



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

La Gestión Administrativa respecto al Liderazgo Directivo en una Unidad Educativa del
Distrito 09D02 de Guayaquil Provincia del Guayas 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Montoya Rendón, Bertha Gyssel (ORCID: 0000-0002-6947-3856)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas.

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por bendecirme cada día de mi vida, proveerme de fortaleza y sabiduría tan necesaria para seguir adelante y culminar esta etapa de mi vida profesional.

A Génesis, Krystel y Greysi pilar fundamental en mi vida, por tener paciencia cada semana que esperaron nuestro regreso. Gracias por la comprensión, y ser ese impulso para seguir adelante que no me deja desmayar.

A mi madre que siempre es mi ejemplo para superarme. A mi padre que desde el cielo es esa luz que guía mi camino.

A mi esposo compañero de clases y de vida por el apoyo incondicional en los momentos difíciles de esta meta

Agradecimiento

Agradezco a Dios a la Universidad César Vallejo, a mi tutor Mg. Karl F. Torres Mirez por guiarme en el desarrollo de la Tesis. Y de manera muy especial a mis tres hijas mi pilar fundamental para seguir adelante

Página del Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 15:30PM del día 11 de diciembre de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA RESPECTO AL LIDERAZGO DIRECTIVO EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL DISTRITO 09D02 DE GUAYAQUIL PROVINCIA DE GUAYAS 2019, presentada/o por el /la bachiller MONTOYA RENDÓN BERTHA GYSSEL

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

Aprobar por Mayoría

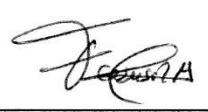
En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como *Apta* para recibir el grado de MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Piura, 11 de diciembre de 2019



Dr. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
PRESIDENTE





MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
SECRETARIO



MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

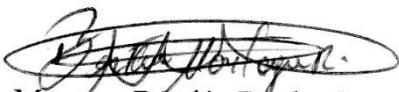
Yo, Montoya Rendón Bertha Gyssel, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con DNI 0917107336, con la tesis titulada “La Gestión Administrativa respecto al liderazgo directivo en una Unidad Educativa del Distrito 09D02 de Guayaquil Provincia del Guayas 2019.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El proyecto de 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 plagado ni total ni parcialmente.
- 3) El proyecto de tesis no ha sido autoplagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los datos que se presentan en el proyecto de a tesis constituirán aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a sus autores), autoplagio (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, mayo de 2019


Montoya Rendón Bertha Gyssel

DNI: 0917107336

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	19
2.1. Diseño y tipo de investigación.....	19
2.2. Operacionalización de la variable.....	20
2.3 Población muestra y muestreo	24
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	26
2.6 Procedimiento	30
2.6 Métodos de análisis de datos.	31
2.7 Aspectos éticos.....	31
III. RESULTADOS.....	32
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	49
Anexo 01 Instrumentos de Recolección de Datos	49
Anexo 02 Constancia de Validación de Instrumentos	67
Anexo 03 Acta de Aprobación de Originalidad.....	95
Anexo 04 Pantallazo de Software Turnitin.....	96
Anexo 05 Autorización de Publicación de Tesis	97
Anexo 06 Versión Final de Trabajo de Investigación.....	98

Índice de Tablas

Tabla 1 Variable gestión administrativa.....	22
Tabla 2 Variable liderazgo directivo	23
Tabla 3 Tabla poblacional	24
Tabla 4 Niveles o Rango	27
Tabla 5 Validadores.....	28
Tabla 6 Alfa de Cronbach.....	30
Tabla 7 Procedimiento de recolección de información.	30
Tabla 8 Rango por género	32
Tabla 9 Correlación entre la gestión administrativa y el liderazgo directivo.....	32
Tabla 10 La Capacidad de gestión Administrativa es deficiente.....	33
Tabla 11 Liderazgo directivo.....	33
Tabla 12 Gestión administrativa.....	34
Tabla 13 Nivel de liderazgo directivo	35
Tabla 14 La gestión administrativa y el nivel de relaciones humanas	36
Tabla 15 La gestión administrativa y la capacidad de comunicación	36
Tabla 16 La gestión administrativa y el nivel de motivación.....	37
Tabla 17 Encuesta gestión administrativa	50
Tabla 18 Encuesta liderazgo Directivo.....	51
Tabla 19 Matriz de consistencia	52
Tabla 20 Método de coeficiente de Cronbach.....	54
Tabla 21 Prueba de Kolmogorov-smirnov	55
Tabla 22 Recursos financieros.....	63

Índice de Figuras

Figura 1 Liderazgo directivo	34
Figura 2 Gestión administrativa	35
Figura 3 Prueba de Kolmogórov-Smirnov	56
Figura 4 Género	56
Figura 5 Documentos de gestión	58
Figura 6 Motivación	59
Figura 7 Liderazgo.....	60
Figura 8 Liderazgo gerencial.....	61
Figura 9 Incidencia de la gestión administrativa	62
Figura 10 Programa spss 25.....	65

RESUMEN

La presente investigación denominada La Gestión Administrativa respecto al Liderazgo Directivo en una Unidad Educativa del Distrito 09D02 de Guayaquil Provincia del Guayas 2019. Como objetivo general Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019, realizada mediante un diseño experimental de corte transversal con un paradigma positivista, basados en las experiencias del sujeto, y enfoque cuantitativo a través de las experiencias, utilizando un nivel descriptivo ya que se especifica el estado actual del problema. Es correlacional puesto que analiza la relación existente entre dos variables para aceptar o rechazar la hipótesis: hipótesis general, H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019. H₀. NO existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019. Analizando los resultados del análisis de datos en el programa spss, se evidencio un valor P menor a 1% resultando rechazada la hipótesis nula. La población conformada por 75 personas, 48 mujeres y 16 hombres, una muestra de 11 participantes, donde se utilizó la encuesta como instrumento con dos cuestionarios, validado por juicio de expertos profesionales en administración educativa con una confiabilidad del 83% mediante el Alfa de Cronbach. El resultado de la correlación es de tendencia positiva con un P valor de sig.(bilateral) de 1% menor a 5 constatando la correlación, es decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva

Palabras claves: Gestión administrativa, Liderazgo directivo, Unidad Educativa

ABSTRACT

Determine the existing relationship between the administrative management and the directive leadership in the Educational Unit "Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola "of Guayaquil, Province of Guayas, 2019, carried out through an experimental cross-sectional design with a positivist paradigm, based on the experiences of the subject, and a quantitative approach through the experiences, using a descriptive level since it is specified the current state of the problem. It is correlational because it analyzes the relationship between two variables to accept or reject the hypothesis: general hypothesis, H1: There is a direct and significant relationship between administrative management and leadership in the Educational Unit "Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola " of Guayaquil Province of Guayas, 2019. Ho. There is no direct and significant relationship between administrative management and leadership in the Educational Unit "Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola "of Guayaquil Province of Guayas, 2019 The population consists of 75 people, 48 women and 16 men, a sample of 11 where the survey was used as an instrument with two questionnaires, validated by the judgment of professional experts in educational administration with 83% reliability through Cronbach's Alpha. The result of the correlation is a positive trend with a P value of sig. (Bilateral) of 1% less than 5, confirming the correlation, that is, the null hypothesis is rejected and the positive hypothesis is accepted.

Keywords: administrative Management, Leadership, Educational Unit

I. INTRODUCCIÓN

En el marco de la universalización más el avance de la tecnología que aumenta día a día el ser humano por la gran competencia, logra la excelencia mediante satisfacción de sus necesidades, tanto así conocemos que la educación es el pilar fundamental para el progreso no solo de las sociedades sino de un país entero, y por ende los directivos de turno son conscientes de impulsar y articular medios y mecanismos en busca de metas prácticas para el estado iniciando con las Unidades Educativas.

Tomando como punto de vista relevante el ideal planteado en la institución educativa objeto de estudio, así debe sobresalir eficiente y eficazmente en su categoría al ofrecer el mejor beneficio pedagógico, disciplinario, e instructivo y satisfactorio para todo aquel que requiera de su servicio. Es decir que para ello dependerá de las estrategias efectivas que ejecute el o los líderes de la Unidad Educativa, los ideales y la metodología que aplique para formar un equipo de trabajo eficaz que aporte como un pilar fuerte para el desarrollo de la nueva era en Preparación académica de alto nivel.

Diversos sistemas educativos necesitan incluir medidas que tiendan a fortalecer la gestión administrativa de los directores, incluyendo técnicas de liderazgo e incorporando estándares de dirección.

Por el contrario, subsisten mayores desafíos dentro de la institución educativa, uno de ellos se enmarca al ámbito de los líderes educativos, tanto así, que países de Latinoamérica tienden a no establecer políticas transparentes, coherentes con una estructura que posea y contenga competencia que se desarrollen en función de estándares preestablecidos que permitan distinguir necesidades relacionadas a las etapas de desarrollo del directivo.

A la vez Sorados (2010) manifiesta que este efecto resulta de aspectos tanto internos como externos como; altas calificaciones de estudiantes, colaboración de profesores, para el desempeño del PCA-PUD (Planificación curricular anual - Plan de Unidad y Destreza), la integración de los representantes, padres de familia y comunidad, así como también asignación de bienes para inversiones institucionales, entre otros; que en algunas ocasiones resulta del nivel de liderazgo que desempeñe el directivo en las unidades educativas, puesto

que necesitamos identificar si existe relación entre los dos aspectos que permitan tomar decisiones correcta cuando lo amerite.

Para que pretendamos una educación eficaz no necesitamos solo de un director sino un líder ya que este no dará únicamente órdenes, al contrario, delegará funciones a sus subordinados para así poder cumplir con efectividad dichas funciones y objetivos para el cual fue delegado.

Los directivos son el pilar fundamental de la institución ellos deben de implementar el liderazgo no solo en la parte administrativa sino también en cada uno de los departamentos desde la jerarquía más alta hasta el más bajo de sus subordinados, el líder no es el que acapara todo sino que cumple con efectividad todos los asuntos y necesidades para el cual fue contratado delegando funciones, preparando al personal es decir a sus colaboradores con capacitaciones de calidad con base a estatutos que las partes pertinentes desarrollen.

Se debe iniciar la búsqueda de un nuevo estilo de liderazgo que detecte las necesidades de la institución cualquiera que sea su naturaleza, así como también que no limite las virtudes y visión proyectada con el fin único de cumplir con los objetivos deseados, así como también que midan las competencias de las personas que lo rodean y poder sacar el mayor potencial que existen en muchos de sus colaboradores, estudiantes, padres de familia, que en muchas ocasiones no se dan cuenta y pasan por desapercibido ya que el personal calificado es sinónimo de excelencia.

Existen diversos factores que influyen en la mejora de la educación como es la gestión de los Directores con la aplicación de estrategias que busquen el cometimiento de objetivos en la institución, enseñanza, aprendizaje, control, supervisión, etc.; convirtiéndose en una de las más relevantes para el presente estudio.

En Ecuador no se evidencia resultados favorables en los diferentes diseños de gestión que plantea el Ministerio de Educación, mediante la Reforma a la Ley de Educación en el año 1996, tanto así que viendo la necesidad de buscar mejoras al sistema educativo mediante la elección de líderes institucionales como el director educativo por medio de concursos de competencias en el sistema Nacional.

Hace algunos días el ex ministro Milton Luna, se expresó acerca de las dificultades que se presentan en el cambio del modelo educativo y de gestión, uno de los problemas principales en Ecuador es apuntar hacia el perfeccionamiento de la enseñanza que se la denominó “La Nueva Escuela” asumiendo un cambio en el sistema educativo y de gestión, siendo necesario aplicar el mencionado modelo gestor que resulte en la obtención de una educación de calidad.

Existen instituciones educativas en Ecuador, encuadradas a un Plan Estratégico Institucional (PEI) relacionado con la visión y misión institucional que se alinean a la calidad de gestión del directivo con el propósito de cumplir las metas y finalidades que potencien la mejora educativa y poder aprovechar los recursos escasos que logren obtener los objetivos deseados utilizando estratégicamente la gestión administrativa fomentando el liderazgo en la Unidad Educativa, que se la realiza a través de cuatro funciones concretas del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control.

A nivel Internacional, se nos presentan como antecedentes la globalización, las relaciones y el juego de poder teniendo particularidades y circunstancias considerables por lo cual podemos indicar que el campo de la educación es altamente amplio igualmente henchido de objetos, estudios y procesos que significativamente son sometidos a cambios, reformas y demás con el paso del tiempo, alcanzando así transformaciones en el entorno socio-estructural de las instituciones educativas. De la misma forma lograr empoderarse de políticas públicas establecidas en cada uno de los países para el desarrollo del desenvolvimiento de la educación, la incorporación y el reconocimiento de particularidades que posean.

Castañeda & Vazques, (2015) en su tesis “La Gestión Administrativa relacionada al modo de complacencia de alumnos en la unidad de Postgrado en una Universidad Nacional (Perú); dicha tesis fue direccionada al área de inconvenientes que presenta la gestión administrativa manifestada por colaboradores respecto a la calidad del servicio que reciben los alumnos; estableciendo como objetivo general establecer la relación existente entre Gestión Administrativa y satisfacción de los educandos, como objetivos específicos: distinguir las cualidades de Gestión Administrativa y el nivel de complacencia.

Así también, busco identificar algunos indicios que influyen en el nexo de la gestión educativa con la complacencia de los alumnos. Utilizaron un método correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, puesto que la información recogida se lo realizó en un determinado momento y fueron analizados sin cambiar la información, la población estuvo conformada por alrededor de 1200 alumnos, con una muestra de 112 representantes. Concluyendo, se comprueba la hipótesis. Dando como resultado el 70% de estudiantes con un grado de satisfacción alta, utilizaron como análisis el método inductivo, con un instrumento de encuesta aplicándose cuestionarios para colaboradores y otro para los alumnos, resultando el planteamiento de una propuesta que mejore la atención en la Institución.

El Autor Raxuleu (2014) menciona que el liderazgo del directivo y la actualización didáctica-docente (Guatemala) su objetivo primordial describieron el nexo entre el líder del director y el desenvolvimiento del profesional en las escuelas básica de un Distrito educativo. Su población fue de 345 conformados en 8 rectores, 75 profesores y 262 alumnos, su investigación es exploratoria con diseño descriptivo; en el resultado el liderazgo de los rectores mostro situaciones a favor en la mayoría de las dimensiones medidas. Como conclusión los rectores de las unidades de educación básica se puntuaron en un eficiente nivel de los indicadores, por otro lado el desempeño deficiente se mostró con una puntuación baja en lo respecto al componente de evaluación del desempeño profesional.

Por otro lado tenemos a Leon, (2013) que en su investigación de maestría, Contribución liderazgo, la comunicación y la colaboración del equipo de trabajo al clima organizacional (Colombia), el objetivo primordial fue establecer si el liderazgo aporta de una manera significativa a la comunicación y al trabajo en equipo, como objetivos secundarios se estableció las características del liderazgo y comunicación, y las condiciones del trabajo en equipo; se estudió una población de 18 personas utilizándose el instrumento Organizational Climate Questional, modelo de Ligwin y stringer para recolectar la información, concluye señalando que existe un estilo de liderazgo al interior de una institución predominando el estilo de liderazgo democrático, teniendo como dato relevante que sus líderes demuestran características muy importantes y trascendentes que conllevan a una efectiva dirección y control o manejo de ejecución

En los antecedentes nacionales presento el criterio de autores, y en primera instancia nuestra norma el Reglamento a la LOEI que proporciona una breve definición del directivo, Regl. LOEI (2017) plantea al directivo como máxima autoridad líder en su organización sujeto a responsabilidades, a cumplir con metas que permitan mejorar la calidad de la educación. Desde hace algunos años atrás el Ministerio de Educación da al director un rol protagónico con autonomía, dentro del marco legal, constituyéndose como actor especial en la optimización de la gestión en su Unidad Educativa. Es el Directivo quien tiene liderazgo dependiendo de este si se cumplen metas que se establecen por lo que es indispensable el apoyo de su equipo de profesionales en educación.

