumento **LIDERAZGO DIRECTIVO** que pertenece a la investigación "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Ecuador, 2018,

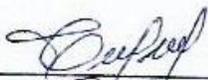
Este instrumento se mide, en efecto, la relación que existe entre **LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL COMPROMISO DOCENTE**

Este instrumento muestra un dominio específico de los contenidos que se mide.

En tal sentido, garantizo la validez de dicho instrumento presentado por la investigadora:

MARIANELLA GONZÁLEZ GONZÁLEZ.

Guayaquil, 1 de julio de 2018



Firma del Experto Informante

C. Identidad : 00202909

Telef./ Cel. : \_\_\_\_\_

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del Proyecto : "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela Educativa "Humberto Moré", Ecuador, 2018.

Autores :

Experto : *Adelita Rafaela Domínguez Carrión*

Instrucciones: determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente.

N°.	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.	✓				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	✓				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez del contenido y criterio.		✓			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.	✓				
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test - retest (piloto).	✓				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.	✓				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.	✓				
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	✓				

8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	✓				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	✓				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.	✓				

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

Guayaquil, Ecuador 1 de julio de 2018

*Adelita Domínguez Carrión*

Firma del experto.

C.I. 0913134326

## INSTRUMENTO DE VALORACIÓN POR EXPERTOS CUESTIONARIO – COMPROMISO DOCENTE

Título de trabajo: "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Ecuador, 2018.

Información Específica: Lea detenidamente cada uno de los ítems y coloque los visto en la alternativa correcta.

Preguntas	Congruencia		Claridad		Tendenciosidad		Observación
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	✓		✓			✓	
2	✓		✓			✓	
3	✓		✓			✓	
4	✓		✓			✓	
5	✓		✓			✓	
6	✓		✓			✓	
7	✓		✓			✓	
8	✓		✓			✓	
9	✓		✓			✓	
10	✓		✓			✓	
11	✓		✓			✓	
12	✓		✓			✓	
13	✓		✓			✓	
14	✓		✓			✓	
15	✓		✓			✓	
16	✓		✓			✓	
17	✓		✓			✓	
18	✓		✓			✓	
19	✓		✓			✓	
20	✓		✓			✓	
21	✓		✓			✓	
Total							

Observado por:	Apellidos y nombres:	<u>Dominique Adelita</u>	 Firma
	Cédula de Identidad:	<u>0913134246</u>	
	Grado académico :	<u>Msc. Ed. Superior</u>	
	Cargo :	<u>Docente</u>	
	Dirección :	<u>Farmacía Capua y la 23</u>	
	Teléfono :	<u>0962976295</u>	

Criterio de evaluación	a) Congruencia – Claridad – No tendenciosidad = 100 % positivo
	b) Congruencia – No claridad – Tendenciosidad = 100 % Negativo
	c) Variación de opinión – Divergencia = Menos del 100 % Revisar

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del Proyecto : "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela Educativa "Humberto Moré", Ecuador, 2018.

Autores :

Experto : *Adelita Rafaela Domínguez Carrión*

Instrucciones: determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente.

N°.	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.	✓				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	✓				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez del contenido y criterio.		✓			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.	✓				
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test - retest (piloto).	✓				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.	✓				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.	✓				
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	✓				

8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	✓				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	✓				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.	✓				

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

Guayaquil, Ecuador 1 de julio de 2018

*Adelita Domínguez Carrión*

Firma del experto.

C.I. 0913134326

**INSTRUMENTO DE VALORACIÓN POR EXPERTOS  
CUESTIONARIO – LIDERAZGO DIRECTIVO**

Título de trabajo: "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Ecuador, 2018.

Información Específica: Lea detenidamente cada uno de los ítems y coloque los visto en la alternativa correcta.

Preguntas	Congruencia		Claridad		Tendenciosidad		Observación
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	✓		✓			✓	
2	✓		✓			✓	
3	✓		✓			✓	
4	✓		✓			✓	
5	✓		✓			✓	
6	✓		✓			✓	
7	✓		✓			✓	
8	✓		✓			✓	
9	✓		✓			✓	
10	✓		✓			✓	
11	✓		✓			✓	
12	✓		✓			✓	
13	✓		✓			✓	
14	✓		✓			✓	
15	✓		✓			✓	
16	✓		✓			✓	
17	✓		✓			✓	
18	✓		✓			✓	
19	✓		✓			✓	
20	✓		✓			✓	
21	✓		✓			✓	
22	✓		✓			✓	
23	✓		✓			✓	
24	✓		✓			✓	
25	✓		✓			✓	
26	✓		✓			✓	
27	✓		✓			✓	
28	✓		✓			✓	
29	✓		✓			✓	
30	✓		✓			✓	
31	✓		✓			✓	
Total							

Observado por:	Apellidos y nombres: <u>Dominguez Adela</u>	 Firma
	Cédula de Identidad: <u>0913434326</u>	
	Grado académico : <u>Pre-Ed. Superior</u>	
	Cargo : <u>Docente</u>	
	Dirección : <u>Francoisco Sequera y la 23</u>	
	Teléfono : <u>0967926998</u>	

Criterio de evaluación	a) Congruencia – Claridad – No tendenciosidad = 100 % positivo
	b) Congruencia – No claridad – Tendenciosidad = 100 % Negativo
	c) Variación de opinión – Divergencia = Menos del 100 % Revisar

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente:

Yo, Adelita Rafaela Domínguez Carría, con cédula de identidad N°. 0913134326, ostento el grado de Magister en Educación Superior; hago constatar que he revisado con fines de validación, el instrumento **LIDERAZGO DIRECTIVO** que pertenece a la investigación "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Ecuador, 2018,

Este instrumento se mide, en efecto, la relación que existe entre **LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL COMPROMISO DOCENTE**

Este instrumento muestra un dominio específico de los contenidos que se mide.

En tal sentido, garantizo la validez de dicho instrumento presentado por la investigadora:

MARIANELLA GONZÁLEZ GONZÁLEZ.

Guayaquil, 1 de julio de 2018

  
Firma del Experto Informante  
C. Identidad : 0913134326  
Telef./ Cel. : 0967976895

## Matriz de Operacionalización de la Variable: Liderazgo Directivo

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Tesis: Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica "Humberto Moré", Guayaquil, Ecuador, 2018.

Autora: Gonzalez Gonzalez Marianella Vanessa

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES		INDICADORES	SUBINDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	MEDICIÓN	
LIDERAZGO DIRECTIVO	Farre y Lasheras (2002), menciona que el liderazgo directivo es la tarea distinguida por la fijación de normas, la organización del trabajo y la concentración en las metas, es muy eficaz para mantener a un grupo centrado en una misión. El líder directivo es aquel que tiene capacidad suficiente para impartir órdenes apropiadas.	V.1.1	GESTIÓN PEDAGÓGICA	V.1.1.1	Motivación para el desempeño docente	Motiva siempre para lograr el desempeño óptimo de los docentes	Ordinal	1=Nunca 2=Rara vez 3=A veces 4= Siempre
				V.1.1.2	Interés por el aprendizaje de los estudiantes.	Se interesa por el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Asegura la adaptación e implementación adecuada del currículo.		
				V.1.1.3	Promoción del trabajo en equipo	Promueve el trabajo en equipo Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza.		
				V.1.1.4	Promoción de la innovación y capacitación docente	Delega funciones a los docentes para que tomen decisiones institucionales Es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones. Promueve la capacitación del docente y mejoramiento del desempeño docente. Organiza y lidera el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes.		
		V.1.2	ESCUELA	V.1.2.1	<b>Solución de conflictos</b>	Promueve por medio de la mediación la solución de conflictos que se presentan en la Institución. Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución.		
		V.1.2.2		Comunicación horizontal	Demuestra la comunicación horizontal con todos los actores educativos. Mantiene buenas relaciones con los actores educativos.			
		V.1.3	PROFESIÓN	V.1.2.3	Clima institucional	Compromete su labor a los principios y valores en marco del Buen Vivir.		
		V.1.4		ESTUDIANTES	V.1.2.4	Existencia del PEI		
		V.1.2.5	<b>Relación con Padres de familia</b>		Mantiene buena relación de sana convivencia con la comunidad educativa. Permite la participación de los padres de familia en actividades institucionales.			
		V.1.2.6	<b>Cumplimientos de normas y reglamentos</b>		Enmarca su gestión en el cumplimiento de la normativa legal			
		V.1.3.1	<b>Actualización y capacitación</b>		Se actualiza y capacita permanentemente.			
		V.1.3.2			Brinda facilidades para que los docentes asistan a jornadas de capacitación. Demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.			

