



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión de directivos y su incidencia en el perfil de los docentes en la Escuela de
Educación Básica Trece de abril, los Ríos, Ecuador, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br: Sánchez Macías Guiliani Tasiana (ORCID:0000-0003-1462-381)

ASESORA:

MSc. Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides (ORCID:0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura-Perú

2019

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a Dios, por darme salud, las fuerzas necesarias y sobre todo por prestarme vida en el logro de esta nueva meta con humildad y sencillez, también a mi familia por el apoyo moral, ya que ellos son el pilar fundamental como guía e inspiración.

Br: Sánchez Macías Guiliani Tasiana

AGRADECIMIENTO

A Dios el Ser Supremo que guía mis pasos, a mi familia por ser la inspiración en cada meta propuesta, sin ellos no sería posible mi existencia. A todos los tutores que nos han brindado sus conocimientos, como es al asesor, por ser el principal guía en la investigación.

A la Universidad “Cesar Vallejo” por abrir las puertas y darme la oportunidad de poder cumplir con una de las metas propuestas.

Br: Sánchez Macías Guiliani Tasiana

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 16:00PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: GESTION DE DIRECTIVOS Y SU INCIDENCIA EN EL PERFIL DE LOS DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACION BASICA TRECE DE ABRIL, LOS RÍOS, ECUADOR, 2018, presentada/o por el /la bachiller SANCHEZ MACÍAS GUILIANI TASIANA

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBAR
POR UNANIMIDAD.

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

Piura, 10 DE ABRIL DE 2019

DRA. LEON MORE ESPERANZA IDA
PRESIDENTE



DRA. MERINO SALAZAR TERESITA DEL ROSARIO
SECRETARIO

MG. AGURTO MARCHAN WINNER
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de autenticidad

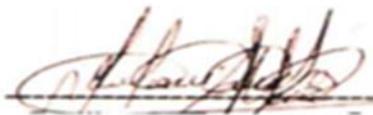
Yo, Br. Sánchez Macías Guiliani Tasiana, estudiante de maestría del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con C.I. N° 17122348935, con la tesis titulada “Gestión de directivos y su incidencia en el perfil de los docentes en la Escuela de Educación Básica Trece de abril, los Ríos, Ecuador, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, agosto del 2019



Sánchez Macías Guiliani Tasiana
C.I. 17122348935

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice De Tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	4
2.1 Tipo y diseño de investigación	4
2.2 Operacionalización de variables	5
2.3 Población y Muestra	7
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	8
2.5 Procedimiento	9
2.6 Método de análisis de datos	9
2.7 Aspectos éticos	10
III. RESULTADOS	11
IV. DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	22
VI. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	32
Anexo 1: Instrumento de la variable Gestión de Directivos	32
Anexo 2: Ficha técnica de la variable “Gestión de directivos”	34
Anexo 3: Base de datos de la variable “Gestión de Directivos”	36
Anexo 4 Estadístico de fiabilidad de la variable	37
Anexo 5 Matriz de validación firmada por experto del instrumento 1	38
Anexo 6 Instrumento de la variable “Perfil docente”	40
Anexo 7: Ficha técnica de la variable “Perfil docente”	42
Anexo 8: Base de datos de la variable “perfil docente”	44

Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable “perfil docente”.....	45
Anexo 10: Matriz de validación del experto del Instrumento 2.....	46
Anexo 11: Matriz de consistencia.....	48
Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio.....	49
Anexo 13: Documento de autorización del estudio.....	50
Anexo 14: Acta de Originalidad de Turnitin.....	51
Anexo 15: Pantallazo de Porcentaje de Turnitin.....	52
Anexo 16: Autorización de Publicación de Tesis.....	53
Anexo 17: Versión Final de Trabajo de Investigación.....	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	7
Tabla 2 Muestra.....	7
Tabla 3 Gestión Directivo y Perfil Docente	11
Tabla 4 Gestión administrativa	12
Tabla 5 Gestión Pedagógica.....	13
Tabla 6 Gestión institucional	14
Tabla 7 Correspondencia Gestión Directivo y Perfil Docente.....	15
Tabla 8 Correspondencia Gestión Administrativa.....	16
Tabla 9 Correspondencia Gestión Pedagógica	17
Tabla 10 Correspondencia Gestión Institucional	18

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de directivos y el perfil profesional docente. La investigación se lleva a cabo en Escuela de Educación Básica “13 de abril” de Buena Fe – Ecuador, durante el año 2018. El método utilizado para desarrollar el estudio fue cuantitativo, permitiendo analizar la problemática a partir de los datos estadísticos. La investigación fue de tipo no experimental, utilizando un diseño correlacional - asociativo, con una muestra conformada por 30 docentes. Para recolectar los datos se aplicó un cuestionario de opinión sobre la gestión de los directivos y otro cuestionario sobre el perfil del docente, dirigida a los docentes, los cuales fueron validados a través de una matriz de validación respectiva. El análisis de la información se realizó mediante las pruebas estadísticas de Spearman, a partir de lo que se pudo determinar la relación entre las variables y comprobar las Hipótesis. Los resultados del análisis estadístico mostraron un predominio del nivel de gestión de directivos adecuada con un 56,67 % y una prevalencia del perfil docente en un nivel alto. En cuanto al análisis inferencial la tabla 7 indica que existe relación positiva moderada entre las variables gestión de directivos y perfil docente dado el valor Sig. 0,000 el cual es menor al establecido ($p < 0,05$), y el valor del coeficiente Rho alcanzado es (0,689).