Angulo, (2016) en su trabajo, el liderazgo del director y su acontecimiento en el ambiente laboral desarrollada en Esmeralda provincia de Ecuador, la constituyo en seis capítulos orientada, encaminada a percibir el entorno laboral y el impacto que ocasiona el liderazgo en la implementación del ambiente profesional, utilizando una metodología metódico-deductivo de un suceso organizado a partir de lo peculiar a lo general, también es una sucesión de pasos muy importantes que permitirán clarificar las situaciones y momentos de la investigación a través de la inspección, experimentación, paridad, abstracción y universalización. Los resultados se basan en las vivencias de los alumnos, profesores, comunidad educativa y directivos, que mediante la implementación de un análisis descriptivo detectan ciertas carencias, que recaen en la conclusión de una propuesta orientada al mejoramiento de la institución estableciendo correctivos en el liderazgo aplicando mejoras para la excelencia de la educación en la institución educativa.

En su tesis, Salinas, (2012) “significancia de la dirección Administrativa en el desenvolvimiento de los Profesores del centro fiscal experimental Guachi Chico Provincia Tungurahua Año Lectivo 2010 – 2011, indica que, con el objeto de perfeccionar la gestión en la administración y el desenvolvimiento de los profesores, presenta la realización de un trabajo que ayude mejoras en la educación; tomando como referencia uno de los Colegios representativos de la ciudad de Ambato. Esta investigación desde la perspectiva cualitativa, explora las condiciones que existen en diversas interpretaciones, que, en concordancia con la LOEI vigente, toma en consideración manifestaciones comunes que se presentan, así también los inconveniente que se presentan, ubicando mayor interés en el accionar y crecimiento de actividades referente a un modelo contextualizado.

La investigación se realizó aplicando un cuestionario mediante encuestas, se procedió aplicar un patrón que observe el accionar del docente para reconocer sus virtudes y debilidades y poder tomar decisiones. Finalmente, se planteó una opción de solución donde enlaza las dos variables, y finalmente concluye en que debe mejorar la gestión del director para aumentar el actuar de los componentes de la comunidad educativa en la institución.

En su tesis el autor Costa, (2013) *Gestión y Liderazgo del directivo y su incidencia en la sociedad educativa del centro de educación especial de Cariamanga-Loja 2012*, estudia el modelo de liderazgo que desarrolla el directivo y cómo influye en la manera de organización y sobre todo en la inclusión de la comunidad educativa. Esta investigación le permitió establecer estrategias a la administración educativa y la conducta que debe asumir el líder institucional hacia una cooperación efectiva. El objetivo fue analizar el dominio de la gerencia y el liderazgo del directivo en la inclusión de los padres y la comunidad del centro de audición de Cariamanga, en los frutos obtenidos del respectivo análisis se establece el incentivar, el controlar, y valorar se han administrado fragmentadamente viéndose observado en un decreciente crecimiento admitido por los docentes y comunidad educativa. La investigación se realizó bajo el método analítico inductivo deductivo, utilizando la encuesta como técnica de análisis con una población de 18 colaboradores entre docentes, personal administrativo y de servicio. Concluye manifestando que las instituciones que deben replantear los temas relacionados a la dirección esto poniendo en práctica rutas de trabajo que fortalezcan la dirección y el liderazgo del directivo, para esto es menester proponer modelos acordes a cada centro educativo, a su servicio y a su estructura, teniendo en cuenta y considerándolos como centros abiertos y constantemente están interactuando con la comunidad.

A nivel local En la Provincia de Guayas encontramos instituciones educativas con poca capacidad para el manejo del programa de mantenimiento; la ausencia de supervisión por parte de los directores. Tomalá, (2017) en su investigación *La gestión del gerente educativo y la propuesta de reingeniería a la transformación del Colegio 30 de Octubre*, provincia del Guayas menciona que la escuela cuenta con 36 docentes, por otra parte existe dudas de la permanencia en el lugar de trabajo, trayendo como consecuencia falta de conocimiento de los objetivos, visión y misión institucionales; por esta razón bajo dominio áulico; sumado la

falta de experiencia en educación y capacitación de la Universidad, disminuyendo la elaboración de proyectos y planificaciones.

Como investigación busca aplicar los estándares del ministerio de educación, realizando una reingeniería de procesos con la finalidad de optimizar recursos que posee, aplico encuestas como método de análisis determinando la necesidad de realizar un cambio en procesos para optimar el talento humano y restablecer el sistema educativo, así llegar a una transformación al interior de la institución samborondeña. Por otra parte, estimular el comunicado asertivo de los directores y comunidad en general en comodidad de la mejora institucional.

En su investigación Orozco y Núñez, (2015) enfocan algunas falencias de los procesos administrativos afectando a la clientela interna y externa de la dirección de deporte, plantea analizar una propuesta de mejoramiento de los procesos para optimizar recursos, utilizando una metodología mixta con investigaciones de campo documental obteniendo la información proporcionada por el personal departamental. Es así que se logra determinar la situación real, y reflejando la ineficiencia del manejo de los mismos, dando como solución la elaboración de un esquema de competencias y un manual de procesos detallando las funciones de cada cargo.

En su tesis Viteri, (2012)“El Liderazgo educativo del director y su predominio en la dirección de los profesores de un colegio público del Cantón Daule (Guayas), busca dar respuesta al problema de cómo incide el escaso dominio del profesional directivo en el crecimiento de la administración educativa del director. Establece como objeto principal identificar cómo incide el escaso liderazgo del rector en el desenvolvimiento de la administración educativa como específicos identificar el modelo de liderazgo que predomina en los administradores educativos; delimitar los criterios que tienen los docentes de las unidades educativas referente al desarrollo del liderazgo del gerente educativo.

Establecer la percepción que tienen los docentes acerca de su director escuchan las sugerencias que emiten; determinar en qué medida los docentes desempeñan su labor con alegría y creatividad; estructurar una propuesta de un plan de acción para el mejoramiento del liderazgo de los gerentes educativos y perfeccionamiento de la cualidad de la educación. La población en este análisis está formada por los estudiantes de 3° de bachillerato, así como sus respectivos padres de familia, profesores de las organizaciones y los rectores de las mismas instituciones educativas, se ejecutará en tres dimensiones de esta investigación.

Como población de estudio en su totalidad 10 Gerentes 180 entre directores de áreas y docentes de las tres instituciones fiscales antes mencionadas. Se utilizó el método analítico-sintético e inductivo- deductivo. Como conclusiones se pudo establecer que el modelo de aplicación en la gestión administrativa no es transformacional puesto que el rol que desarrollan en la unidad educativa debe tener la capacidad de hacer que los colaboradores realicen actividades con el fin de alcanzar los objetivos propuestos eficazmente reflejado en la poca motivación al desarrollar la labor en el aula con menos energía.

Existen varias **teorías** que soportan la investigación, dado así es que la gestión es esencialmente una sabiduría organizacional y corporativa que se sustenta en el agrado de las necesidades de los compradores, es la fecundación diligente del fruto o servicio, y conducir a un género humano a adquirir decisiones y manejar la información hacia el establecimiento de objetivos organizacionales. Es así que gestión ha estado ligada con situaciones meramente administrativas es decir con situaciones comerciales; por consiguiente, si juntamos el termino Gestión administrativa con liderazgo del director nos podemos percatar de que alguna manera tiene relación capaz de adaptarse y dar frutos.

En una era moderna desde una óptica integral, nos damos cuenta que la gestión administrativa es parte esencial y principal para el desarrollo de la calidad académica en una organización educativa. La autora Münch (2014) nos indica como el trabajo en coordinación del grupo socialmente integrado al trabajo institucional, generalmente contribuye a integrar los individuos de la organización, a su vez administración podría ser acciones agrupadas que busque lograr un objetivo propuesto es acción y efecto de administrar. Por otra parte la palabra “administrativa” es el sujeto que se desempeña en la dirección de alguna empresa u organización, por ende es referente a administrar y aunque pudiera haber definiciones sinónimas, nos indican que gestión es la acción que se genera una persona al momento de llevar a cabo la administración de un ente, empresa, o institución.

Tamariz (2013) en su criterio conceptualiza la gestión administrativa como una manera de financiar recursos existentes en las organizaciones educativas, también considera la elección de un personal idóneo para ser elegido mediante los respectivos procesos. Así mismo indica algo no tan lógico como que la comunidad debe cooperar en el desarrollo del sufragio de la institución, observando las acciones que se realizan, el autor se refiere a la administración como parte de actos administrativos como también a la toma de decisiones juntos. Este

criterio contrapone al líder como un sujeto efectivo de poder llevar el manejo de una institución.

La Unesco (2011) la define de diversas maneras también lo expresa el diccionario como valor interno de un determinado objeto, por otra parte un valor concerniente al compararla con diferentes categorías. Desde el Minedu define al directorio como la persona capaz de tomar decisiones en torno a un grupo de personas, considerando que se lo determina como la autoridad superior a su vez representa la parte legal en la unidad educativa, así como responde a todos los actos administrativos, pedagógicos que se presentan. Reglam. LOEI, (2017). Entonces podemos mencionar que la gestión administrativa requiere de una flexibilidad en los procesos y toma de decisiones con el fin de alcanzar un fin propuesto donde el líder sea el que guie al personal en las organizaciones. Por lo tanto, Gestión Administrativa, es la acción mediante el cual el director o gerente desarrolla sus actividades para el cumplimiento de procesos con el objetivo de alcanzar las metas propuestas.

Esto conlleva a cumplir con un proceso en la gestión administrativa como es la planeación, organización, dirección y control. Múnich, y García, (2013) el proceso es un grupo de fases concatenados mediante el cual se realiza la administración y que se interrelacionan formando un proceso integral.

Dimensión planificación

Planificar para la docente Gallardo (2010) la define como alcanzar metas, estableciendo estrategias mediante implementación de planes que sirvan para coordinar actividades establecidas. En tiempos anteriores se creía que era un proceso que daba instrucciones a niveles inferiores, en la actualidad no se percibe como función expresa a la dirección puesto que se incorporan todos los grados que existen en la unidad que realizan planificación. Dando como resultado un cumulo de determinaciones sobre los objetivos primordiales que se deben alcanzar con diferentes actividades aprovechando los recursos. Jones & George (2010) p. 9

Münch (2014) menciona que planificación es establecer acciones presentes y futuras con miras hacia la dirección, así mismo se verá reflejado en el buen desempeño del líder administrativo, es también los resultados que pretendamos alcanzar estableciendo estrategias minimizando posibles riesgos (p. 36). De acuerdo con la autora podemos decir que planificar es llevar un orden mediante el establecimiento de procesos para alcanzar las metas minimizando algún riesgo que se pueda presentar.

Dimensión organización

En la Organización Jones & George (2010) menciona que se debe asignar responsabilidades así como tareas que permitan llevar a cabo las metas establecidas por la institución, agrupando los diferentes departamentos para luego designar las funciones de una manera representativa mediante la estructura de un organigrama. De lo antes expuesto la autora Münch (2014) define que la organización puede ser algún diseño determinado por una estructura que se definan mediante procesos estableciendo la responsabilidad de las funciones mediante algún método que simplifique la labor de los colaboradores departamentales. De acuerdo con lo inspirado por la autora la adecuada organización es un pilar relevante para cada institución y el éxito para el directivo.

Dimensión dirección

Con respecto a la Dirección Münch (2014) nos indica que mediante esta función se llevan a cabo el cumplimiento y ejecución de las fases del proceso de la administración claro está con la respectiva unión y guía de los y el ejercicio del liderazgo” (p. 100). Según el criterio de la autora Gallardo (2010) es saber guiar mediante una orientación acertada a cada sujeto de la unidad educativa con el establecimiento de alcanzar los objetivos, teniendo en cuenta una comunicación acertada. Así mismo es saber aplicar pautas de motivación que incentiven al personal.

Dimensión control

En el Control para Münch (2014) es la implementación mediante el cual se pueden implementar estándares que permitan evaluar los resultados que se obtienen, así como poder corregir alguna desviación con el propósito de realizar mejoras continuas en las diferentes funciones, así mismo indica lo indispensable implementar modelos de control que permitan evaluar los resultados y así poder tomar los respectivos correctivos necesarios evitando riesgos significativos. Para Gallardo (2010), el controlar es estar vigilante del desarrollo de los diferentes actividades ajustándose a la planificación, es decir valorar la realización de actos correctivos que puedan implementarse para el eficaz desempeño de las metas establecidas.

Dimensión gestión institucional

Es donde el directivo toma las decisiones sobre la organización, por tanto Ruiz (2000) indica que se debe impulsar a la escuela hacia la obtención de nuevas metas, es saber decidir para solucionar inconvenientes que se presenten, llámese padres de familia, comunidad educativa, docentes, Gobierno e instituciones en general. Esta determinación requiere por parte del directivo un mayor grado de conocimiento de la situación social, por ello se debe socializar con los grupos que dirige para tomar decisiones que garanticen una verdadera institución donde no se limite posibilidades y que se adecuen correctamente a las expectativas de toda la comunidad

Dimensión capacidad de gestión

De igual modo el Liderazgo es la capacidad que posee una persona de influir en otra persona o grupo de personas, para realizar diferentes actividades especialmente las participaciones en equipo, así mismo el líder directivo conduce eficazmente la institución a una proyección de tiempo determinado para lograr el objetivo que este se proponga.

García Citado por Sorados (2010) el autor asevera que algunas instituciones educativas poseen un carente sistema gerencial, que puede suceder de la ausencia de un líder eficiente y eficaz. Cabe recalcar que no solo es planificar, organizar, y evaluar actividades de la organización educativa, sino que su papel principal es lograr respaldar a los demás para lograr con satisfacción los objetivos planteados en la institución educativa. Para tal efecto se requiere de una persona que este motivada al cien por ciento, con confianza en sí mismo que tenga la capacidad de gestionar y utilizar el poder para lograr metas por medio de otros.

Dimensión relaciones humanas

Las relaciones humanas son un determinante a la hora de relacionarse un diferentes grupos de personas en las instituciones educativas, en tal sentido Orozco (2006) las acciones donde intervienen dos o más personas es relación humana, es el contacto de una persona con otra respetando su cultura, religión y normas, es vivir en un entorno como personas de bien respetándose, compartiendo ideas en un entorno laboral o familiar. Nos podemos vincular de manera cordial con las personas mostrando respeto, y recibiendo también en el momento que acuden a la organización.

Depende de la capacidad de gestión que tenga el líder para que se puedan llevar a cabo excelentes relaciones humanas entre las personas de la comunidad educativa.

Dimensión comunicación.