				<b>Eficacia y eficiencia en sus labores</b>	Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director		
			V.1.3.3	<b>Imparcialidad</b>	Es imparcial para mediar los conflictos del docente.		
			V.1.3.4	<b>Respeto y apoyo de los docentes</b>	El director cuenta con el respaldo y apoyo de los docentes Tiene conocimiento y capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.		
			V.1.3.5	<b>Mantenimiento y mejoramiento de los recursos</b>	Mantiene y promueve los recursos materiales de la institución para una mejorar la labor educativa. Administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.		
			V.1.4.1	<b>Democrático</b>	Es democrático en el desarrollo de las funciones institucionales.		
			V.1.4.2	<b>Proactivo</b>	Muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida.		

## Matriz de Operacionalización de la Variable: Desempeño Docente

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

**Tesis:** Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica "Humberto Moré", Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Autora:** Gonzalez Gonzalez Marianella Vanessa

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES		INDICADORES	SUBINDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	MEDICIÓN	
COMPROMISO DOCENTE	El compromiso generalmente considerado como un atributo deseable asociado aun sentido de profesionalismo Hoy y Tang (2009) define como vínculo psicológico que tiene implicancias tanto en la actitud como en la actitud como en el comportamiento de las personas y que se le permite voluntariamente realizar considerables esfuerzos en pos de beneficiar aquello de que es objeto de compromiso, lo que en el caso de la docencia se traduce en profesores que están dispuestos voluntariamente a entregar recursos a favor del ejercicio de la docencia.	V.2.1	ENSEÑANZA	V.2.1.1	Planificación curricular	Toma en cuenta el currículo nacional para la elaboración de sus planes de clase.	Ordinal	1=Nunca 2=Rara vez 3=A veces 4= Siempre
				V.2.1.2		Elabora la programación curricular analizando con los compañeros el plan pertinente a la realidad del aula.		
				V.2.1.3		Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función del aprendizaje que se buscan desarrollar en los estudiantes		
				V.2.1.4		Contextualiza el diseño de enseñanza sobre la base del reconocimiento de intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes.		
		V.2.2	ENSEÑANZA	V.2.2.1	Recursos Didácticos	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para el aprendizaje.		
				V.2.2.2		Utiliza recursos tecnológicos, accesibles y el tiempo requiendo cuyo propósito es la sesión del aprendizaje		
		V.2.3	ENSEÑANZA	V.2.3.1	Evaluación	Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes		
				V.2.3.2		Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de los estudiantes.		
				V.2.3.3		Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.		
		V.2.4	ESCUELA	V.2.4.1	Gestión de escuela	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.		
				V.2.4.2		Asiste a reuniones de la escuela convocadas fuera de su jornada de trabajo.		
		V.2.5	ESCUELA	V.2.5.1	Comunidad	Se comunica con los padres de familias o representantes legales para informarle sobre el rendimiento de su hijo.		
				V.2.5.2		Se comunica con los padres de familias a través de esquemas, notas escritas y/o entrevistas.		
				V.2.5.3		Planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia.		
		V.2.6	Profesión	V.2.6.1	Formación profesional	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes		
				V.2.6.2		Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con necesidades de los estudiantes y de la institución.		
				V.2.6.3		Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.		
				V.2.6.4		Participa en cursos de actualización profesional referidos a su especialidad.		
		V.2.7	Estudiantes	V.2.7.1	Clima favorable	Resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas de sana convivencia.		
				V.2.7.2		Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales entre estudiantes; basados en afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y colaboración.		
				V.2.7.3		Promueve clima de orden y disciplina en el aula.		

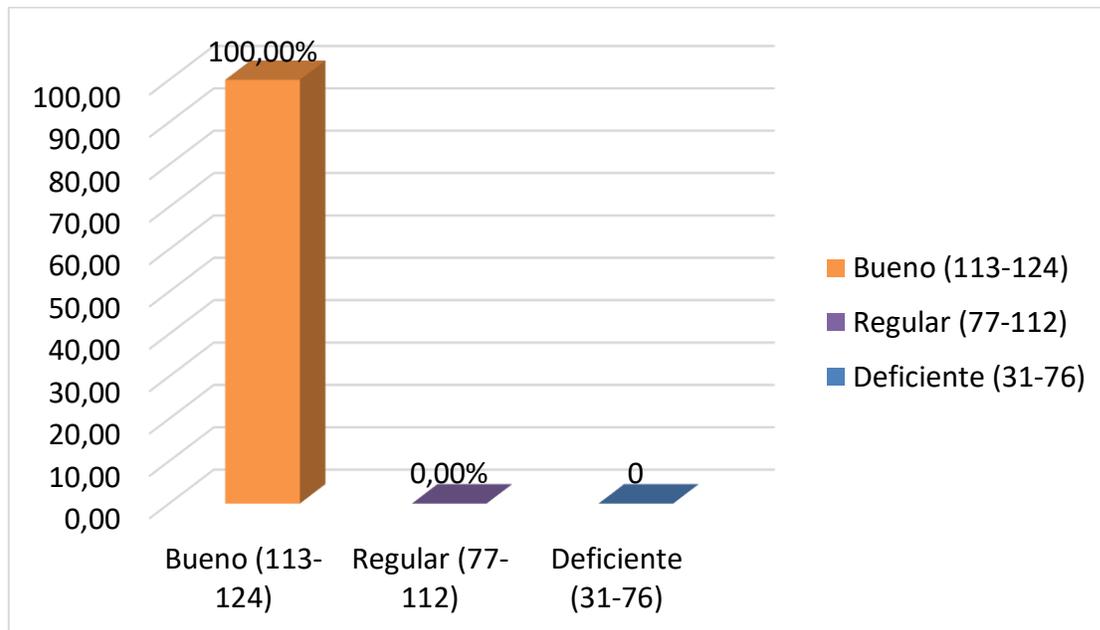
## Tablas y figuras de los resultados

**Tabla 10**

*Distribución de frecuencia y porcentaje del liderazgo directivo en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
Bueno (113-124)	36	100.00
Regular (77-112)	0	0.00
Deficiente (31-76)	0	0
Total	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a los directores.