No podía faltar la comunicación factor indispensable en el desarrollo del liderazgo efectivo en la organización, por esta razón autores como Estévez (2009) nos indica algunas formas de comunicación, como la verbal, que utilizan palabras habladas donde intercambian conceptos con el fin de dar a conocer sus criterios, la no verbal es la que utiliza gestos para poder comunicarse, movimiento del cuerpo, las manos es la expresión natural del ser para manifestar su estado interno expresando una disonancia entre lo hablado y lo expresado y la escrita es la que utiliza palabras para poder expresarse, esta comunicación tiene fuerza en la organizaciones por lo que se acostumbra a enviar ordenes por escrito.

Otra de las dimensiones del liderazgo es al Motivación siendo esta una parte fundamentar para el ser humano para que pueda realizar cualquier actividad y le permite a una persona ser como un motor que lo impulsa desempeñarse con eficiencia en una labor. Es un proceso interior de cada persona interrelacionado entre el individuo y el mundo que emplea el hombre para regular su vida en la ejecución de conductas con miras hacia un propósito o meta establecida. Puede ser una mediación entre la personalidad y la forma de realización, esclareciendo que se dirige hacia la eficiencia del logro con el fin de tener éxito. González (2008)

Dimensión motivación.

Se puede mencionar que existen Fuentes capaz de despertar motivación, como lo menciona Reeve (2003) que hay 4 principales fuentes que los motiva a los seres humanos, las necesidades que pueden ser fisiológicas (hambre sed...), necesidades Psicológicas (necesidades de logro, poder..); en segundo plano podemos mencionar la necesidades de Cogniciones entre las que están las metas, las expectativas, los planes; en segundo las emociones que se dividen en tres, las biológicas como miedo, alegría y tristeza, las cognitivas

y el afecto. Y por último los sucesos externos como los estímulos ambientales y el contexto social.

Por otro lado Valle, Regueiro, Piñeiro, Rodríguez & Freire, (2015) menciona que la motivación es un elemento importante en el desempeño académico de los seres humanos, por lo tanto decimos que el liderazgo se ve influenciado con elementos para cumplir con efectividad los objetivos esperados

Liderazgo directivo.

La facultad de ejercer una influencia en los demás o algún determinado grupo de individuos de la unidad o institución es liderazgo directivo para Blanchard, (2007), con el fin de obtener un fin, (p.17), está ligado a la motivación así como a la capacitación y autorrealización. Por ende contiene elementos que realizan el dominio directo en la enseñanza de los estudiantes, mediante la motivación, habilidad y condiciones laborales de los docentes, que inciden en los resultados de los estudiantes.

El implementar una base que mantenga las relaciones de manera que los colaboradores de la organización, puedan interrelacionarse y ayudar a alcanzar un Gallardo (2010), por otra parte tener potestad es un don que tiene el jefe para guiar al equipo en una organización como lo indica Zarate, (2011) donde el manejo de su talento, pericia y epistemología del liderazgo pueda permitir influenciar en los colaboradores de modo intencionado. Producir liderazgo es efectuar poder por causa a la influencia, movilidad, voluntades y actuaciones que logra el jefe en su empresa, el poder y liderazgo son dos elementos importante vinculados sin el cual el liderazgo no podría ejercerse French, (1960) además de ser una fuente importante

Para Zarate, (2011) es también otro componente del liderazgo donde se palpa la conducta y forma de interrelacionarse del líder con el equipo, en función de su mando está continuamente presente el liderazgo, sea mostrando un estilo democrático, liberal o autoritario, veremos al líder asumiendo uno de estos estilos o combinando alguno de ellos, lo indica Marco, & Loguzzo, (2016) diferentes estudios han dado como resultado elementos dispares con respecto a los estilos de liderazgo

Los seguidores, elemento importante del liderazgo, personas capaces a las que hay que movilizar logrando influencia que se encaminen a lograr los objetivos y metas propuesta. Un líder que además tenga la pedagogía innata como menciona Hargreaves y Fullan, (2014)

hacer posible una estructura en un determinado tiempo hace posible desarrollar pedagógicamente un mejor líder desarrollando la capacidad de los profesionales docentes tanto como equipo, como personas y como profesión.

Por tradición se ha contribuido, que la dirección de una unidad escolar sea asignada a personas con nociones de administración que sean responsables en la ejecución de las diferentes normas establecidas en la LOEI y su Reglamento, (2017). Por otra parte la tesis de Dávila, (2016) La dimensión pedagógica toma decisiones que faciliten a los profesores desarrollar con satisfacción y eficiencia profesional el hecho pedagógico. Es decir que puedan desempeñarse con ligereza y profesionalismo motivados y liderados por el director para poder decidir de manera positiva ante fenómenos que afectan el desarrollo pedagógico de la entidad educativa y juntamente toda la sociedad donde se desarrolla el entorno pedagógico.

Para los autores Hargreaves y Fullan, (2014) la mejor supremacía pedagógica persevera en favorecer estructuras y periodos que hagan posibilitem “desarrollar el caudal profesional de los docentes: como personas, como grupo y como carrera profesional. Es decir que pueden realizar influencia en los colaboradores de la institución instruidos por los rectores y diferente equipos de interés, para seguir hacia la identidad y el logro de las metas y fines de la visión de la organización educativa. Todavía podemos confiar en algunos líderes que se presentan como salvadores de individuos que los orientan para que puedan desarrollar sus capacidades con todo el equipo de profesionales

En Ecuador el liderazgo es producto del resultado de evidencias que se revisaron mediante investigaciones fuera del país y de un proceso general de reflexión producto de la construcción con autores pedagógicos directivos. Así se puede apreciar en la normativa legal ecuatoriana donde el cargo directivo pueden acceder profesionales de la docencia. Por otra parte Ecuador posee una reglamentación de la Ley de Educación Intercultural al respecto señala: Art. 93 LOEI, la carrera educativa se refiere a los docentes fiscales con nombramiento, en sus funciones, niveles o modalidad el Docente puede acceder a otros puestos del área por medio de concurso de Merito y Oposición por un periodo de cuatro años serán reelegidos por una sola vez, esto es si ganan el concurso.

Por tanto lo antes expuesto se enmarca claramente dentro del ámbito pedagógico haciendo referencia al puesto que asume la persona directiva, que en diversas ocasiones posee una experiencia docente, siendo este un camino hacia el actuar del profesional en educación,

recuperando las aptitudes generales propias de la profesión al cargo directivo. Se considera indispensable delimitar las funciones y competencias dentro de las actividades de gestión enseñanza aprendizaje que posee el directivo, asumiendo el reto a comienzo del año lectivo, requiriendo espacio donde se prepare para cumplir las responsabilidades propias de su labor junto al equipo institucional con miras a lograr los objetivos propuestos.

Todo esto lleva a plantear el problema general de investigación siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019?

Como problema específico, ¿Cuál es la situación de la gestión administrativa en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019? ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019?

Justificación.

Basado en los fundamentos teóricos mencionados como antecede la presente investigación tiene:

Justificación práctica

La investigación se justifica plenamente del presente trabajo de investigación por la necesidad de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el liderazgo del director en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola”, al ser considerado el presente estudio como un aporte a la teoría mediante un diagnóstico de la situación que se presenta

De igual forma este contenido contribuirá según la autora Sorados (2010) a ayudar a fortificar y mejorara la gestión administrativa y el liderazgo del director cuando se sabe que los resultados no han sido superados

Justificación científica

El presente trabajo de investigación logra mediante la implementación de las teorías, las dimensiones y definiciones básicas, al determinar la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo del director, así también servirá para describir explicaciones a numerosas

posiciones que generan congestión en el desarrollo deficiente de los directivos en la institución educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola”. Ello permite a la investigadora contraponer diferentes teorías relacionadas con las variables motivo de estudio, así también de la correlación que se alcance servirá para afianzar las posteriores teorías en las mismas realidades o sino similares al análisis de estudio, por otra parte se espera una mayor y exhaustiva investigación en tipos de problemas similares que sean a nivel nacional, y que vayan disolviendo por el bien de los estudiante y comunidad en general, además de ser beneficiarios los directores de manera directa y la excelencia de la calidad educativa de la comunidad y su desarrollo integral.

Justificación legal

La fundamentación legal se da a partir de entender que esta investigación es concerniente puesto que se han elaborado instrumentos, métodos y técnicas para la agrupación de datos tanto de la gestión administrativa como del liderazgo directivo que han sido validados y confiabilizados mediante valoración por expertos en el área, se seleccionó dos cuestionarios para el análisis, el cual servirá como fuente de información que permitirá realizar las correlaciones existentes entre ambas variables.

Justificación teórica

Desde el aspecto teórico, esta investigación tiene como intención primordial, precisar la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo del director en todo sentido de la institución educativa. Así como establecer conocimientos que puedan mejorar la gestión del liderazgo del director.

Los resultados nos permitirán obtener un diagnóstico mediante las hipótesis planteadas.

Hipótesis general

H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019

H0: No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019.

Hipótesis específicas

H1: la capacidad de gestión administrativa en la unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 es deficiente **H01:** la capacidad de gestión administrativa en la unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 NO es deficiente

H2: el nivel de liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 es bajo

H02: el nivel de liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 NO es bajo

H3 el nivel de relaciones humanas en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 es bajo

H03 el nivel de relaciones humanas en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 No es bajo.

H4 la capacidad de comunicación en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 es deficiente

H04 la capacidad de comunicación en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 No es deficiente

H5 el nivel de motivación en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019.es bajo

H05 el nivel de motivación en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 No es bajo

Objetivo general

Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019.

Objetivos específicos

En esta investigación están determinados:

- i)** Identificar el nivel de gestión administrativa en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019.
- ii)** Identificar el nivel de liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019.
- iii)** Identificar el nivel de relaciones humanas en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019.
- iv)** Identificar la capacidad de comunicación en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019.
- v)** Identificar el nivel de motivación en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Diseño y tipo de investigación

Tipo de investigación

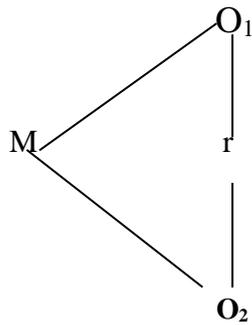
El paradigma de la investigación es positivista, debido es el que guía el proceso de la investigación así lo menciona Ramos, (2016), es aceptar conocimientos que se deriven de la experiencia del individuo, y fundamentarse en el positivismo mediante la verificación de las proposiciones, la observación y la experiencia se derivan de los conocimientos para tener validez, donde todo debe ser comprobado para ser validado para la ciencia. En este paradigma la experimentación ha constituido la principal forma para generar teoría formal Santos & Gonzales, (2012) es decir mediante la investigación el sujeto va generando sus propios conceptos y definiciones acerca del tema objeto de estudio.

Esta investigación es de tipo cuantitativo, puesto que el único propósito que busca es una explicación a los diferentes fenómenos que se presenten, es decir que buscamos teorías que describan el comportamiento social de los individuos, Ramos, (2016) expresa es recopilar información para poder comprobar la hipótesis. Por otra parte la ciencia se vale de las observaciones que se realizan directamente, del análisis y las competencias, es decir el conocimiento se fundamenta en analizar actuaciones verídicas realizando un criterio objetivo y completo Hernandez, (2012)

Describir la situación en un estado actual, mostrando las variables tal cual se manifiestan en su contexto es decir que la investigación es descriptiva (Universidad Tecnológica Nacional, S.f.). Además, es correlacional porque es un tipo de método de investigación no experimental en el cual un investigador mide dos variables, entiende y evalúa la relación estadística entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña. En la investigación se busca encontrar la relación existente entre la variable gestión administrativa y liderazgo directivo.

De la misma forma es correlacional como lo menciona Vento, (2012) porque analiza la relación existente entre dos conceptos o variables de un entorno. Mediante los estudios correlacionales se evalúa el grado de agrupación entre dos variables, las mide cada una para luego las cuantificarlas y describir el nexo. Dicha correlación se afianza en la hipótesis puesta a prueba, por ello su valor es explicativo, meramente parcial por el modo de analizar dos variables relacionadas que aporten cierta información explicativa

Esquema:



Dónde:

M: la muestra compuesta por las 75 personas de la institución.

O₁: Observar la Gestión Administrativa.

O₂: Observar el Liderazgo directivo.

r : determinar la relación existente.

Diseño de investigación

Esta investigación es de tipo no experimental con corte transversal, motivo por el cual las variables no se manipularán, tanto así que solo se observarán los hechos puesto que la información que analizamos la adquirimos en un determinado tiempo. Los antecedentes que se recolectaron serán en un momento específico por lo que se la denomina transversal. El único propósito es determinar la relación de las variables, así como identificar la influencia en un momento determinado Rodríguez & Vargas, (2013)

2.2. Operacionalización de la variable

Variable es aquella que sirve para cuantificar, examinar y observar en una investigación, es también clasificar por ello asume valores que pueden ser cualitativos y cuantitativos. Se puede definir conceptual y operacionalmente. Núñez, (2007)

Variable independiente:

La Gestión administrativa. Münch (2014) expresa la gestión administrativa como una labor institucional, general contribuyendo de esta manera a integrar los recursos de la organización” (p.3), es realizar procesos con el fin de hacer que otros realicen un objetivo mediante la persuasión de criterios.

Variable Dependiente:

Liderazgo Directivo. Es la capacidad de la persona de influir con ideales de manera positiva y hacer que acepten como propios nuevos criterios, modos o valores de manera que desde una nueva perspectiva puedan y logren alcanzarlos. De igual manera citan a Chemers que afirman al liderazgo como un proceso de influencia psico-social mediante la cual una persona ejerce en otra la influencia para movilizarlas y alcanzar un objetivo común. Fuente: Hogg, & Vaughan, (2010)

Tabla 1 Variable gestión administrativa

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES
Variable independiente: gestión administrativa	La autora Münch (2014) define a la gestión administrativa como una labor institucional, general contribuyendo de esta manera a integrar los recursos de la organización” (p.3), gestión podría ser un grupo de acciones encaminadas a lograr un objetivo propuesto. Es también la acción y efecto de administrar. Así mismo la palabra “administrativa” es la persona que se desempeña en la administración de alguna empresa u organización, por ende es relativo a administración y aunque pudieran tener definiciones sinónimas, nos indican que gestión es la acción que se genera una persona al momento de llevar a cabo la administración de un ente, empresa, o institución.	PLANIFICACIÓN	Formular planes, programas acordes a lo especificado en los documentos de planeación.
			los cambios del entorno que afectan la Institución debe tenerlo presente
			Conocer la misión y visión
			comprometerse con los objetivos y políticas
		ORGANIZACIÓN	planes y programas que contribuyen a lograr los objetivos institucionales?
			Integrar los equipos de docentes y personal de la institución para alcanzar las metas propuestas
			Nivel de concentración en tomar decisiones
		DIRECCIÓN	Estructuración de los procesos de forma adecuada
			Influencia de los Jefes administrativos para cumplimiento de objetivos
			responsabilidad en establecer lineamientos que pueda dirigir al grupo de trabajo.
			Comunicación en la organización
		CONTROL	Motivación de los trabajadores
			Cumplir funciones programadas en las diferentes áreas
	Monitorear los movimientos que se lleven a cabo de acorde a la planificación		

Fuente: adaptación de la autora

Tabla 2 Variable liderazgo directivo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Es la capacidad de la persona de influir con ideales de manera positiva y hacer que acepten como propios nuevos criterios, modos o valores de manera que desde una nueva perspectiva puedan y logren alcanzarlos. De igual manera citan a Chemers donde afirma al liderazgo como un proceso de influencia psico-social mediante la cual una persona ejerce en otra la influencia para movilizarlas y alcanzar un objetivo común. Fuente: Hogg, & Vaughan, (2010)	El adecuado liderazgo directivo se mide a través de la capacidad de gestión, las relaciones humanas, el nivel de comunicación y la motivación. Esto contribuye al alcance de los objetivos institucionales	Capacidad de gestión	Capacidad administrativa
			Organización del trabajo
			Articulación estratégica
		Relaciones humanas	Nivel de empatía
			Interacción entre pares
			Fomento de relaciones
		Comunicación	Transparencia comunicativa
			Asertividad comunicativa
			Pertinencia comunicacional
		Motivación	Seguridad de funciones
			Compromiso laboral
			Desarrollo personal

Fuente: adaptación de la autora

2.3 Población muestra y muestreo

Población

Al conjunto de los posibles individuos que sean objetos de interés y quienes generara los resultados de este estudio, se encuentran delimitados por características comunes individuales de cada uno, es una estructura compuesta por personas que se consideran objeto d estudio por sus características y comportamiento, para Carrasco (2014) la población es el conjunto de personas donde se realiza un posible análisis en un ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación, (p. 236) por tanto se trabajará en esta investigación con los 75 Trabajadores de la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas.

Tabla 3 Tabla poblacional

DIGNIDADES	N° DE COLABORADORES
Gerente	1
Rector	1
Vicerrector	1
Dece	4
Talento humano	3
Inspectores	5
Docentes	60
Total de la población	75

Fuente: Unidad Educativa CJAT

Elaborado: Ing. Bertha Montoya

Muestra

Es el recuento de una parte de los elementos que componen a una población, al ya tener nuestra población sabiendo que se conoce el número de elementos se realiza la muestra para poblaciones Finitas.

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P \cdot Q}$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población

NC = Nivel de confiabilidad

z = Unidad estándar correspondiente al nivel de confianza

p = Probabilidad que ocurra un suceso

q = Probabilidad que no ocurra un suceso

E = Valor en proporción a la población (error en %); Es el máximo error permisible (estimado por experiencia).

A continuación, se demuestra la fórmula que se aplica para las probabilidades sabiendo que la probabilidad de que ocurra el suceso es:

$$p + q = 1 \quad p = 0.5$$

En este proyecto de investigación se estima que existe una población de 75 personas con un nivel de confianza del 95%, y un error de un 5% estimado

Datos:

$$=? \quad p = 0.5$$

$$N = 75 \quad p + q = 1$$

$$NC = 95\% \quad q = 0.5$$

$$NC = 0.95 - 0.5$$

$$NC = 0.45$$

$$NC = 1.65 = z = 1.65$$

$$E = 5\% = 0.05$$

$$n = (N \times Z_a^2 \times p \times q) / (d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q)$$

$$n = (75 * 1.65 * 1.65 * 0.5 * 0.5) / (0.05 * (75 - 1) + 1.65 * 1.65 * 0.5 * 0.5)$$

$$n = 51.206 / 4.380625 = 11$$

La muestra tomada como probabilística es de 11 colaboradores de la Institución Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola”

Muestreo.

La muestra escogida por la investigadora es no intencionada, probabilística al respecto Walpole, (2007) nos indica en su libro Probabilidad y estadística, que se utiliza la palabra experimento para describir un proceso que genera un grupo de datos, es decir el conjunto de posibles datos resultados en un determinado experimento estadístico que se denomina muestreo. Es decir que todos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para ser parte del muestreo.

2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

Se utilizará como técnica la encuesta al personal de la unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola”. Esta técnica fue utilizada para determinar la relación de la gestión administrativa con respecto al liderazgo del director. Según Martí, (2017) la encuesta en investigaciones cuantitativas se aplica cuando el problema está totalmente delimitado e identificado

Instrumento

Para el proceso de análisis de la información del presente trabajo de investigación se aplicó como instrumento un cuestionario de preguntas estructuradas que medirán el índice de la gestión administrativa en relación al liderazgo del directivo. Para la recolección de datos se consideró dos cuestionarios que constan de 16 preguntas para la variable independiente gestión administrativa, y 20 preguntas para la variable dependiente liderazgo del director. Para el autor López, (2016) el cuestionario es un conjunto de preguntas estructuradas cuidadosamente para analizar un determinado problema de investigación.

Mencionado cuestionario se aplica al personal docente y administrativo colaboradores de la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” 2019, con una duración de 45

minutos aplicados directamente donde marca cada ítem de acuerdo a lo que considere pertinente respecto a lo observado.

Se establece los siguientes niveles o rangos.

Tabla 4 Niveles o Rango

Niveles	Rango de %
1 Nunca	0-20
2 Muy pocas veces	20-40
3 A veces	40-60
4 Casi siempre	60-80
5 Siempre	80+

Fuente adaptada de Hernández, Fernández y Baptista 2006

Validez

Este instrumento será validado por juicio de expertos (validación de contenido) donde las recomendaciones mínimas serán tomadas en cuenta para mejorar. La validación del constructo y criterio que se presumen, a partir de la revisión respectivamente de las definiciones y desglose de indicadores de las dimensiones. Para esto se consideró a tres expertos en el área con años de experiencia que garantizan la coherencia de los instrumentos elaborados con cada variable gestión administrativa y liderazgo directivo donde cada variable consta de cuatro dimensiones que se busca evaluar con los siguientes expertos:

Tabla 5 Validadores

Nombres	Cargo	Experiencia
Etelvina García Noy	Magister en Pedagogía Profesional, Tutora de Tesis de Pre-Grado; Lcda. en Supervisión y Administración Educativa	con 35 años de experiencia en Docencia
Olga Franco Solís de Urueta	Magister en Gerencia Educativa, Diplomados en: violencia intrafamiliar, prevención de drogas, Liderazgo educativo, además de ser Funcionaria Ministerio de Educación, jefa y coordinadora Provincial de Educación para la democracia y el Buen Vivir.	con experiencia de 35 años
Valeria Baquerizo de Sáenz	Contadora Publica Autorizada Roxana Baquerizo Rosado, tutora de tesis, experiencia en elaboración de proyectos, desempeño cargo público en la comisión de tránsito del Ecuador	con cuatro años de experiencia en docencia,

Fuente: Elaboración Propia

Confiabilidad

La confiabilidad fue evaluada a través del Alfa de Cronbach, la cual, siendo una medida de consistencia interna, es decir, precisa que tan estrechamente está relacionado un conjunto de ítems con un grupo. Teniendo valores de 0 a 1 donde al ser igual o mayor a 7 se considera

una buena confiabilidad. Y para afirmar si la gestión administrativa se relaciona al liderazgo del director de la Unidad Educativa en esta prueba piloto se utilizó los dos cuestionarios, obteniendo un resultado de $0.83 = 83\%$

En donde:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: el número de ítems

□ ΣS_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

Coefficiente de Alfa de Crombach

K:	El número de ítems	16
ΣS_i^2 :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	15,87
S_T^2 :	La Varianza de la suma de los Ítems	70,73
α :	Coefficiente de Alfa de Cronbach	¿?

Procedemos:

$$\alpha : 16 / (16-1) (1 - (16.72/18.75)) \quad 0,846186592$$

$$\alpha : 1,066666667 \quad 1 \quad 0,224328957$$

$$\alpha : 1,066666667 \quad 0,78$$

$$\alpha : 0,83 = 83\%$$

Tabla 6 Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N	Elementos
gestión administrativa y liderazgo directivo	0,83	11 elementos

Fuente: Elaboración Propia

2.6 Procedimiento

Tabla 7 Procedimiento de recolección de información.

¿Cómo?	Se realizará utilizando técnicas de entrevistas.
¿Dónde	Se realizarán en las instalaciones de la Unidad Educativa.
¿Cuándo?	En las fechas acordadas con los sujetos de investigación.
¿A quién?	A los colaboradores de la Institución.
¿Para qué?	Para lograr los objetivos de la investigación
¿Sobre qué?	Gestión Administrativa en el liderazgo directivo

Fuente: Investigativa hacia la Unidad Educativa CJAT

Elaborado: Bertha Montoya

El procedimiento para aplicar los instrumentos se dio mediante la autorización de la autoridad pertinente, en un auditorio donde se reunió al personal docente y administrativo

de la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” se procedió a dar las indicaciones de cómo contestar el cuestionario con la confianza de que es anónimo se procedió a aplicar el cuestionario, para luego de terminado el procedimiento se prepara la información para su respectivo análisis en el programa SPSS 25 donde se realiza la tabulación de datos.

2.6 Métodos de análisis de datos.

La presentación se realiza en cuadros y gráficos de barras que son representados por la misma Estadística con la ayuda desde luego del Software SPSS 25 además de los resultados obtenidos con la interpretación. El análisis estará enfocado a corroborar la hipótesis.

2.7 Aspectos éticos.

Se respetó la privacidad de cada uno de los participantes en proporcionar información para poder llevar a cabo esta investigación. Los expertos en validar los instrumentos proporcionaron dieron la debida apertura viéndose reflejado su profesionalismo. Así mismo los participantes fueron tratados con la formalidad del caso dando confianza para que la investigadora pueda recopilar y ordenar la información.

III. RESULTADOS

Tabla 8 Rango por género

		Frecuencia	Porcentaje
Válid o	femenino	48	75,0
	masculino	16	25,0
	Total	64	100,0

Fuente: Programa Spss 25 Elaboración propia

En la Tabla 8 podemos apreciar el número de colaboradores de la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” que participo en la investigación, en total 64 personas, 16 hombres y 48 mujeres como consta respectivamente.

Tabla 9 Correlación entre la gestión administrativa y el liderazgo directivo

			Gestión	Liderazgo
Rho de Spearman	Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,074
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	64	64
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,074	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	64	64

Fuente: Resultado del SPSS 25 elaborado por la Investigadora

En la **Tabla 9** se puede apreciar claramente la correlación entre la variable Gestión Administrativa y la variable Liderazgo Directivo sobre los 64 elementos

Al ser 1% el coeficiente de correlación significa que no solo es muy alta sino perfecta. Y se lo puede confirmar con la Prueba de Kolmogorov-Smirnov en la figura 2 (ver anexo Figura 2) en un nivel ascendente positivo

Tabla 10 La Capacidad de gestión Administrativa es deficiente

Correlaciones					
				Gestión	Capacidad
Rho de Spearman	Gestión	Coeficiente de correlación	1,000		,459**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	64		64
	Capacidad	Coeficiente de correlación	,459**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	64		64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado del SPSS 25 elaborado por la Investigadora

Tabla 10 se ve la correlación positiva de forma moderada al haber obtenido un valor de 0,459 en el coeficiente de Rho de Spearman y un valor de sig. (bilateral) de ,000 el cual es menor a 0,005, con esto se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica positiva.

Tabla 11 Liderazgo directivo

		liderazgo directivo		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	14	21,9	21,9
	A veces	41	64,1	85,9
	Casi siempre	9	14,1	100,0
	Total	64	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 25 elaborado por la Investigadora

En la Tabla 11 el 64.1 % de los encuestados indican que el liderazgo A veces es percibido por los colaboradores.

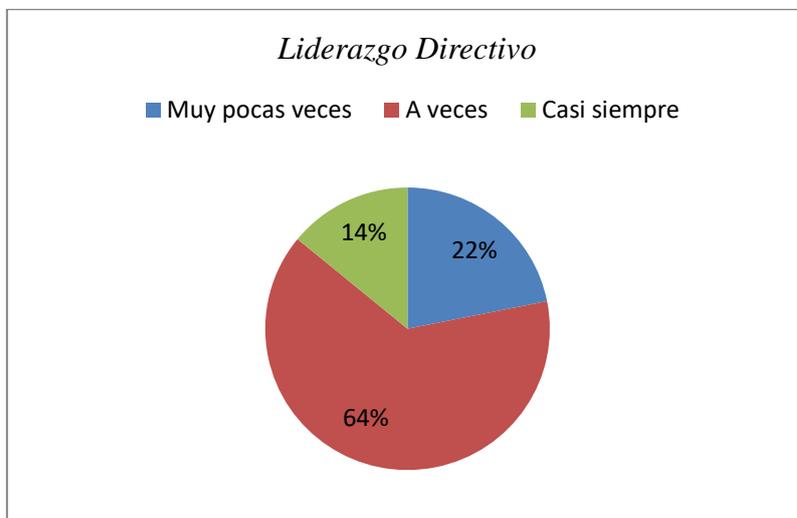


Figura 1 Liderazgo directivo

Tabla 12 Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas Veces	21	32,8	32,8
	A Veces	39	60,9	93,8
	Casi Siempre	4	6,3	100,0
	Total	64	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 25 Elaborado por la Investigadora

Tabla 12 de la Gestión Administrativa, como se evidencia el 60,9% A veces se da la gestión administrativa y 32,85% que muy pocas veces gestión administrativa se percibe en la Institución.

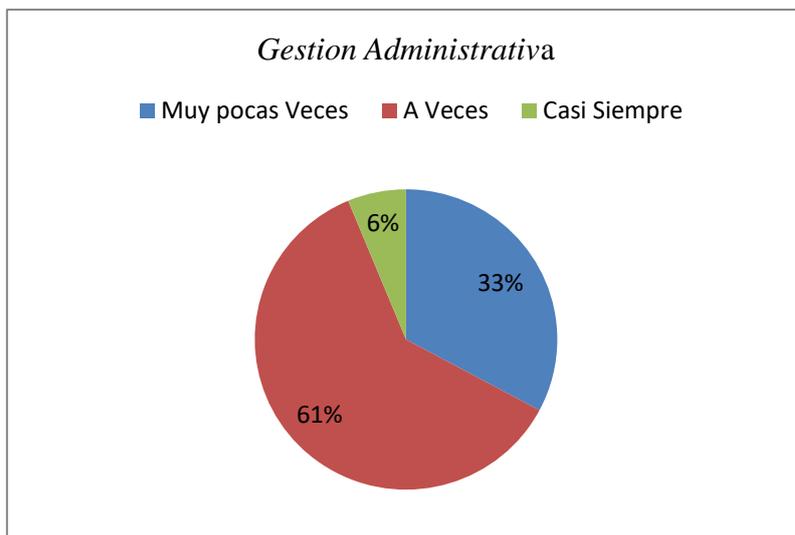


Figura 2 Gestión administrativa

Tabla 13 Nivel de liderazgo directivo

Correlaciones

			Liderazgo	Dirección
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,080
		Sig. (bilateral)	.	,532
		N	64	64
	Dirección	Coeficiente de correlación	,080	1,000
		Sig. (bilateral)	,532	.
		N	64	64

Fuente: Resultado del SPSS 25 elaborado por la Investigadora

Tabla 13 se puede apreciar una correlación positiva del nivel de liderazgo de forma moderado al haber obtenido un valor de 0,532 en el coeficiente de Rho de Spearman el cual es menor a 0,005, con esto se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica positiva.

Tabla 14 La gestión administrativa y el nivel de relaciones humanas

Correlaciones

			Gestión Administrativa	R. Humanas
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,103
		Sig. (bilateral)	.	,418
		N	64	64
	R.Humanas	Coeficiente de correlación	,103	1,000
		Sig. (bilateral)	,418	.
		N	64	64

Fuente: Resultado del SPSS 25 elaborado por la Investigadora

En la tabla anterior se aprecia claramente una correlación positiva moderada teniendo un valor de 0.103 de coeficiente de Spearman y una significancia de 0,418, valor menor a 0,005 quedando aceptada la Hipótesis específica positiva.