**Figura 1.** *Distribución porcentual del liderazgo directivo en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

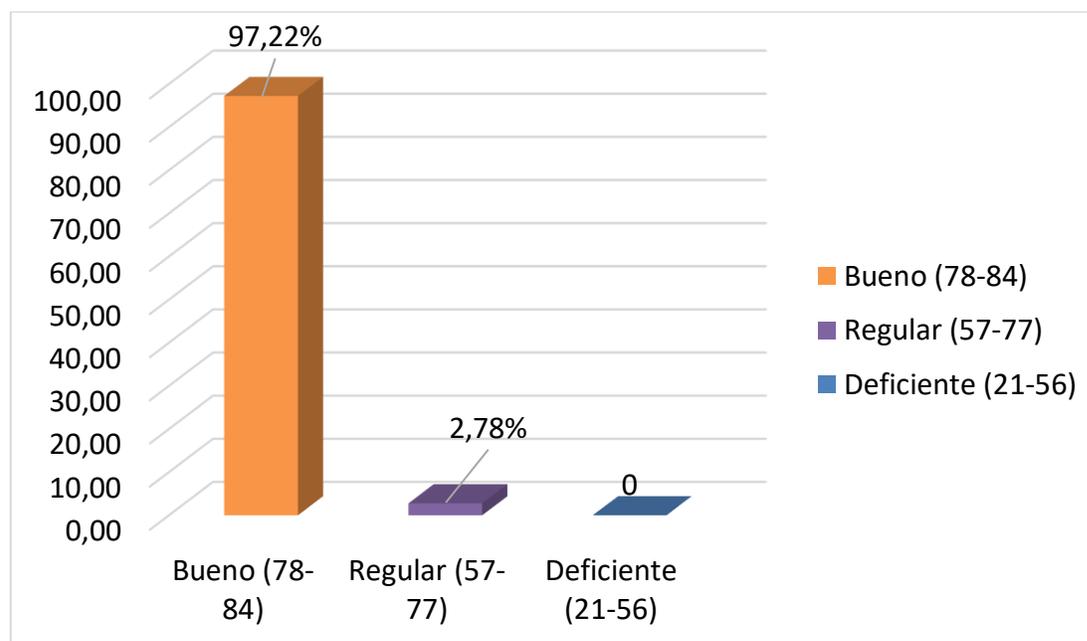
En la tabla 10 y figura 1, se observa que el 100% de docentes manifiestan que el liderazgo directivo es Bueno.

**Tabla 11**

*Distribución de frecuencia y porcentaje del compromiso docente en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
Bueno (78-84)	35	97.22
Regular (57-77)	1	2.78
Deficiente (21-56)	0	0
Total	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes



**Figura 2.** Distribución porcentual del compromiso docente en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.

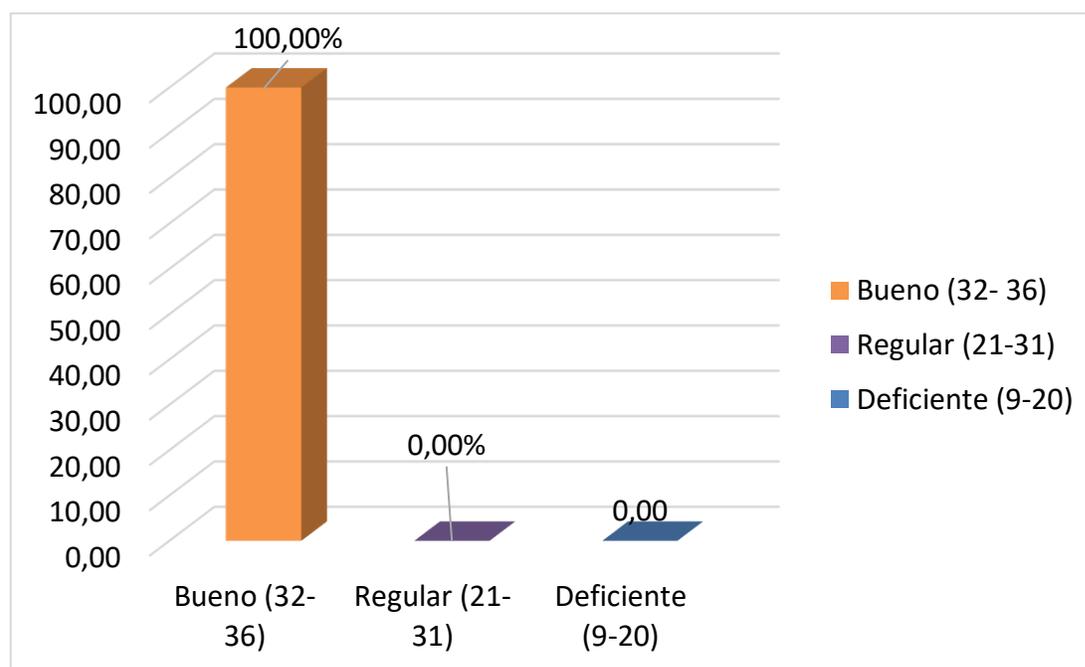
En la tabla 11 y figura 2, se observa que el 97.22% de docentes muestran un compromiso docente Bueno y el 2.78% un compromiso docente Regular.

**Tabla 12**

*Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión enseñanza del compromiso docente en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
Bueno (32- 36)	36	100.00
Regular (21-31)	0	0.00
Deficiente (9-20)	0	0.00
Total	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes



**Figura 3.** Distribución porcentual de la dimensión enseñanza del compromiso docente en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.

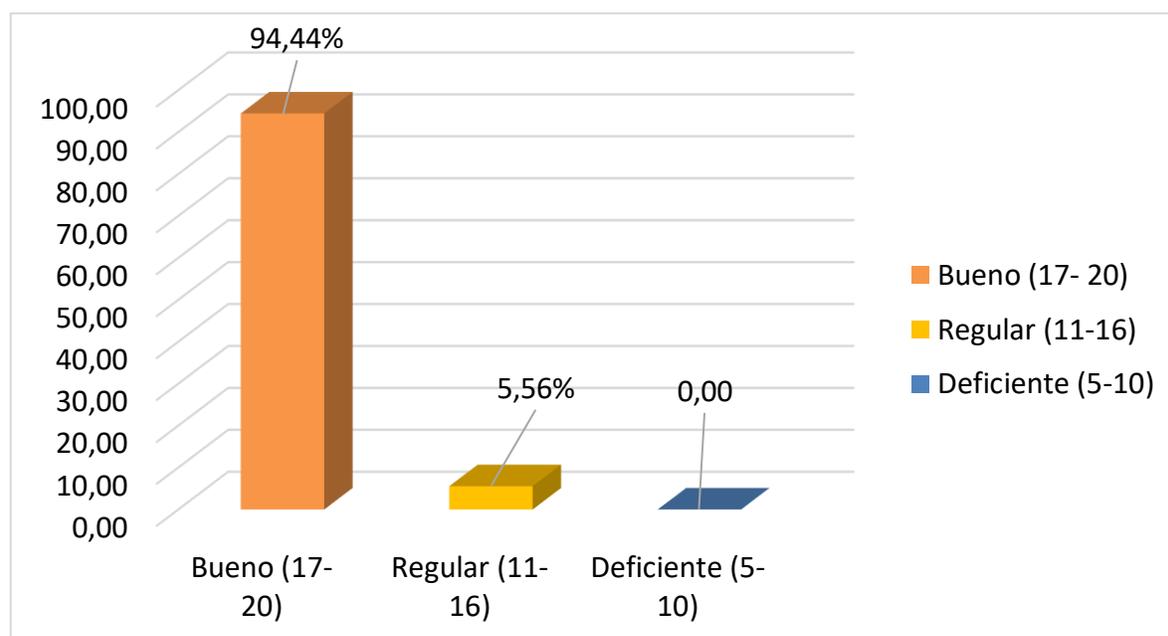
En la tabla 12 y figura 3, se observa que el 100% de docentes manifiestan que existe una enseñanza Buena.

**Tabla 13**

*Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión escuela del compromiso docente en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
Bueno (17- 20)	34	94.44
Regular (11-16)	2	5.56
Deficiente (5-10)	0	0.00
Total	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes



**Figura 4.** Distribución porcentual de la dimensión escuela del compromiso docente en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.