Tabla 15 La gestión administrativa y la capacidad de comunicación

Correlaciones

			Gestión Administrativa	D. Comunicación
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,101
		Sig. (bilateral)	.	,429
		N	64	64
	D. Comunicación	Coeficiente de correlación	,101	1,000
		Sig. (bilateral)	,429	.
		N	64	64

Fuente: Resultado del SPSS 25 elaborado por la Investigadora

En la tabla 15 podemos apreciar claramente una correlación un tanto moderada positiva teniendo un valor de 0.101 de coeficiente de Rho de Spearman y una significancia de 0,429, siendo un valor menor a 0,005 se acepta la Hipótesis específica positiva, la capacidad comunicación en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 es deficiente

Tabla 16 La gestión administrativa y el nivel de motivación

Correlaciones

		Gestión	
		Administrativa	D. Motivación
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	64
	D. Motivación	Coeficiente de correlación	,052
		Sig. (bilateral)	,683
		N	64

Fuente: Resultado del SPSS 25 elaborado por la Investigadora

En la Tabla 16 se puede ver una correlación casi perfecta con un valor de 0.52 y una significancia de 0.683 siendo esto menor a 0,005 me indica que se acepta la hipótesis específica positiva, el nivel de motivación en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019.es bajo y de descarta la hipótesis específica nula.

IV. DISCUSIÓN

Teniendo los resultados de la Presente Investigación realizados en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 evidencia una gestión administrativa deficiente con respecto al liderazgo del director.

En la **Tabla 8 Correlación de las Variables** se muestra el resultado de los colaboradores de la Institución constituido por 48 Mujeres representando a un 75% y 16 Hombres representando el 25% del personal objeto de estudio de investigación de la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena” de Guayaquil Provincia Guayas 2019

Se aprecia la correlación en la **Tabla 9**. El P valor o sig. (bilateral) cero que se compara con el resultado del estadístico spss ($1\% = 0.01$) esta comparación menor a 0,01 resulta que se rechaza la Hipótesis Nula **Ho**. No existe correlación directa y significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas 2019. Por tanto se determina que se acepta la Hipótesis General **Hi**. Si existe correlación entre la gestión administrativa y el liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas 2019. Esta información concuerda con el estudio realizado por Castañeda & Vazques, (2015) en su trabajo de investigación “la Gestión Administrativa relacionada al nivel de complacencia de los estudiantes en la unidad de Postgrado de una Universidad Nacional (Perú), cumpliéndose el objetivo general que fue determinar que si existe relación entre Gestión Administrativa y la satisfacción de los educandos. Al criterio de la Autora Münch (2010) que asevera a la administración como parte esencial para el desarrollo de la calidad de la organización de la institución educativa integrando los recursos. Por otro lado Tamariz (2013) expresa que es de alguna manera financiar recursos sean estos humanos o materiales existentes en las organizaciones educativas, también considera que podríamos escoger al recurso humano capacitado mediante procesos de reclutamiento.

El resultado de la **Tabla 10 capacidad de Gestión** se puede apreciar claramente la correlación positiva de forma moderada al haber obtenido un valor P de 0,459 en el coeficiente de Rho de Spearman y un valor de sig.(bilateral) de ,000 el cual es menor a 0,005, con esto se rechaza la hipótesis específica nula (la capacidad de gestión administrativa No es deficiente) y se acepta la hipótesis específica positiva (la capacidad de gestión administrativa es deficiente). Con lo antes mencionado se puede mencionar que la

Dimensión Capacidad de la variable Liderazgo Directivo se relaciona de forma significativa positivamente con la Gestión administrativa. La autora Salinas,(2012) en su trabajo de investigación realizado en la ciudad de Ambato correspondiente a la importancia de gestión en el desempeño docente involucrando también a directivos y alumnos concluyendo que se debe mejorar enormemente la gestión administrativa de la institución que reflejara el desenvolvimiento significativo de toda la comunidad educativa, ya que del total de encuestados el 52% mencionan que las autoridades no se preocupan por mejorar la institución; el 40,85% que no existe planificación adecuada. Para esto es importante mencionar lo indicado por Tamariz, (2013) que la gestión administrativa es la forma adecuada de financiar los recursos en la organización educativa, y la manera de elegir los recursos humanos idóneos para cada proceso que se necesite en la mencionada organización.

En la **Tabla 11 del Liderazgo Directivo** el 64.1 % de 41 personas, 21,9% de 14; y 14,1 % de 9 personas correspondiente a los encuestados indican que el liderazgo A veces es percibido por los colaboradores de la Institución Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019. En el trabajo de investigación de la autora León, (2013) de Colombia establece que la comunicación mediante el Liderazgo es un factor primordial al momento de establecer equipos de trabajos, que aportan a la gestión administrativa del sistema educativo. Concordando con Fullan (2014) donde resalta que el LIDERAZGO consiste en resaltar las estructuras que permiten desarrollar el capital humano, es decir los docentes de la institución educativa que contribuyen al desenvolvimiento de la gestión escolar.

Tabla 12 de la Gestión Administrativa, en el resultado de la encuesta al personal de la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil provincia del Guayas, 2019 se evidencia el 60,9% representando a 39 personas y 32,85% correspondiente a 21 personas y el 6,3% representando a 4 personas mencionan que la gestión administrativa que perciben deficiente. En el mismo sentido la autora Costa,(2013) nos motiva a crear e incrementar una cultura colectiva que ayude a resolver los problemas, formando una cultura escolar con lo que un 37% y 59% respectivamente han alcanzado un nivel inferior en el direccionamiento de la gestión que incida para que haya una consolidación de la cultura organizacional. Así mismo García, (2010) expresa que las instituciones carecen de un sistema gerencial que puede darse por la ausencia de un líder gerencial eficiente y eficaz.

En el **nivel del liderazgo directivo** de la **Tabla 13** se aprecia claramente una correlación positiva del nivel de liderazgo de forma moderado al haber obtenido un valor P de 0,532 en el coeficiente de Rho de Spearman el cual es menor a 0,005, con esto se rechaza la hipótesis específica nula (el nivel de liderazgo NO es bajo) y se acepta la hipótesis específica positiva (el nivel del liderazgo es Bajo). Con lo mencionado cabe decir que la dimensión Dirección de la variable Gestión Administrativa se relaciona de una forma significativa con el Liderazgo del director de la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019. Es menester mencionar que el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente se relacionan según el trabajo investigativo en Guatemala de Raxuleu, (2014), como dos factores preponderante en la calidad de la gestión educativa ya que se necesita de alta capacidades actitudes y cualidades para quienes ejercen cargos de directivos para poder responder ante sucesos inesperados, los 70 docentes y 158 estudiantes expresaron que, el 38% aplica estrategias de liderazgo cada dos meses lo que es preocupante para la gestión directiva.

En la **tabla 14** como resultado de la encuesta aplicada al personal de la Unidad Educativa Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola de Guayaquil provincia del Guayas, 2019, con una población de 64 personas representadas por 73% mujeres y un 25% de hombres, mostrando una correlación positiva moderada teniendo un valor de 0.103 de coeficiente de Spearman y una significancia de 0,418, valor menor a 0,005, percibiendo un nivel bajo en la manera de llevar a cabo el directivo las relaciones humanas con el personal, aceptando la hipótesis específica positiva y descartando la hipótesis específica nula. El autor Castañeda & Vázquez (2015), en su investigación nos indica que se debe plantear una propuesta que establezca mejoras en la atención en la institución. Así mismo traemos el criterio de Orozco (2015) que en tal sentido nos menciona que relacionarse es meramente una actividad donde se interrelacionan dos individuos tomando contacto una con la otra, respetando sus ideales personales, religión, raza y normas establecidas para el buen vivir de cada uno

En la **tabla 15** se aprecia claramente una correlación un tanto moderada positiva siendo un valor de 0.101 de coeficiente de Rho de Spearman con una significancia de 0,429, percibiendo un valor menor a 0,005 queda determinado que se acepta la Hipótesis específica positiva, la capacidad comunicación en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 es deficiente, y se rechaza la hipótesis

especifica nula. Con lo anterior indicado queda demostrado que la dimensión capacidad de comunicación de la variable liderazgo directivo, del directivo de la institución con sus colaboradores es deficiente. Por otra parte el autor León (2013), en su trabajo de investigación en Colombia, donde su objetivo principal fue determinar si el liderazgo incide de manera significativa en la comunicación del grupo de trabajo, utilizo un método diferencial como el Questional-climate para recoger información confiable, predominando datos e información relevante que conducen a un efectivo manejo del equipo. Y Tomalá (2017) en su tesis plantea una propuesta que incentive la buena comunicación de los directivos con toda la comunidad para mejorar las relaciones institucionales. Para Estévez (2009), nos indica algunas maneras de comunicarse no solo verbal si no también no verbal o kinésica, complementado con un proceso de cada persona que se relaciona dirigiéndose al logro de objetivos planteados.

En la **Tabla 16** el nivel de motivación en la Unidad Educativa, se puede ver una correlación perfecta con un valor de 0.52 y una significancia de 0.683 siendo esto menor a 0,005 me indica que se acepta la hipótesis específica positiva, el nivel de motivación en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019. es bajo y de descarta la hipótesis específica nula. Para el autor Costa (2013), de la ciudad de Loja en su estudio del liderazgo y la manera de influencia en la comunidad educativa instauro varias estrategias hacia la mejora de la administración educativa, mediante el objetivo de incluir a los representantes del centro de audición, concluyendo que la motivación y otros factores se han implementado de manera parcial reflejando bajo desarrollo de la comunidad de padres. Para el investigador Reeve (2003), existen fuentes con poder de despertar emociones y satisfacer las necesidades que poseemos los seres humanos. Y para Valle, Regueiro, Piñeiro, Rodríguez & Freire, (2015) nos dicen que la motivación es uno de los elementos más importantes dentro del desempeño de los seres humanos, que el liderazgo se ve influenciado por dichos elementos para poder cumplir objetivos propuestos.

V. CONCLUSIONES

- La correlación entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo Directivo aplicado a los 64 participantes estudiados de la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia Guayas 2019 es perfecta, con un valor P: de sig. (bilateral) cero menor a 1%, es decir ante una eficiente Gestión administrativa será mayor el Liderazgo, corroborándose en los aportes teóricos de los trabajos previos del tema investigado. Por tal motivo se debe aplicar los criterios enumerados en esta investigación que incremente la gestión del director implementando estrategias de liderazgo mediante talleres, realizados por el directivo.
- La mayor existencia de la relación de la Gestión Administrativa y el Liderazgo Directivo, de la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia Guayas 2019 se evidencia en un mayor volumen en los participantes de género femenino con un porcentaje de 30% donde menciona que a veces se presenta dicha gestión como muestra la figura numero 3
- En los resultados del análisis de los datos con respecto al nivel de liderazgo en la U.E. Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola concluyen que un 64.1% de la población a veces está presente el liderazgo, un 21.9% muy pocas veces por parte del directivo, como se muestra en la figura 13, es decir que el directivo necesita mostrar actitud de liderazgo
- La gestión Administrativa dentro de la Dimensión Capacidad de Gestión resulta con menor incidencia sobre el liderazgo algo ligeramente diferente a lo expuesto por Salinas, (2012) en la importancia de la gestión administrativa en el desempeño docente del colegio fiscal de Ambato donde en un 52% indican que la institución necesita mejorar.
- La dimensión relaciones humanas dentro de la variable liderazgo directivo se mostró afectada teniendo un valor de 0.103 de coeficiente de Spearman con una significancia de 0,418, valor menor a 0,005, percibiendo un nivel bajo en la manera de llevar a cabo las relaciones humanas con el personal el directivo. criterio parecido al de Castañeda & Vázquez (2015), siendo las relaciones humanas estrategias a implementarse en la institución para mejorar, viendo la necesidad de implementar alguna medida que resarce este criterio.

- Al contrastar la dimensión Capacidad de comunicación de la variable liderazgo con la gestión administrativa concluimos que existe una correlación moderada positiva siendo un valor de 0.101 de coeficiente de Rho de Spearman con una significancia menor a 0,005 quedando aceptada la Hipótesis específica positiva, la capacidad comunicación en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 es deficiente, por lo que el directivo debe tomar medidas para mejorar , como el criterio de Tomalá (2017) en su tesis plantea una propuesta que incentive la buena comunicación de los directivos con toda la comunidad para mejorar las relaciones institucionales
- En cuanto a la dimensión motivación podemos concluir que existe una baja motivación por parte de los directivos hacia el personal, resultado que arrojó el cuestionario y analizado por el programa spss25, al contraponerla gestión administrativa con la dimensión Motivación del liderazgo directivo nos da una incidencia positiva alta con lo que se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis positiva. Algo parecido a lo sucedido en la ciudad de Loja en la escuela de audición del autor Costa (2013)

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directivos de la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola”, implementar un estilo de liderazgo que transforme la manera de gestionar el sistema educativo logrando los objetivos primordiales determinados en el proyecto educativo institucional y código de convivencia
- El directivo debe poner en práctica cada característica del liderazgo aceptando el desafío de tener una actitud adecuada al aflorar sus emociones, resaltar los criterios positivos de los colaboradores que están a su alrededor expresando y respetando las reglas de comunicación con el fin único de lograr satisfacción en los trabajadores, un nivel de motivación dirigida, y por ende lograr los objetivos institucionales. Mediante talleres dirigidos al personal docente y administrativo
- Que el Director de la Institución Educativa, mejore su desempeño a través de capacitaciones continuas ofertadas en las diferentes universidades tanto nacionales como del exterior sobre gestión y procesos administrativos que logren una buena planificación, organizando, dirigiendo y controlando todas las actividades llevadas a cabo en la Institución educativa.
- Además de realizar talleres de Motivación dentro de la Institución para todo el personal, docente y administrativo que fortalezca el trabajo en equipo y la comunicación con participación activa y reflexiva para mejorar los procesos que faciliten la comprensión de la Gestión acerca de Que y Como se va hacer, utilizando el conocimiento de algunos docentes capacitados Psicólogas (as) del Dece y capacitaciones externas.
- Se recomienda tomar en consideración, este referido trabajo de investigación con el objeto, de analizar el desenvolvimiento de la Gestión Administrativa para fortalecer el Liderazgo del Director educativo y por ende cumplir con los objetivos propuestos en las unidades educativas tanto públicas como privadas

REFERENCIAS

- Acevedo. (2012). *Condiciones de trabajo del equipo de salud en centros de atención primaria desde la perspectiva del trabajo docente, Argentina, 2012.*
- Angulo, J. (2016). *El Liderazgo Directivo y su incidencia en el Clima Institucional.* Esmeralda.
- Arratial, A. (2010). *Desempeño laboral y Condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados.* Chile.
- Arriata. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile.*
- Blanca, B. (2008). *Liderazgo, gestión y logro académico, Universidad Católica del Norte, Antofagasta Chile 2008.*
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al mas alto nivel.* Bogota: Norma.
- Burga G. & Wiesse, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque.* Iambayeque.
- Cardenas, M. C. (2016). El Compromiso Organizacional como parte del Compromiso de los trabajadores de las pequeñas empresas. . *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105.
- Carrasco, I. (2014). *Liderazgo transformacional en el docente.* Panamá: Universidad de Panamá.
- Castañeda Y. & Vazques, J. (2015). *La Gestión Administrativa Y Su Relación Con El Nivel De Satisfacción De Los Estudiantes En La Escuela De Postgrado De La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2015.*
- Castillo, A. (2005). *Liderazgo administrativo. Reto para el director de escuela del siglo XXI.*
- Cifuentes. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá”, Colombia.*
- Costa, F. (2013). *La Gestión y Liderazgo del directivo, y la cultura de participación de los padres de familia, del centro de Audición y Lenguaje “CEAL”, de la Ciudad de Loja, Periodo 2011-2012.* Loja.
- Curiel, E. (2017). *Análisis cuantitativo de tesis doctorales españolas en didáctica de las Ciencias Sociales 1976-2014. Obtenido de Universidad de Granada.* Obtenido de <http://digibug.ugr.es/handle/10481/46522>
- Davila, E. (2016). *Estilos de Liderazgo de los Directivos y su Relación con la Calidad de la Gestión Educativa en Centros de Educación Técnico Productiva .* Huanuco.
- Estevez, J. (2009). *La auto capacitación docente.* Panamá: Millon.
- Flores, D. y. (2014, pag. 19). *Plan de retención del talento humano para mejorar la competitividad empresarial de ANYA Contratista Generales S.R.L de la Ciudad de Chiclayo.*
- French, J. y. (1960). "The bases of social power". En Cartwright, . *Group dynamics.* Peterson, Evanston, 607-623.

- Fullan, M. (2011). *Choosing the wrong drivers for whole system reform*.
- Fullan, M., & Hargreaves, y. (2014). Obtenido de <https://www.edmorata.es/libros/la-direccion-escolar-tres-claves-para-maximizar-su-impacto>
- Gallardo, E. (2010). *eva.gallardo@ub.edu*. Obtenido de <https://eva.gallardo@ub.edu>
- Galvis. (2013). *La gestión del talento humano y la productividad de la mano de obra de la industria metalmeccánica de la ciudad de Tulcán. Universidad Politécnica Estatal del Carchi de Tulcán –Ecuador*.
- García, L. p. (2010). Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/unidad_dc/tesis/2010/tesis_educacionpdf
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Hernandez, E., Santos, N., & Gonzales, N. (2012). *El Liderazgo, Psicología de los grupos y organizaciones. Universidad catoloca san Antonio de Murcia*. Murcia, España.
- Herrera, M. &. (2017). El director escolar desde el enfoque socioformativo. Estudio documental mediante la cartografía conceptual. . *Revista de Pedagogía*,, 38.
- Hogg, M. y. (2010). *Psicología Social. (Haro, M., Klajn, D., Lopez, G. y Morando, A. Trad.)*. España: Medica Panamericana, S.A (obra original publicada en ingles en 2008).
- Jones, G. &. (2010). *Administracion Contemporanea 6ta ed*. Mexico: Mc. Graw Hill.
- Larico, R. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014*. San Ramon.
- León, J. (2013). *Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional*.
- López, D. (2013). *Análisis del proceso administrativo y su incidencia en la operatividad de la empresa MERCREDI S.A ubicada en el cantón El Triunfo, provincia del Guayas*. Triunfo.
- Lopez, N. (2016). *http:// Metodos y tecnicas de investigacion cualitativa y cuantitativa*. Obtenido de <http:// Metodos y tecnicas de investigacion cualitativa y cuantitativa>.
- Manuel, R. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Solola: Tesis.
- Marco, F. &. (2016). *Introduccion a la Gestion y Asdministracion en las organizaciones*. Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Marti, J. L.-o. (2017). *beu. extension. unicen.edu.ar*. Obtenido de <http://beu.extension.unicen.edu.ar/xmlvi/handle/123456789/175>
- Martinez. (2013). *Impacto del programa de desvinculación laboral asistida sobre el clima organizacional de la Universidad Cooperativa de Colombia en la sede de la ciudad de Villavicencio*.
- Münch, L. (2014). *Gestion Organizacional, enfoques y procesos administrativos*. Mexico: Pearson. Obtenido de https://issuu.com/jassiorojo01/docs/administracion_gestion_organizacion

- Munich, G., & y Garcia, M. (2013). *maestradoadmin*. Obtenido de <https://mestradoadmin.files.wordpress.com/2013/01/clases-de-proc-administrativos.pdf> citado por Oscar Espindola Rodon
- Nuñez, M. (2007). Las variables: estructura y funcion en la hipotesis. *revista de Investigacion educativa vol. II*, 167.
- Orozco, D. R. (2006). Obtenido de <http://definicion.de/relcaioneshumanas/#ixzz3GR2wgJQk>
- Orozco, L. &. (2015). *Análisis de los Procesos Administrativos Integrales de la Dirección de Deportes y Recreación del Gobierno Autonomo Descentralizado del Guayas y Propuesta de Mejora*.
- Pacheco, N. y. (2013). *Modelo de gestión de talento humano para el hotel Rosim de la ciudad de Latacunga en el año 2012*. Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador.
- Quin. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, Nuevo Chimbote*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/241>.
- Ramos. (2014). *Propuesta de un Modelo de Gestión del talento humano para mejorar el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Reque 2013*. Pimentel.
- Ramos, C. (2016). *Los Paradigmas de la investigacion Cientifica*. Obtenido de <https://alexcastilloblog.files.wordpress.com/2016/04/unidad-1-paradigmas-de-la-investigaciocc81n-cienticc81fica.pdf>
- Ramos, C. (2016). *Los Paradigmas de la Investigacion Cientifica*. Obtenido de Scientific research paradigms: <https://alexcastilloblog.files.wordpress.com/2016/04/unidad-1-paradigmas-de-la-investigaciocc81n-cienticc81fica.pdf>
- Ramos, C. (2016). *Los Paradigma de la Investigacion Cientifica*. Obtenido de Scientific research paradigms: http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf
- Raxuleu, A. M. (2014). *"Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Guatemala.
- Reeve, J. (2003). *Motivacion y emocion*. mexico: Mc. Graw. Hill.
- Regl., L. (2017). *Reglamento a Ley Organica de Educacion Intercultural*. Recuperado el 24 de mayo de 2019, de <https://educacion.gob.ec>
- Rodriguez, J. &. (2013). *Cómo aplicar la planeación estratégica a la pequeña y mediana empresa*. bogota.
- Roque, G. (2012). *Liderazgo del director y su correlación con la gestión educativa en las instituciones educativas secundarias urbanos de la Región Puno 2012*.
- Ruiz, G. (2000). *Gestion Institucional, Conceptos introductorios*. Obtenido de <https://www.educ.ar/recursos/91901/gestion-institucional-conceptos-introductorios>
- Saldarriaga, R. (2008). *Gestión Humana: Tendencias y Perpectivas*. Obtenido de Human Management: Tendencias and perspectives: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/262/html.

- Salinas, S. (2012). *Importancia De La Gestión Administrativa En El Desempeño De Los Docentes Del Colegio Nacional Experimental Ambato De La Ciudad De Ambato Provincia De Tungurahua En El Año Lectivo 2010 – 2011*.
- Sorados, M. (2010). *Influencia del Liderazgo en la Calidad de la Gestion Educativa*. Lima.
- Tamariz, J. (2013). *Participación de los padres de Familia en la Gestión Educativa*. Lima.
- Tomalá, F. (2017). *La gestión administrativa del gerente educativo y propuesta de reingeniería de proceso administrativo en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de Octubre, cantón Samborondón, provincia del Guayas*.
- Unesco, M. d. (2011). *unesdoc.org*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>
- Valle, R. E. (2015). mplicación y motivación hacia los deberes escolares en los estudiantes de Primaria según el rendimiento académico y el curso. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education* , 345-345.
- Vento, C. N. (2012). *carlosvento21*. Obtenido de <https://carlosvento21.files.wordpress.com/2012/08/niveles-de-inv-cientifica-mic:2012.pdf>.
- Viteri, A. (2012). *El Liderazgo Del Gerente Educativo Como Influencia En La Gestión De Los Docentes De Las Instituciones Públicas Del Cantón El Triunfo De La Provincia Del Guayas*.
- Walpole, R. E., Myers, R. H., & Myers, S. L. (2007). *Probabilidad y Estadística para Ingeniería y Ciencia*. Mexico: Pearson, Educacion.
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primarias del distrito de independencia*. Lima.

ANEXOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 01 Instrumentos de Recolección de Datos

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Evaluado:

- Género: __ Edad: ____
- Situación laboral: Nombrado () Contratado ()
- Tiempo de servicio: 1-5 años () 6-10 años () 11-20 años () 21-30 años ()
- Puesto: _____
- Escala Magisterial: _____

Marque con una "X" aquel casillero que represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo, atendiendo, como usted se siente respecto a las siguientes escalas:

Siempre	Casi siempre	A veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

Tabla 17 Encuesta gestión administrativa

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
Dimensión Planificación	5	4	3	2	1
1 ¿La I.E. cuenta con documentos de gestión actualizados?					
2 ¿La entidad usa adecuadamente los recursos asignados?					
3 Se identifican las acciones específicas a realizar para el cumplimiento de metas.					
4 Todo el personal participa en la elaboración de los instrumentos de gestión.					
5 El personal conoce los instrumentos de gestión. Dimensión Organización					
Dimensión Organización	5	4	3	2	1
6 La I.E cuenta con una estructura organizativa adecuada.					
7 Existe comunicación fluida entre áreas.					
8 En la I.E se distribuye eficientemente los recursos.					
Dimensión Dirección	5	4	3	2	1
9 En la entidad se motiva constante al personal.					
10 Existe liderazgo directivo					
11 En la entidad se realiza el trabajo en equipo.					
12 El personal tiene adecuada conducta dentro de la entidad.					
Dimensión Control	5	4	3	2	1
13 Constantemente se evalúa el desempeño del personal.					
14 Constantemente se evalúa el desempeño organizacional.					
15 La entidad evalúa los estándares o metas establecidos en la planeación.					
16 Existe supervisión de los Sistemas instalados en la entidad.					

Tabla 18 Encuesta liderazgo Directivo

VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO					
DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE GESTIÓN	5	4	3	2	1
1 La IE está organizada y tiene sus instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI, MOF, IGA					
2 La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada					
3 Propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz					
4 La aplicación de las normas contribuye a la mejora del trabajo del docente					
DIMENSIÓN: RELACIONES HUMANAS	5	4	3	2	1
5 El Director incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal					
6 El liderazgo del Director propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado					
7 El Director promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados					
8 El Director hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal					
9 El líder Directivo promueve una convivencia con acuerdos explícitos e implícitos					
10 Existe un buen clima organizacional en la institución educativa					
11 El Liderazgo gerencial propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías					
DIMENSIÓN. COMUNICACIÓN	5	4	3	2	1
12 El Director tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontalmente de ida y vuelta					
13 El Director tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo					
14 El Director tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas					
15 El liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal, el cual puede ser una carta de felicitación, una resolución, un diploma, etc.					
16 El reconocimiento del Director también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra de motivación, ante el trabajo bien realizado					
DIMENSIÓN. MOTIVACIÓN DEL LIDER	5	4	3	2	1
17 El liderazgo gerencial tiene la capacidad de propiciar incentivos relacionados con gratificaciones, ascensos, reconocimiento público, para motivar el buen desempeño					
18 El Director propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución					
19 El Director da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización					
20 El Director tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad					

Tabla 19 Matriz de consistencia

Matriz de consistencia		
TÍTULO: La Gestión Administrativa con respecto al Liderazgo directivo de una Unidad educativa del Distrito 09D02 de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019		
FORM. PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el Liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL H_i: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el Liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019.</p> <p>H₀: No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el Liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el Liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS -Analizar la gestión administrativa en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019</p>

- ¿Cuál es la situación de la gestión administrativa en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019?
- ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019?

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H₂: La gestión administrativa en la unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 es deficiente

H₃: El nivel de liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 es bajo

H₄ la capacidad de la gestión institucional en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 es deficiente

H₀₄ la capacidad de la gestión institucional en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 No es deficiente

H₅ el nivel de motivación en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019.es bajo

H₀₅ el nivel de motivación en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 No es bajo

H₆ la capacidad de comunicación en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 es deficiente

H₀₆ la capacidad de comunicación en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019 No es deficiente

-Identificar el nivel de liderazgo directivo en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019.

- Identificar el nivel de gestión institucional en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019.

-Identificar el nivel de motivación en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019.

- Identificar la capacidad de comunicación en la Unidad Educativa “Pdte. Carlos Julio Arosemena Tola” de Guayaquil Provincia del Guayas, 2019.

Tabla 20 Método de coeficiente de Cronbach

Sujetos/Ítems	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	Sumatoria de ítems
Sujeto 1	1	3	1	2	2	3	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	31
Sujeto 2	2	3	3	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	36
Sujeto 3	5	5	3	2	4	2	4	3	5	3	3	5	3	2	2	2	53
Sujeto 4	1	1	2	3	5	4	3	1	1	1	2	1	2	3	2	3	35
Sujeto 5	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	33
Sujeto 6	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	34
Sujeto 7	2	2	3	5	5	5	2	1	5	2	3	5	3	3	2	5	53
Sujeto 8	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1	2	4	5	2	3	34
Sujeto 9	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	34
Sujeto 10	1	3	2	3	2	1	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	36
Sujeto 11	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	41
	1,4	1,2	0,7	1,2	1,4	1,5	0,8	0,7	1,8	0,4	0,6	1,5	0,78	0,98	0,18	0,78	

□ □ □ □ □ **15,87**
 S^2

Tabla 21 Prueba de Kolmogorov-smirnov

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Gestión	Liderazgo
N		64	64
Parámetros normales ^{a,b}	Media	45,4844	49,1563
	Desv. Desviación	10,60846	9,83066
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,164	,152
	Positivo	,164	,152
	Negativo	-,073	-,093
Estadístico de prueba		,164	,152
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,001 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

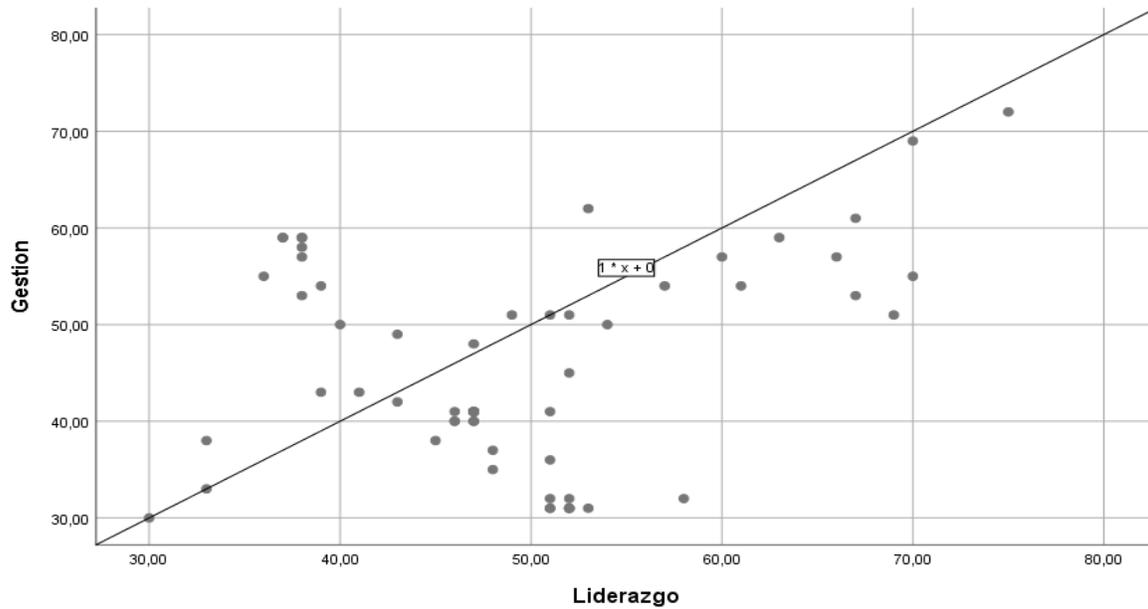


Figura 3 Prueba de Kolmogórov-Smirnov

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	femenino	48	75,0
	masculino	16	25,0
	Total	64	100,0