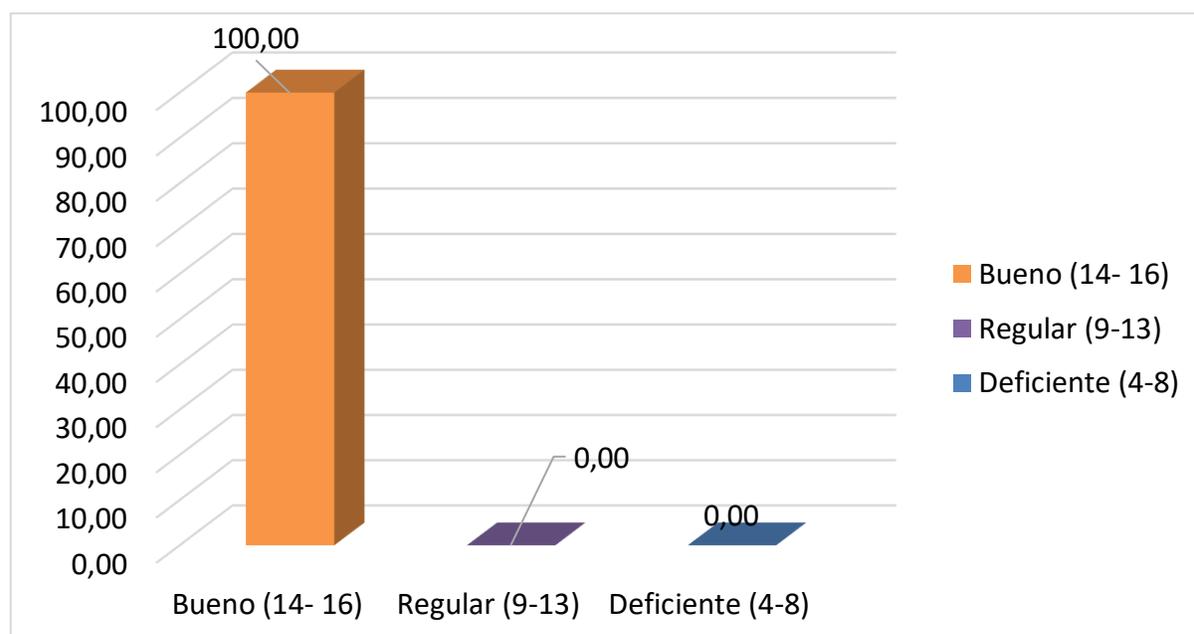
En la tabla 13 y figura 4, se observa que el 94.44% de docentes manifiestan una escuela del compromiso docente es Buena y el 5.56% refieren que la dimensión escuela del compromiso docente es Regular.

**Tabla 14**

*Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión profesión del compromiso docente en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
Bueno (14- 16)	36	100.00
Regular (9-13)	0	0.00
Deficiente (4-8)	0	0.00
Total	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes



**Figura 5.** Distribución porcentual de la dimensión profesión del compromiso docente en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.

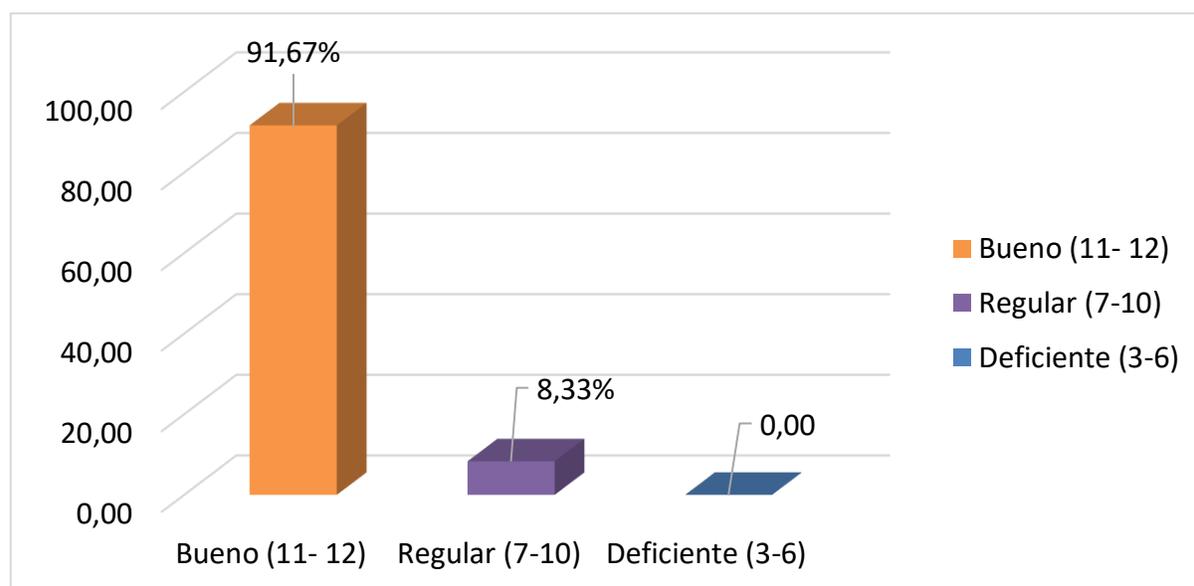
En la tabla 14 y figura 5, se observa que el 100% de docentes manifiestan una dimensión profesión del compromiso docente es Buena.

**Tabla 15**

*Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión estudiantes del compromiso docente en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
Bueno (11- 12)	33	91.67
Regular (7-10)	3	8.33
Deficiente (3-6)	0	0.00
Total	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes



**Figura 6.** Distribución porcentual de la dimensión estudiantes del compromiso docente en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.

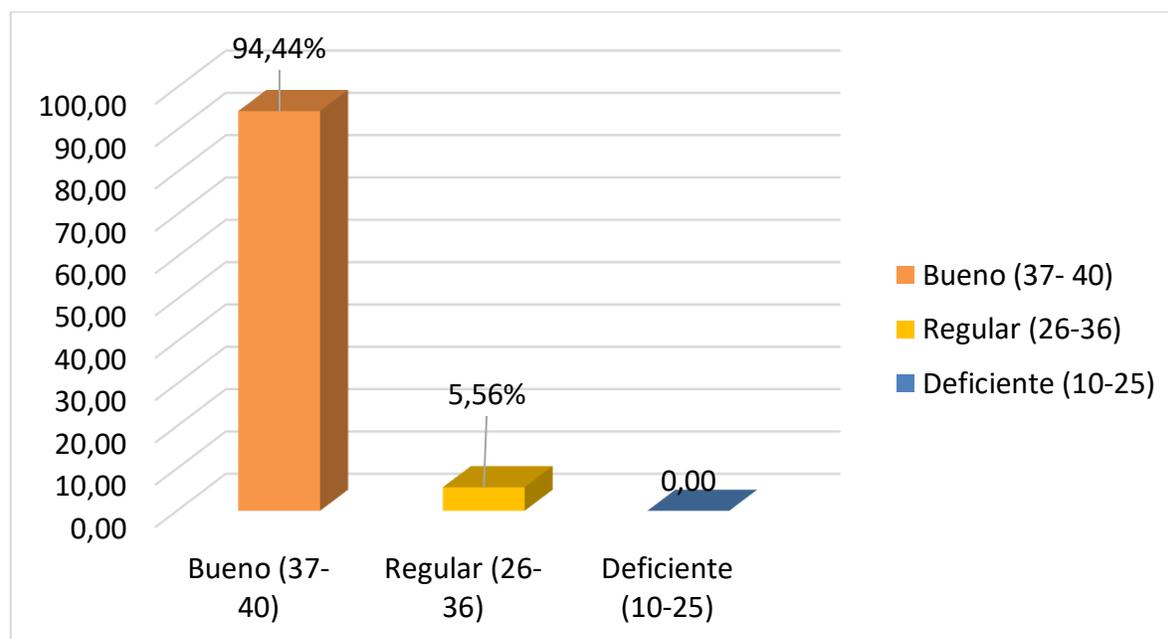
En la tabla 15 y figura 6, se observa que el 91.67% de docentes manifiestan que la dimensión estudiantes del compromiso docente es Buena y el 8.33% refieren una dimensión estudiantes del compromiso docente es Regular.

**Tabla 16**

*Distribución de frecuencia y porcentaje de la gestión pedagógica del liderazgo directivo en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
Bueno (37- 40)	34	94.44
Regular (26-36)	2	5.56
Deficiente (10-25)	0	0.00
Total	36	100

Fuente: Encuesta aplicada al directivo.



**Figura 7.** Distribución porcentual de la gestión pedagógica del liderazgo directivo en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.

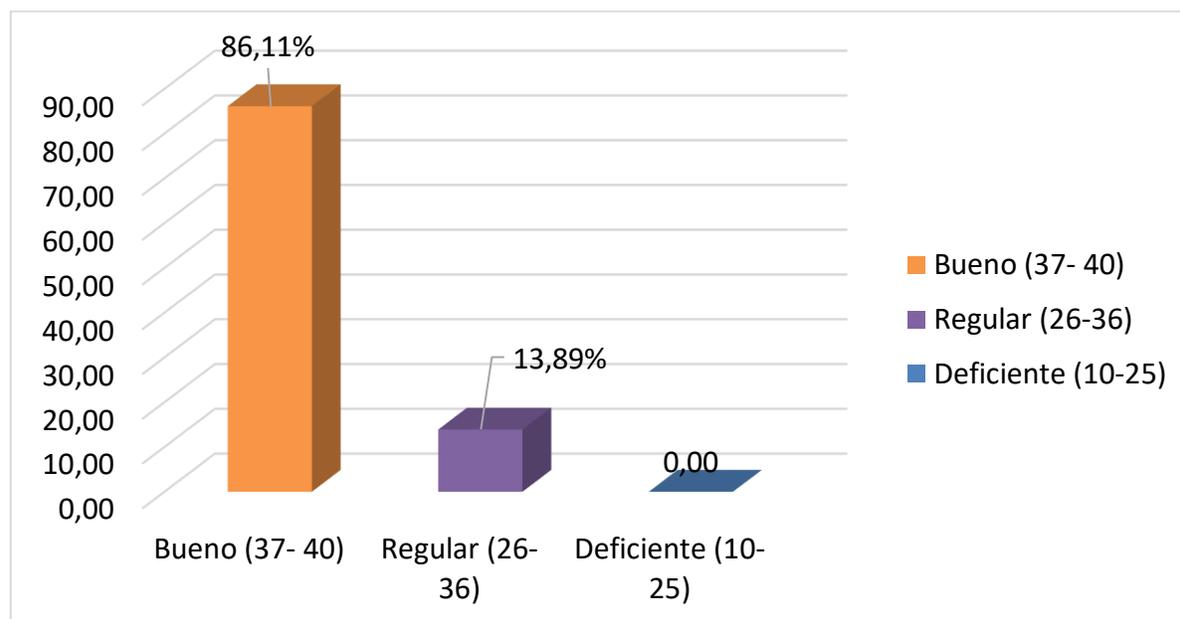
En la tabla 16 y figura 7, se observa que el 94.44% de docentes manifiestan que la gestión pedagógica es Buena y el 5.56% refieren una gestión pedagógica del liderazgo directivo es Regular.

**Tabla 17**

*Distribución de frecuencia y porcentaje de la gestión institucional del liderazgo directivo en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
Bueno (37- 40)	31	86.11
Regular (26-36)	5	13.89
Deficiente (10-25)	0	0.00
Total	36	100

Fuente: Encuesta aplicada al directivo.



**Figura 8.** Distribución porcentual de la gestión institucional del liderazgo directivo en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.

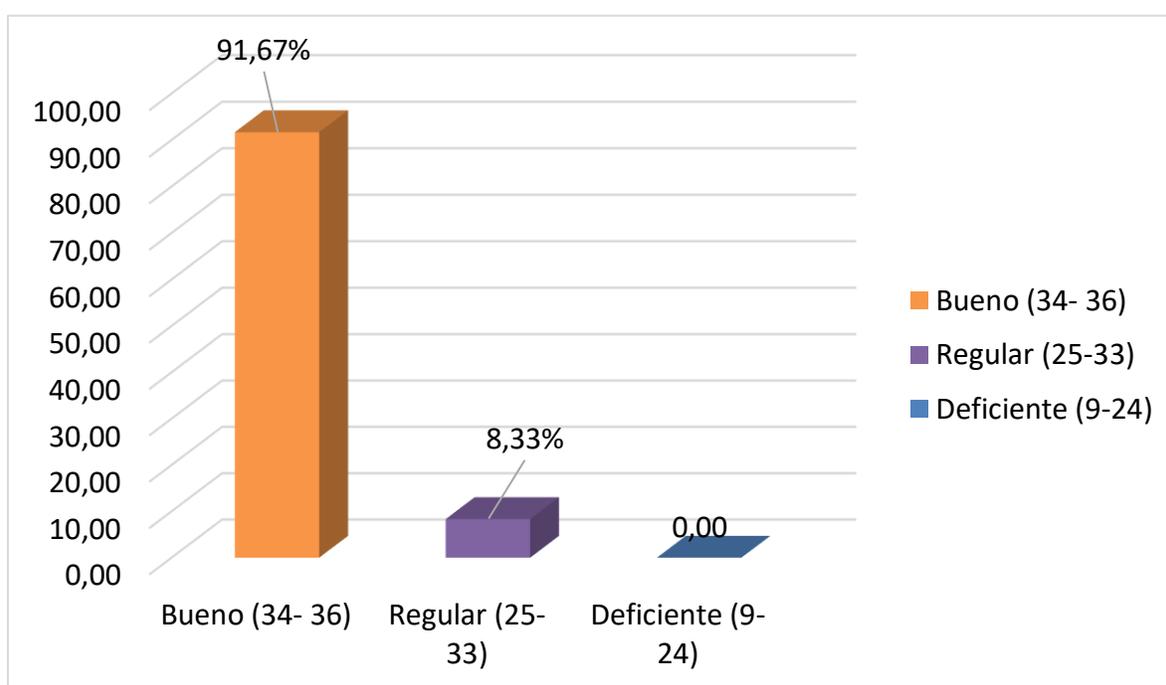
En la tabla 17 y figura 8, se observa que el 86.11% de docentes manifiestan que la gestión institucional del liderazgo directivo es Buena y el 13.89% refieren una gestión institucional del liderazgo directivo Regular.

**Tabla 18**

*Distribución de frecuencia y porcentaje de la gestión administrativa del liderazgo directivo en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
Bueno (34- 36)	33	91.67
Regular (25-33)	3	8.33
Deficiente (9-24)	0	0.00
Total	36	100

Fuente: Encuesta aplicada al directivo.



**Figura 9.** Distribución porcentual de la gestión administrativa del liderazgo directivo en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.