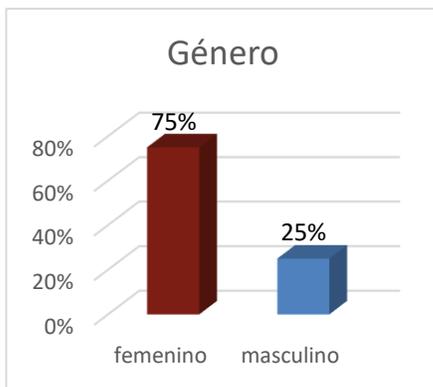


Figura 4 Género

Fuente: Estadístico Spss 25

¿ tiempo de servicio?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1-5 años	46	71,9	71,9	71,9
	6-10 años	7	10,9	10,9	82,8
	11-20 años	9	14,1	14,1	96,9
	21-30 años	2	3,1	3,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 25 elaborado por la Investigadora

¿cuál es su puesto?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	vicerector	1	1,6	1,6	1,6
	docentes	57	89,1	89,1	90,6
	inspectores	4	6,3	6,3	96,9
	Dece	2	3,1	3,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 25 elaborado por la Investigadora

¿cuál es su profesión?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Licenciado ciencias educación	44	68,8	68,8	68,8
	ingeniero	8	12,5	12,5	81,3
	economista	1	1,6	1,6	82,8
	biólogo	1	1,6	1,6	84,4
	psicóloga	2	3,1	3,1	87,5
	parvulario	6	9,4	9,4	96,9
	nutricionista	1	1,6	1,6	98,4
	comunicadora social	1	1,6	1,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 25 elaborado por la Investigadora

¿La I.E. cuenta con documentos de gestión actualizados?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	3	4,7	4,7
	A veces	2	3,1	7,8
	Casi siempre	44	68,8	76,6
	Siempre	15	23,4	100,0
	Total	64	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 25 elaborado por la Investigadora

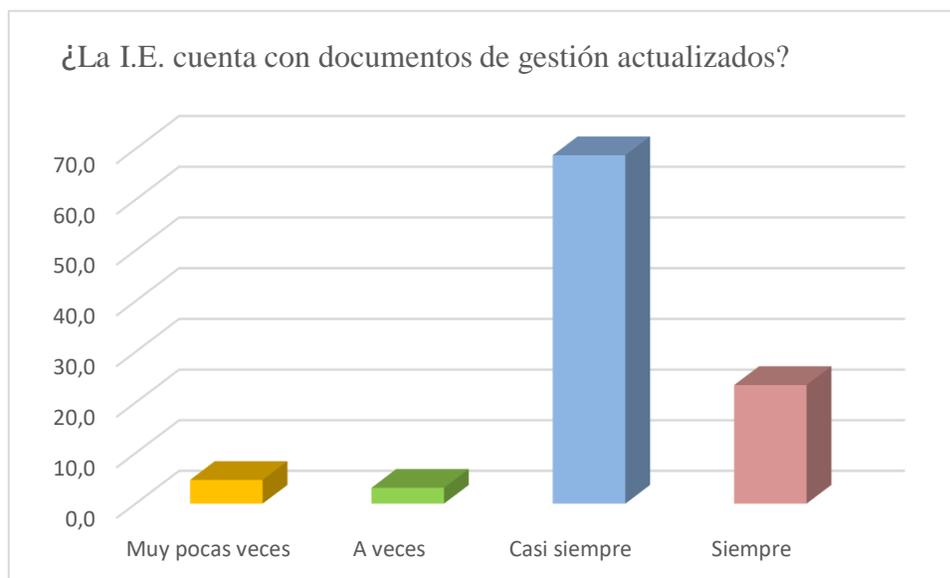


Figura 5 Documentos de gestión

¿En la entidad se motiva constante al personal?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	31,3	31,3
	Muy pocas veces	27	42,2	73,4
	A veces	13	20,3	93,8
	Casi siempre	3	4,7	98,4
	Siempre	1	1,6	100,0
	Total		64	100,0

Fuente: Resultado del SPSS 25 elaborado por la Investigadora

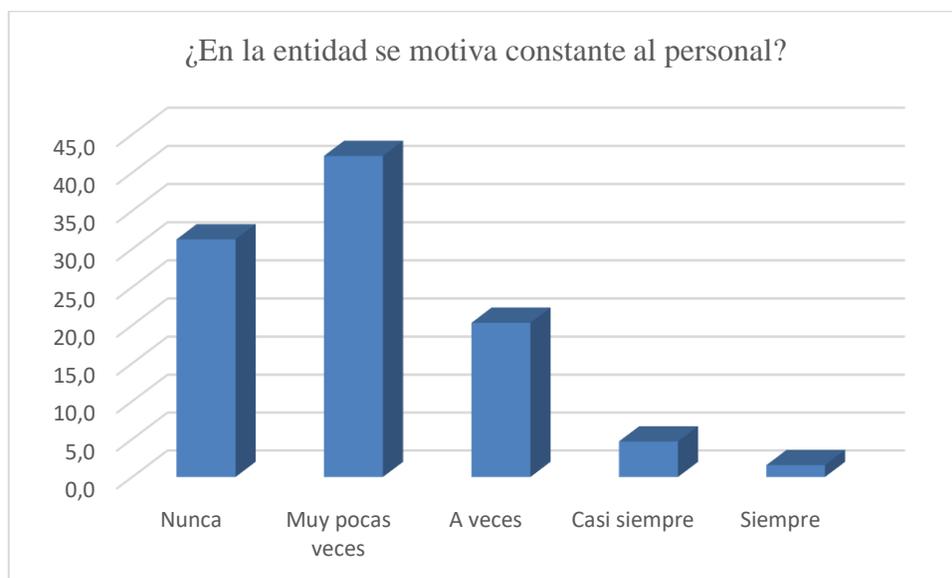


Figura 6 Motivación

¿Existe liderazgo directivo?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	14,1	14,1
	Muy pocas veces	20	31,3	45,3
	A veces	24	37,5	82,8
	Casi siempre	9	14,1	96,9
	Siempre	2	3,1	100,0
	Total	64	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 25 elaborado por la Investigadora



Figura 7 Liderazgo

¿El liderazgo gerencial tiene la capacidad de propiciar incentivos relacionados con gratificaciones, ascensos, reconocimiento público, para motivar el buen desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6,3	6,3
	Muy pocas veces	44	68,8	75,0
	A veces	12	18,8	93,8
	Casi siempre	4	6,3	100,0
	Total	64	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 25 elaborado por la Investigadora



Figura 8 Liderazgo gerencial

Incidencia de la gestión administrativa en el género

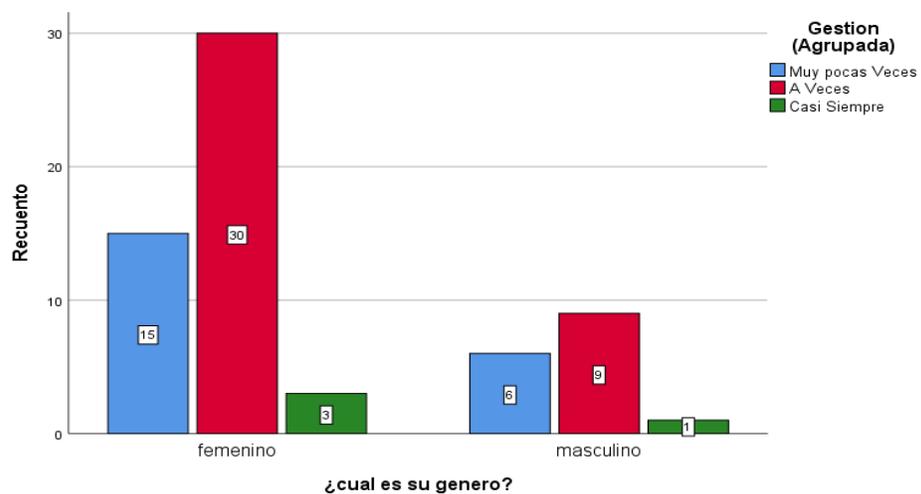


Figura 9 Incidencia de la gestión administrativa

Como se puede observar el género femenino indica en el resultado de la investigación que el 30% son femeninas al responder que la gestión administrativa se da a veces en la Unidad educativa

Aspectos Administrativos

Recursos Humanos

Equipo de investigación:

Investigadora: Ing. Montoya Bertha

Email: berthita2006@yahoo.es

Asesor: Dr. Karl Torres Mires

Tabla 22 Recursos financieros

Materiales			
Detalle	Cantidad	Valor (\$)	Total (\$)
Fotocopias	500 hojas	0,05	15,00
Impresiones	500	0,10	50,00
Material de oficina	1	12,00	12,00
Sub Total			77,00

Servicios			
Detalle	Cantidad	Valor (\$)	Total (\$)
Internet	6 meses	30,00	180,00
Energía eléctrica	300 kw/h	0,20	60,00
Telefonía móvil	6 meses	28,00	168,00
Procesamiento de datos	75	1,00	75,00
Sub Total			483,00

Otros			
Detalle	Cantidad	Valor (\$)	Total (\$.)
Transporte y comida	20 viajes	5,00	100,00
Otros			
Sub Total			100,00

Total General S/.			\$ 660,00
--------------------------	--	--	-----------

Financiamiento propio

Para el desarrollo de la presente investigación se contará con los recursos propios de la investigadora para asegurar el autofinanciamiento y garantizar su ejecución.

Cronograma de Actividades.

Actividades	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9	Sem 10	Sem 11	Sem 12	Sem 13	Sem 14	Sem 15	Sem 16
Elaboración de proyecto	■	■	■	■												
Recolección de datos				■	■	■	■	■								
Procesamiento de datos							■	■	■							
Análisis de datos							■	■	■							
Redacción de informe								■	■	■						
1ra .Revisión											■					
Levantamiento observaciones											■	■				
2da .Revisión													■			
Presentación de informe														■	■	■

Resultado de Encuesta Bertha.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
27	Incentiva	Númérico	8	0	¿El Director inc... {1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada	
28	Consideracion	Númérico	8	0	¿El liderazgo d... {1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada	
29	Promueve	Númérico	8	0	¿El Director pro... {1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada	
30	Posible	Númérico	8	0	¿El Director ha... {1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada	
31	Lider	Númérico	8	0	¿El lider Directi... {1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada	
32	Clima	Númérico	8	0	¿Existe un bue... {1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada	
33	Dinamica	Númérico	8	0	¿El Liderazgo g... {1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada	
34	Reconocimi...	Númérico	8	0	¿El Director tie... {1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada	
35	Captar	Númérico	8	0	¿El Director tie... {1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada	
36	Contacto	Númérico	8	0	¿El Director tie... {1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada	
37	Generar	Númérico	8	0	¿El liderazgo d... {1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada	
38	Traduce	Númérico	8	0	¿El reconocimi... {1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada	
39	Tiene	Númérico	8	0	¿El liderazgo g... {1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada	
40	Autorrealiza...	Númérico	8	0	¿El Director pr... {1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada	
41	Importancia	Númérico	8	0	¿El Director da... {1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada	
42	Confianza	Númérico	8	0	¿El Director tie... {1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada	
43	Liderazgo	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	11	Centrado	Escala	Entrada
44	Gestion	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Centrado	Escala	Entrada
45	Capacidad	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	11	Derecha	Nominal	Entrada
46	Direccion	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	11	Derecha	Nominal	Entrada
47											
48											
49											
50											
51											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

23:05 08/07/2019

Figura 10 Programa spss 25

Resultado de Encuesta Bertha.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Etiquetas de valor

Visible: 46 de 46 variables

	Genero	Edad	situacion	Tiempo	Puesto	Profesion	Documen- tos	Entidad	Acciones	Elaborar	Instrumen- tos	Estructur- a	Comunica- cion	Distribuci- on	Motivacio- n	
51	masculino	35	contratado	1-5 años	docentes	Licenciado...	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Muy pocas...	N
52	femenino	40	contratado	6-10 años	docentes	Licenciado...	Casi siempre	Siempre	A veces	Muy pocas...	Muy pocas...	A veces	Nunca	Muy pocas...	Nunca	A v
53	femenino	46	contratado	11-20 años	docentes	panularia	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Muy pocas...	Casi siempre	Nunca	Muy
54	femenino	48	contratado	6-10 años	inspectores	Licenciado...	Casi siempre	Muy pocas...	A veces	A veces	A veces	Muy pocas...	Muy pocas...	A veces	Muy pocas...	A v
55	femenino	30	contratado	1-5 años	docentes	Licenciado...	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	N
56	masculino	41	contratado	11-20 años	docentes	Licenciado...	Casi siempre	Muy pocas...	Nunca	Muy pocas...	Nunca	Muy pocas...	Nunca	Muy pocas...	Muy pocas...	Muy
57	masculino	35	contratado	1-5 años	docentes	Licenciado...	Casi siempre	Siempre	A veces	Muy pocas...	Muy pocas...	A veces	Nunca	Muy pocas...	Nunca	N
58	femenino	49	contratado	1-5 años	docentes	Licenciado...	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	N
59	femenino	41	nombrado	1-5 años	Dece	psicologa	Siempre	Casi siempre	A veces	Muy pocas...	Muy pocas...	A veces	Nunca	Muy pocas...	Nunca	A v
60	femenino	30	contratado	1-5 años	Dece	psicologa	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Muy pocas...	A veces	Muy pocas...	Casi siempre	Casi siempre	Muy
61	masculino	40	nombrado	6-10 años	docentes	ingeniero	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Muy pocas...	N
62	femenino	32	contratado	6-10 años	inspectores	ingeniero	Muy pocas...	Muy pocas...	Muy pocas...	Muy pocas...	A veces	Muy pocas...	Muy pocas...	Muy pocas...	Nunca	N
63	masculino	54	contratado	11-20 años	inspectores	ingeniero	A veces	Muy pocas...	A veces	A veces	A veces	Muy pocas...	Nunca	A veces	Muy pocas...	A v
64	femenino	48	contratado	1-5 años	inspectores	Licenciado...	Muy pocas...	A veces	A veces	Nunca	A veces	Muy pocas...	A veces	Nunca	Muy pocas...	N
65																
66																
67																
68																
69																
70																
71																
72																