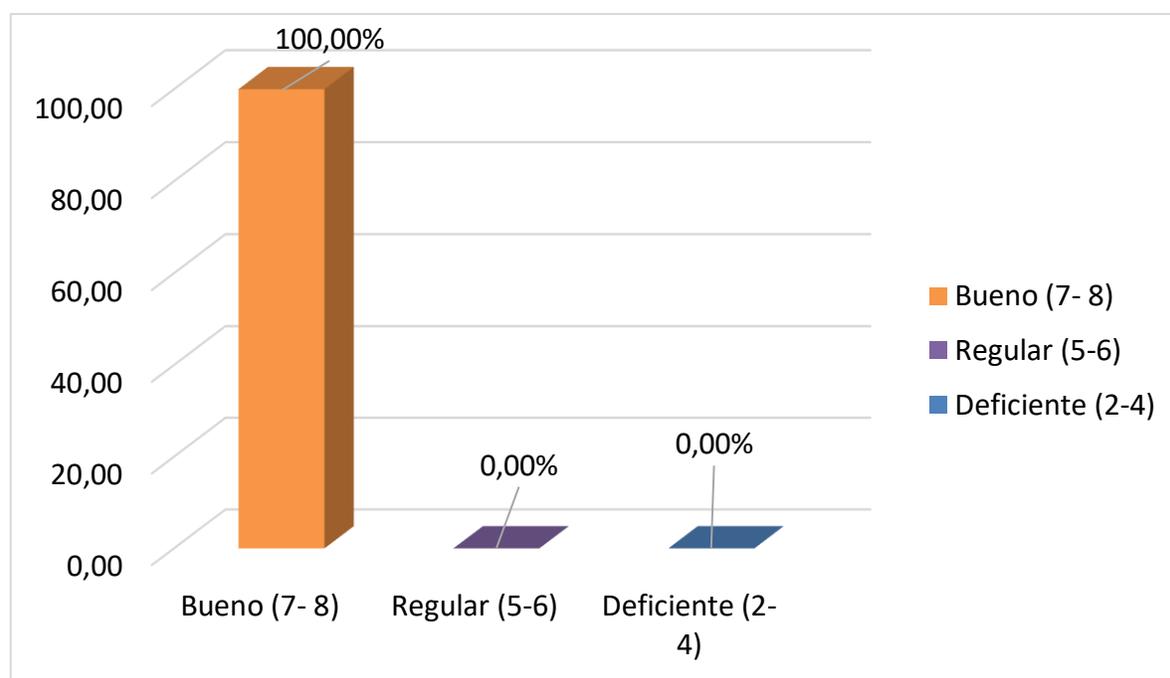
En la tabla 18 y figura 9, se observa que el 91.67% de docentes manifiestan que la gestión administrativa es Buena y el 8.33% refieren una gestión administrativa Regular.

**Tabla 19**

*Distribución de frecuencia y porcentaje del liderazgo en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje
Bueno (7- 8)	36	100.00
Regular (5-6)	0	0.00
Deficiente (2-4)	0	0.00
Total	36	100

Fuente: Encuesta aplicada al directivo.



**Figura 10.** Distribución porcentual del liderazgo en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018.

En la tabla 19 y figura 10, se observa que el 100% de docentes manifiestan que el liderazgo es Bueno.

## Constancia De Autorización



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETA FISCAL  
**"JOSÉ MARTÍNEZ QUEIROLO"**  
Colinas de la Florida II MZ 875 SL 28  
Guayaquil – Ecuador

Guayaquil, 27 de junio de 2018

Señores

Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo

Ante la solicitud de la Lic. **Marianella Vanessa González González** C.I. **0922116728**, ha sido aceptada por nuestra Institución Educativa para realizar la investigación para su proyecto de Maestría **"Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", 2018"**, Guayaquil, Ecuador 2018.

Confirmando mi autorización para llevar a cabo este proyecto, comprometiéndome a dar acceso a la información que requiera:

Atentamente

Lcda. Karina Calle Borja.  
**DIRECTORA**





## ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA FISCAL "HUMBERTO MORÉ"

Km.11 ½ vía Daule Cooperativa Paraíso de Flor Bloque 3 Mz. 233

Correo: eebhumbertomore2017@hotmail.com

GUAYAQUIL - ECUADOR

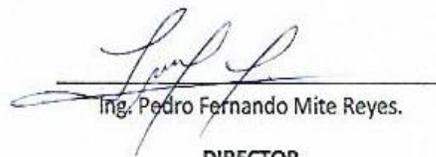


### CONSTANCIA DE LA INSTITUCIÓN

Yo, Ing. Pedro Fernando Mite Reyes, Director de la Escuela de Educación Básica Fiscal "**Humberto Moré**", en la ciudad de Guayaquil siendo las 14h30 pm del día miércoles 04 de julio del presente año, doy constancia que la Docente Lic. Marianella González González, ha realizado la aplicación de los instrumentos de su investigación titulada: "**Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", 2018.**", con una encuesta a los 36 docentes de nuestra prestigiosa institución, con los siguientes resultados obtenidos.

Anexo la matriz de resultados.

Atentamente



Ing. Pedro Fernando Mite Reyes.

**DIRECTOR**



## ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA FISCAL "HUMBERTO MORÉ"

Km.11 ½ vía Daule Cooperativa Paraíso de Flor Bloque 3 Mz. 233

Correo: eebhumbertomore2017@hotmail.com

Año Lectivo: 2017-2018  
GUAYAQUIL - ECUADOR



Guayaquil, 28 de junio de 2018

Lic. Marianella Vanessa González González.

Estudiante de Maestría en Administración Educativa de la Universidad Cesar Vallejo – Tumbes

**Asunto:** Autorización de aplicación de instrumentos

Es grato dirigirme a usted para expresarle mis saludos y a la vez hacer de su conocimiento que de acuerdo a la referencia con respecto a la aplicación de encuestas al Trabajo de investigación denominado "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Guayaquil Ecuador, 2018", que usted viene desarrollando, se ha determinado **AUTORIZAR** la aplicación de las mencionadas encuestas a los docentes de la Institución Educativa de Educación General Básica de la ciudad de Guayaquil, Cooperativa Paraíso de Flor Bloque 3 Mz. 233.

La ocasión es propicia para reiterar las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Ing. Pedro Fernando Mite Reyes.

**DIRECTOR**



SOLICITO: Autorización para aplicar un muestreo de los cuestionarios de mi investigación denominada "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré" 2018"

SEÑORA: DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL "JOSE MARTINEZ QUEROLO"

Lcda. Karina Calle Borja

Yo, González González, Marianella Vanessa, identificado con documento de identidad N° 0922116728, con domicilio legal Flor de Bastión Bl.6 Mz.953 Sl.15, Provincia de Guayas, Ecuador, ante usted respetuosamente me presento y expongo.

Que teniendo la necesidad de llevar a cabo la investigación titulada "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", 2018", Guayaquil, Ecuador 2018.

Con el objetivo de optar el grado académico de Maestro en Educación; de la Universidad Cesar Vallejo, con sede en Piura – Perú; pido a usted señora directora se me autorice llevar a cabo dicha investigación, teniendo a bien autorizar a las áreas que faciliten toda información necesaria, la misma que será utilizada única y exclusivamente para el desarrollo de la investigación mencionada; siendo además los resultados de la misma de suma importancia para vuestra institución.

POR LO EXPUESTO;

Ruego a Usted, acceder a mi solicitud.

Ecuador, 25 de junio de 2018.

Marianella González González  
0922116728



Guayaquil, 29 de junio de 2018

Ing. Pedro Fernando Mite Reyes.

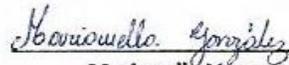
**Director de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré".**

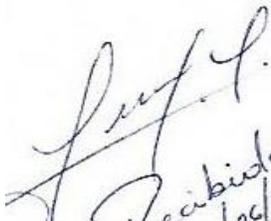
Me es grato dirigirme a usted para saludarla y comunicarle que actualmente estoy cursando estudios de Posgrado en Maestría de Administración Educativa en la Universidad César Vallejo en Tumbes y a la vez desarrollando un trabajo de investigación denominado "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Guayaquil Ecuador, 2018.

Por tal motivo solicito a usted me brinde las facilidades para aplicar una encuesta a los docentes de su Institución Educativa y así poder fortalecer la información que requiera mi investigación.

Seguro de contar con su apoyo me despido deseándole las muestras de su consideración y estima personal.

Atentamente,

  
Marianella Vanessa González González.  
C.I. 0922116728

  
Recibido.  
29/06/2018.



SOLICITO: Autorización para aplicar un muestreo de los cuestionarios de mi investigación denominada "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré" 2018"

SEÑORA: DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL "JOSE MARTINEZ QUEROLO"

Lcda. Karina Calle Borja

Yo, González González, Marianella Vanessa, identificado con documento de identidad N° 0922116728, con domicilio legal Flor de Bastión Bl.6 Mz.953 Sl.15, Provincia de Guayas, Ecuador, ante usted respetuosamente me presento y expongo.

Que teniendo la necesidad de llevar a cabo la investigación titulada "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", 2018", Guayaquil, Ecuador 2018.

Con el objetivo de optar el grado académico de Maestro en Educación; de la Universidad Cesar Vallejo, con sede en Piura – Perú; pido a usted señora directora se me autorice llevar a cabo dicha investigación, teniendo a bien autorizar a las áreas que faciliten toda información necesaria, la misma que será utilizada única y exclusivamente para el desarrollo de la investigación mencionada; siendo además los resultados de la misma de suma importancia para vuestra institución.

POR LO EXPUESTO;

Ruego a Usted, acceder a mi solicitud.

Ecuador, 25 de junio de 2018.

Marianella González González  
0922116728



## VARIABLE: COMPROMISO DOCENTE

**TABLA 1** *Resumen del procesamiento de los casos*

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**TABLA 2** *Estadísticos de fiabilidad*

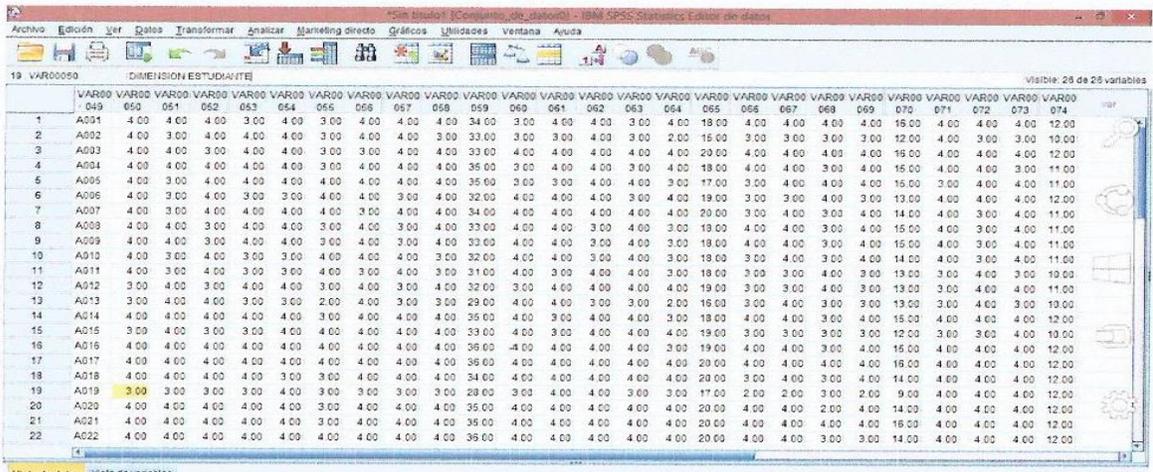
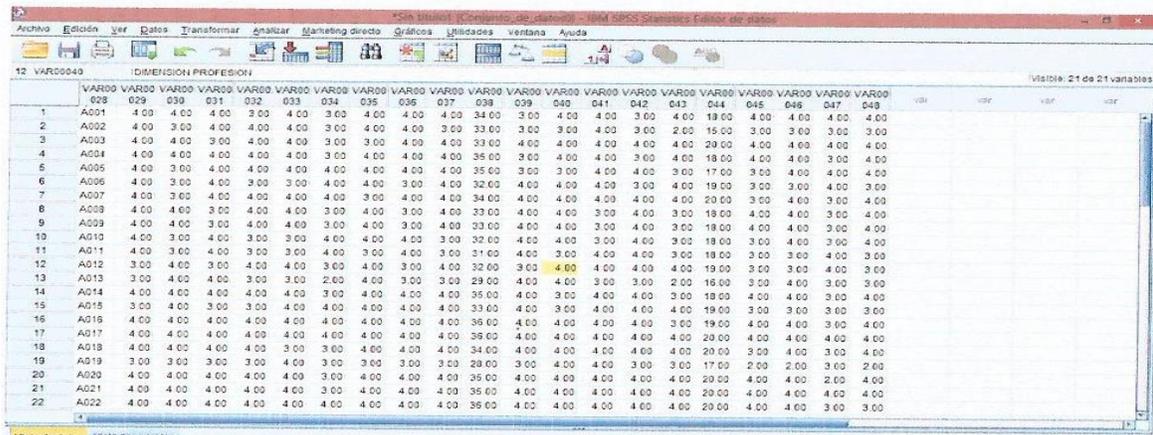
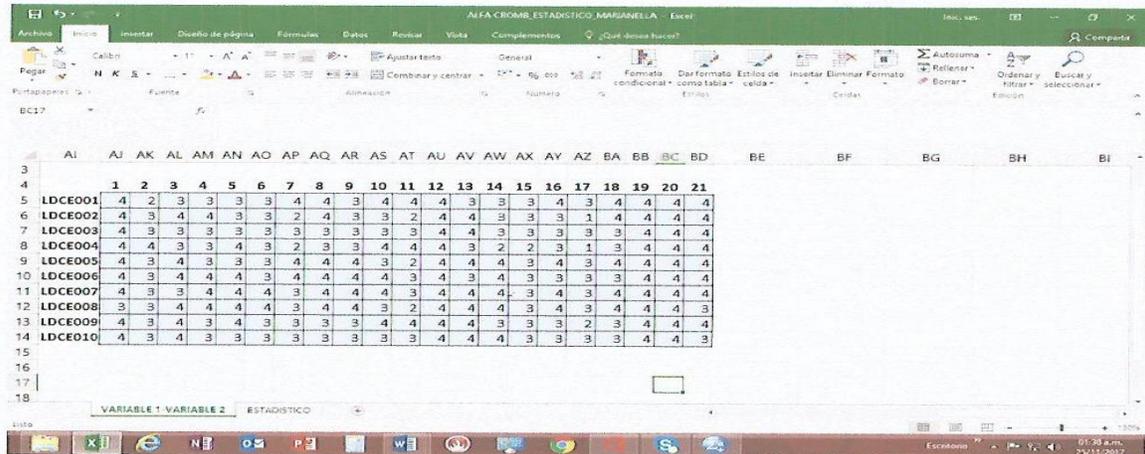
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,600	,593	18

### **Interpretación**

Observamos en las tablas N° 1 y 2, de los estadísticos de la variable compromiso docente directiva, el resultado 0,600; infiriendo que el instrumento diseñado es confiable; por lo tanto, nos permitió asumir que los datos recolectados son consistentes y coherentes.

VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
LDCE001	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
LDCE002	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
LDCE003	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	
LDCE004	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	
LDCE005	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
LDCE006	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
LDCE007	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3		
LDCE008	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3		
LDCE009	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2		
LDCE010	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3		

VARIABLE 2: COMPROMISO DOCENTE																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
LDCE001	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
LDCE002	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4
LDCE003	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
LDCE004	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	1	3	4	4	4
LDCE005	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
LDCE006	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
LDCE007	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
LDCE008	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
LDCE009	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4
LDCE010	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3





## PRUEBA PILOTO

### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

#### VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

**TABLA 1** *Resumen del procesamiento de los casos*

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**TABLA 2** *Estadísticos de fiabilidad*

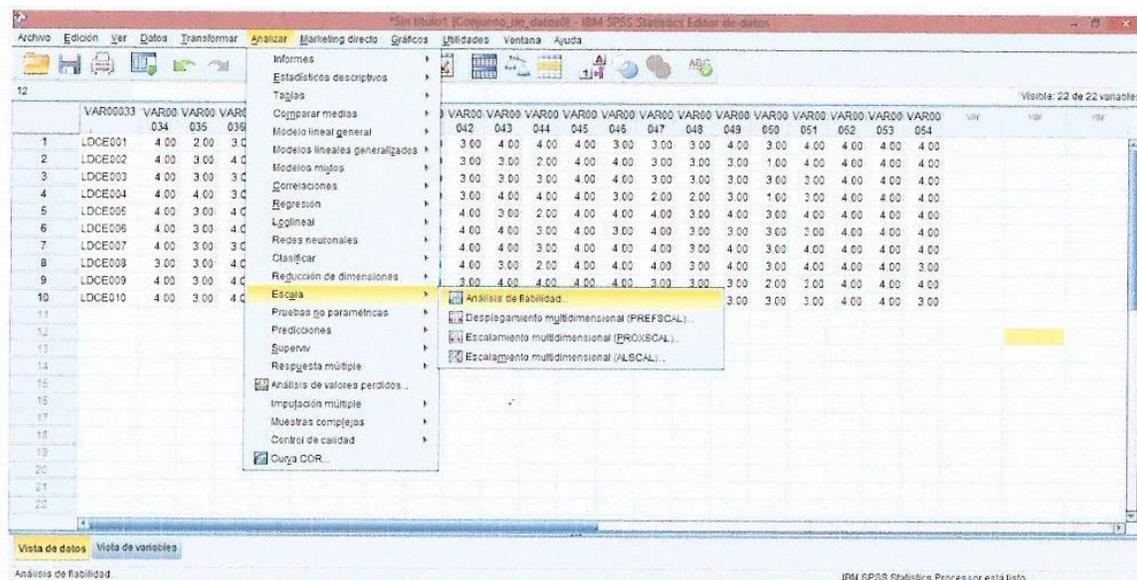
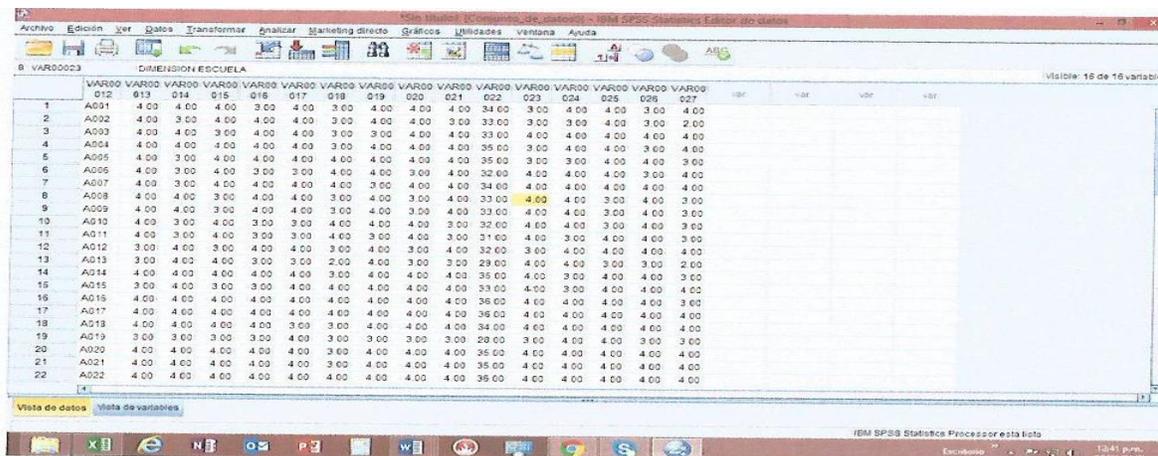
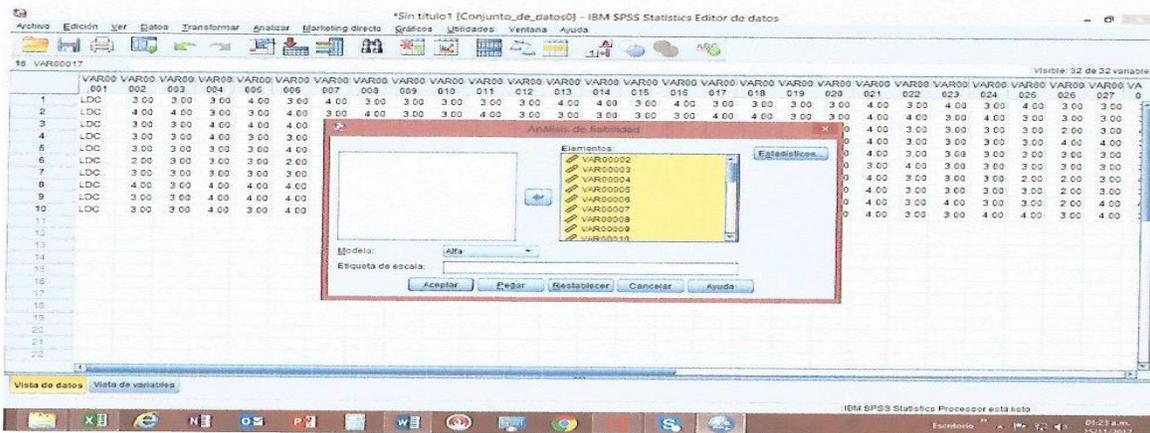
Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,730	,720	31

#### **Interpretación**

Observamos en las tablas N° 1 y 2, de los estadísticos de la variable gestión directiva, el resultado 0,730; infiriendo que el instrumento diseñado tiene una excelente confiabilidad; por lo tanto, nos permitió asumir que los datos recolectados son consistentes y coherentes.







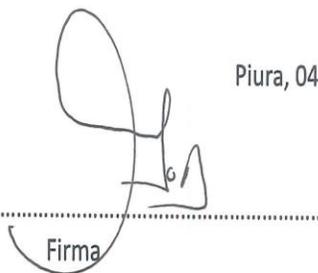


## Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

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

Yo, **Mg. WINNER AGURTO MARCHÁN**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, revisor de la tesis titulada "**Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Guayaquil, Ecuador, 2018**", de la estudiante Lic. **González González Marianella Vanessa** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito 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.



Firma

Piura, 04 de Noviembre de 2019.

Mg. Winner Agurto Marchán  
DNI: 40673760

## Pantallazo de Software de Turnitin

Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Guayaquil, Ecuador, 2018

### INFORME DE ORIGINALIDAD

**25%**

INDICE DE SIMILITUD

**10%**

FUENTES DE INTERNET

**0%**

PUBLICACIONES

**25%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

**23%**

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

**1%**

3

dspace.uah.es

Fuente de Internet

**<1%**

4

Submitted to Universidad Abierta para Adultos

Trabajo del estudiante

**<1%**

5

www.powershow.com

Fuente de Internet

**<1%**

6

(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012.

Publicación

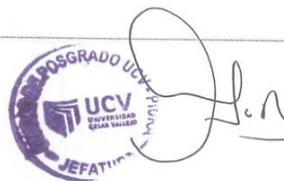
**<1%**

7

espaciologopedico.com

Fuente de Internet

**<1%**





**Acta de 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:

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, MARIANELLA VANESSA

INFORME TITULADO:

"LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO  
DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL "HUMBERTO  
MORÉ", GUAYAQUIL, ECUADOR, 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA:

08 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN:

APROBADA POR:

UNANIMIDAD



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