Vista de datos Vista de variables

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, CPA. Roxana Baquerizo Rosado, deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de encuesta que la investigadora Bertha Gyssel Montoya Rendón, usó para su trabajo de tesis "LA GESTION ADMINISTRATIVA CON RESPECTO AL LIDERAZGO DIRECTIVO EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL DISTRITO 09DO2 DE GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS 2019"

Dicho instrumento mide, en efecto, la gestión administrativa y el liderazgo con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

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

22 de mayo de 2019


CPA. Roxana Baquerizo Rosado
0923893002
Directoral área de
Matemática y Estadística

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : CPA. Valeria Baquerizo Rosado
Carrera : Estadística
Ciclo :.....
Fecha : 22 de mayo de 2019

A continuación le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Encuestas

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	()	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1. La I.E. cuenta con documentos de gestión actualizados

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

2. La entidad usa adecuadamente los recursos asignados

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

3. Se identifican las acciones específicas a realizar para el cumplimiento de metas

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

4. Todo el personal participa en la elaboración de los instrumentos de gestión

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

5. El personal conoce los instrumentos de gestión. Dimensión Organización

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

6. La I.E cuenta con una estructura organizativa adecuada

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

7. Existe comunicación fluida entre áreas

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

8. En la I.E se distribuye eficientemente los recursos

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

9. En la entidad se motiva constante al personal

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

10. Existe liderazgo directivo

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

11. En la entidad se realiza el trabajo en equipo

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

12. El personal tiene adecuada conducta dentro de la entidad

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

13. Constantemente se evalúa el desempeño del personal

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

14. Constantemente se evalúa el desempeño organizacional

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

15. La entidad evalúa los estándares o metas establecidos en la planeación

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

16. Existe supervisión de los Sistemas instalados en la entidad.

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

1. La IE está organizada y tiene sus instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI, MOF, IGA

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

2. La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

3. Propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

4. La aplicación de las normas contribuye a la mejora del trabajo del docente

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

5. El gerente educativo incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

6. El liderazgo del gerente educativo propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

7. El gerente educativo promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

8. El gerente educativo hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

9. El líder gerencial promueve una convivencia con acuerdos explícitos e implícitos

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

10. Existe un buen clima organizacional en la institución educativa

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

11. El Liderazgo gerencial propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

12. El gerente educativo tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontalmente de ida y vuelta

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

13. Tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

14. Tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

15. El liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal, el cual puede ser una carta de felicitación, una resolución, un diploma, etc.

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

16. El reconocimiento del gerente educativo también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra de motivación, ante el trabajo bien realizado

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

17. El liderazgo gerencial tiene la capacidad de propiciar incentivos relacionados con gratificaciones, ascensos, reconocimiento público, para motivar el buen desempeño

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

18. El gerente educativo propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyugarán a alcanzar los objetivos de la institución

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

19. Da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

20. Tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
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	✓			
TOTAL				

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

Valeria Baquerizo R. CPA


Firma
 ..0923853002.....

Guayaquil, Mayo del 2019

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, Lcda. Etelvina García Noy, deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de encuesta que la investigadora Bertha Gysel Montoya Rendón, usó para su trabajo de tesis "LA GESTION ADMINISTRATIVA CON RESPECTO AL LIDERAZGO DIRECTIVO EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL DISTRITO 09DO2 DE GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS 2019"

Dicho instrumento mide, en efecto, la gestión administrativa y el liderazgo con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

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

22 de mayo de 2019



Lcda. Etelvina García N.
Msc. Directora área Ciencias

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : Lcda. Etelvina García Noy.
Carrera : Educación
Ciclo :.....
Fecha : 22 de mayo de 2019

A continuación le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Encuestas

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	()	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1. La I.E. cuenta con documentos de gestión actualizados

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

2. La entidad usa adecuadamente los recursos asignados

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

3. Se identifican las acciones específicas a realizar para el cumplimiento de metas

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

4. Todo el personal participa en la elaboración de los instrumentos de gestión

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

5. El personal conoce los instrumentos de gestión. Dimensión Organización
TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:
Objeciones:.....
Sugerencias:.....

6. La I.E cuenta con una estructura organizativa adecuada
TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:
Objeciones:.....
Sugerencias:.....

7. Existe comunicación fluida entre áreas
TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:
Objeciones:.....
Sugerencias:.....

8. En la I.E se distribuye eficientemente los recursos
TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:
Objeciones:.....
Sugerencias:.....

9. En la entidad se motiva constante al personal
TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:
Objeciones:.....
Sugerencias:.....

10. Existe liderazgo directivo
TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:
Objeciones:.....
Sugerencias:.....

11. En la entidad se realiza el trabajo en equipo
TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:
Objeciones:.....
Sugerencias:.....

12. El personal tiene adecuada conducta dentro de la entidad
TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

13. Constantemente se evalúa el desempeño del personal

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

14. Constantemente se evalúa el desempeño organizacional

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

15. La entidad evalúa los estándares o metas establecidos en la planeación

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

16. Existe supervisión de los Sistemas instalados en la entidad.

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

1. La IE está organizada y tiene sus instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI, MOF, IGA

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

2. La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

3. Propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

4. La aplicación de las normas contribuye a la mejora del trabajo del docente

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

5. El gerente educativo incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

6. El liderazgo del gerente educativo propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

7. El gerente educativo promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

8. El gerente educativo hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

9. El líder gerencial promueve una convivencia con acuerdos explícitos e implícitos

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

10. Existe un buen clima organizacional en la institución educativa

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

11. El Liderazgo gerencial propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

12. El gerente educativo tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontalmente de ida y vuelta

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

13. Tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

14. Tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

15. El liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal, el cual puede ser una carta de felicitación, una resolución, un diploma, etc.

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

16. El reconocimiento del gerente educativo también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra de motivación, ante el trabajo bien realizado

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

17. El liderazgo gerencial tiene la capacidad de propiciar incentivos relacionados con gratificaciones, ascensos, reconocimiento público, para motivar el buen desempeño

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

18. El gerente educativo propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyugarán a alcanzar los objetivos de la institución

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

19. Da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

20. Tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
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		/		
TOTAL		/		

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

Lcda. Etelvina García Noy Msc.

Firmas



Guayaquil, Mayo del 2019

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, Lcda. Olga Franco Solís, deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de encuesta que la investigadora Bertha Gysel Montoya Rendón, usó para su trabajo de tesis "LA GESTION ADMINISTRATIVA CON RESPECTO AL LIDERAZGO DIRECTIVO EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL DISTRITO 09DO2 DE GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS 2019"

Dicho instrumento mide, en efecto, la gestión administrativa y el liderazgo con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

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

22 de mayo de 2019



Lcda. Olga Franco Solís Msc.

Coordinadora Académica

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : Msc. Olga Franco Solis
Carrera : Educación
Ciclo :.....
Fecha 22 de mayo de 2019

A continuación le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento :Encuestas

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	(/)	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1. La I.E. cuenta con documentos de gestión actualizados

TA (/) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

2. La entidad usa adecuadamente los recursos asignados

TA (/) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

3. Se identifican las acciones específicas a realizar para el cumplimiento de metas

TA (/) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

4. Todo el personal participa en la elaboración de los instrumentos de gestión

TA (/) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

5. El personal conoce los instrumentos de gestión. Dimensión Organización

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

6. La I.E cuenta con una estructura organizativa adecuada

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

7. Existe comunicación fluida entre áreas

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

8. En la I.E se distribuye eficientemente los recursos

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

9. En la entidad se motiva constante al personal

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

10. Existe liderazgo directivo

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

11. En la entidad se realiza el trabajo en equipo

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

12. El personal tiene adecuada conducta dentro de la entidad

TA () DA (✓) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

13. Constantemente se evalúa el desempeño del personal

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

14. Constantemente se evalúa el desempeño organizacional

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

15. La entidad evalúa los estándares o metas establecidos en la planeación

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

16. Existe supervisión de los Sistemas instalados en la entidad.

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

1. La IE está organizada y tiene sus instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI, MOF, IGA

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

2. La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

3. Propicia una comunicación institucional responsable, oportuna, conveniente y veraz

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

4. La aplicación de las normas contribuye a la mejora del trabajo del docente

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

5. El gerente educativo incentiva el respeto al marco legal y a los derechos del personal

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

6. El liderazgo del gerente educativo propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

7. El gerente educativo promueve la consideración al personal cuando éste presenta algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados

TA (✓) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

8. El gerente educativo hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal

TA () DA (/) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

9. El líder gerencial promueve una convivencia con acuerdos explícitos e implícitos

TA () DA (/) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

10. Existe un buen clima organizacional en la institución educativa

TA () DA (/) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

11. El Liderazgo gerencial propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías

TA () DA (/) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

12. El gerente educativo tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontalmente de ida y vuelta

TA () DA (/) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

13. Tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un mejor trabajo

TA () DA (/) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

14. Tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas

TA () DA (/) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

15. El liderazgo del director tiene la capacidad de generar reconocimiento al personal, el cual puede ser una carta de felicitación, una resolución, un diploma, etc.

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

16. El reconocimiento del gerente educativo también se traduce en la felicitación verbal, en una palabra de motivación, ante el trabajo bien realizado

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

17. El liderazgo gerencial tiene la capacidad de propiciar incentivos relacionados con gratificaciones, ascensos, reconocimiento público, para motivar el buen desempeño

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

18. El gerente educativo propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyugarán a alcanzar los objetivos de la institución

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

19. Da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

20. Tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....
Sugerencias:.....

Hoja de vida de validadores

OLGA MATILDE FRANCO SOLÍS

Céd. Ident.: 0908386451
Domicilio: Ciudadela Los Esteros, Mz. 19 A.villa133
Teléfonos: 2898365 (Hermano)
0988857109
Correo: ofransol@hotmail.com
Lugar y fecha de Nacimiento: Portoviejo, 26 de Febrero de 1961
Estado civil: Casada



ESTUDIOS

- | | |
|--------------------------|---|
| 2015
Guayaquil | Magister en Gerencia Educativa
Universidad Metropolitana. Registro SENESYT 156-15-86058501 de fecha 2015/04/13 |
| 2000
Guayaquil | Licenciada en Supervisión y Administración Educativa
Universidad Estatal de Guayaquil. Registro SENESYT 1006-13-1230739 de fecha 2013/08/05 |
| 1998
Guayaquil | Administradora Educativa
Universidad Estatal de Guayaquil. Registro SENESYT 1006-03-413810 de fecha 2003/06/13 |
| 1987
Guayaquil | Profesora de Lenguas y lingüísticas, Idioma Inglés
Universidad estatal de Guayaquil. |

EXPERIENCIA LABORAL

ESCUELA FISCAL DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETA

2019 Docente Lenguaje, Tutora.

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "PDTE. CARLOS JULIO AROSEMENA TOLA" Guayaquil.

2019 Coordinadora Académica
Coordinadora Institucional Programa Participación Estudiantil

UNIDAD EDUCATIVA "LA VICTORIA" PARROQUIA LA VICTORIA, CANTÓN SALITRE

2018 Docente de la asignatura Idioma Extranjero - Inglés EGB

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "PDTE. CARLOS JULIO AROSEMENA TOLA" Guayaquil

2017 Docente de la asignatura Lengua y Literatura EGB-BGU
Docente Proyectos Escolares EGB
Tutora de curso BGU

2016 Docente: Gestión y Emprendimiento, Lengua y Literatura
Desarrollo de Pensamiento Filosófico (Directora de Área)
Desarrollo de la Personalidad
Asesora de Proyectos BGU
Supervisora de pasantías
Tutora de curso BGU

AB. GONZALO VELA POLANCO
Gerente General de UNEPAT. S.A
En su despacho. -

De mis consideraciones:

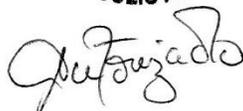
UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR
"PDTE CARLOS JULIO AROSEMENA TOLA"
RECIBIDO
GERENCIA GENERAL
Fecha: 15/05/19 Hora: 14h00
Firma: 

Previo un atento y cordial saludo, mediante la presente tengo a bien dirigirme a Ud. muy respetuosamente, solicitándole me conceda aplicar al personal Docente mis instrumentos de evaluación (encuesta) con el objetivo de Investigación determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa con respecto al liderazgo del director en la Unidad Educativa". En la Institución que Ud. Muy acertadamente dirige, motivo por el que estoy realizando mis estudios de cuarto nivel en la Universidad Cesar Vallejo de Piura-Perú.

Deseándole éxito en sus funciones me despido cordialmente.

Atentamente.
Ing. Bertha Montoya Rendón.
C.I. 0917107336



UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR
"PDTE CARLOS JULIO AROSEMENA TOLA"
UNEPAT S.A.
Gerencia General


"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Piura, 11 de junio del 2019

Señor:
Orlin Perez Magallanes
Rector
Unidad Educativa de Guayaquil
Guayas - Ecuador

ASUNTO: Permiso para realizar Proyecto de Tesis en la institución que representa.

De mi especial consideración.

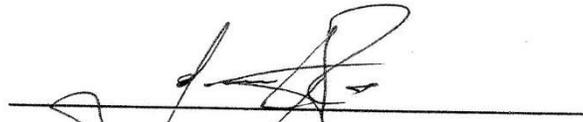
Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentar a la estudiante de la Maestría en Gestión Pública **Ing. Bertha Montoya Rendón**, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarle el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución que representa. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, intitulado: **La gestión administrativa con respecto al liderazgo del director en una unidad educativa de Guayaquil provincia del Guayas 2019**, al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo deberá ser coordinado directamente entre la investigadora y su despacho, a quien usted designe.

Esperamos de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación y lo académico, y aprovechamos para reiterarle nuestro agradecimiento por su atención.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe de la Unidad de Posgrado – Piura - Perú
Universidad César Vallejo



Imágenes de la Unidad Educativa cuando se aplicaba el instrumento





Anexo 03 Acta de Aprobación de Originalidad

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

Yo, Karl Friederick Torres Mírez docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

"La Gestión Administrativa respecto al Liderazgo Directivo en una Unidad Educativa del Distrito 09D02 de Guayaquil Provincia del Guayas 2019" del (los) estudiante(s) **BERTHA GYSELL MONTOYA RENDÓN**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 26 de diciembre de 2019



Firma
Mg. Karl Friederick Torres Mírez
DNI: 46710220

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

Anexo 04 Pantallazo de Software Turnitin

La Gestión Administrativa respecto al Liderazgo Directivo en una Unidad Educativa del Distrito 09D02 de Guayaquil Provincia del Guayas 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	arosemenatola.edu.ec Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
7	asesoriatesis1960.blogspot.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%



Anexo 05 Autorización de Publicación de Tesis



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : ~~26-12-2019~~
Página : 1 de 1

Yo BERTHA GYSSEL MONTOYA RENDÓN identificado con DNI N° 0917107336 egresado del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, autorizo (SI) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “La Gestión Administrativa respecto al Liderazgo Directivo en una Unidad Educativa del Distrito 09D02 de Guayaquil Guayas-2019”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33


FIRMA

DNI: 0917107336

FECHA: PIURA, 26 de Diciembre de 2019



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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MONTOYA RENDÓN, BERTHA GYSSEL

INFORME TITULADO:

“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA RESPECTO AL LIDERAZGO DIRECTIVO EN
UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL DISTRITO 09D02 DE GUAYAQUIL GUAYAS –
2019”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



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