Palabras claves: Gestión, directivos, perfil

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between managerial management and teacher profile. The research is carried out in the School of Basic Education "13 de Abril" of Buena Fe - Ecuador, during the year 2018. The method used to develop the study was quantitative, allowing to analyze the problem from the statistical data. The research was non - experimental, using a correlational - associative design, with a sample made up of 30 teachers. To collect the data, an opinion questionnaire about the management of the directors was applied and another questionnaire about the teacher's profile, addressed to the teachers, which were validated through a respective validation matrix. The analysis of the information was carried out through Spearman's statistical tests, from which it was possible to determine the relationship between the variables and check the hypotheses. The results of the statistical analysis showed a predominance of the level of management of suitable managers with 56.67%) and a prevalence of the teacher profile at a high level. Regarding the inferential analysis, table 7 indicates that there is a moderate positive relationship between the variables managerial management and teacher profile given the value Sig. 0.000 which is lower than the established ($p < 0.05$), and the value of the Rho coefficient reached is (0.689).

Keywords: managerial, management, profile.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de directivos es una de las labores más influyentes en el progreso de la institución educativa, puesto que se desarrolla en diferentes contextos, tales como el desempeño profesional, el nivel académico y la organización de la institución, en fin, se puede decir que la gestión de los directivos es la línea por la cual se dirige cada acción propuesta. En base a lo expuesto se analizan diversas investigaciones enfocadas en la gestión de directivos a nivel internacional, una de ellas realizada por la UNESCO (2011) en la cual se considera a la gestión de directivos como una actividad que comprende la organización, planificación y distribución de recursos. Partiendo desde esta idea se destaca la gestión del directivo en Finlandia la cual se centra en las competencias de los estudiantes, la autonomía en las aulas y la capacidad de dirigir tales proyectos, para ello los directivos buscan optimizar los recursos metodológicos y los conocimientos que los docentes posee, a través de talleres de fortalecimiento pedagógico en los cuales se analizan temáticas relevantes al nivel de calidad que se desea alcanzar.

Por otra parte según Educacion (2017) la gestión de directivos depende de su nivel de formación y preparación, es así que en Chile según los datos estadísticos realizado por la CEPPE (2010) un requisito para ocupar un cargo de directivo es tener estudios superiores como diplomado, magister o doctorado vinculado con la administración, sin embargo a diferencia de Finlandia la evaluación realizada a los postulantes además de requerir un alto nivel de formación, requiere pasar una serie de filtros que están relacionados directamente con el perfil del docente, el primero de ellos se basa en los conocimientos de áreas elementales, el segundo en brindar capacitación sobre docencia y el último se enfoca en la enseñanza desde un nivel o área específica.

Según Bocchio & Lamfri (2013) “la gestión de directivos en Argentina desde los años noventa a tenido cambios en sus políticas educativas, la gran mayoría de ellas se centran en la autonomía escolar, en la cual la figura del directivos tiene dos caras, las de administrador y líder profesional” (p. 444). La gestión de los directivos en Argentic se analizar desde los siguientes campos: administración, pedagogía, gerencia y político-social, en donde la principal meta es dar solución a los problemas que se generen y sobre todo proporcionar las condiciones adecuadas a través del buen manejo de recursos. Cabe recalcar que en la gestión directiva de este país fundamentalmente el director asume el rol de gestor de proyectos que

beneficien a toda la institución, en este punto el directivos es reconocido como un líder, quien promueve el trabajo en equipo a fin de obtener recursos financieros que viabilicen los proyectos.

A nivel nacional se acuerdo con Fabara (2015) la gestión directiva en el Ecuador cada vez se torna más difícil, en especial por la falta de directivos titulares en la gran mayoría de las instituciones educativas, lo cual genera inseguridad en la toma de decisiones y sobre todo inestabilidad laboral. El autor determina según su estudio que la gestión de directivos en el Ecuador se desarrolla a partir de 5 dominios, estos son: liderazgo para el cambio, plan de mejora, instructivos, visión de líder compartida, redes de aprendizaje. Según el análisis realizado en diferentes instituciones educativas la mayoría de los directores en el Ecuador cumplen sus funciones a través del monitoreo, supervisión y la orientación a sus docentes en pos al cumplimiento de la LOEI y su reglamento, así como de los lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación ante la ejecución de proyectos.

A fin de que el directivos pueda desempeñar un rol adecuado en la institución educativa, el Ministerio de Educación proporciona guías y talleres sobre gestión educativa, en donde se inicia estableciendo los fundamentos conceptuales de la administración, además de orientar hacia la correcta toma de decisiones y la motivación en la participación actividad de actividades de promoción. De acuerdo con el módulo de Gestión pedagógica para directivos (2012) propuesto por el Ministerio de Educación los directivos deben estar preparados en torno al Currículo Nacional, pues como administradores de recursos tanto físicos, como humanos, es importante tener en cuenta factores pedagógicos al momento de distribuir y asignar roles, además es sumamente importante que se utilicen los estándares de calidad como instrumento de evaluación de funciones.

Por su parte Rodríguez (2017) contribuye en el análisis de la gestión directiva en el Ecuador, en la cual se reconoce la difícil labor que realiza el administrativo, más aun cuando hoy en día existen tantos cambios sociales y políticos que de manera directa alteran la labor educativa. Reconoce que cada día son más los problemas con los que la gestión directiva debe enfrentarse, sin dejar a un lado de ser inclusivos. Las funciones que el directivo debe desempeñar en la institución educativa se desarrollan en seis ámbitos, estos son: ejecutivo, innovación, burocracia, pedagogía, integración y el institucional. El primer ámbito comprende el conjunto de acciones dirigidas hacia el control y manejo de recursos, es la parte central de la cual se sujetan los demás ámbitos. El ámbito de innovación surge de la

evaluación institucional y termina con la ejecución y monitoreo de los planes de mejora. El ámbito burocráticos se enfoca en el perfil del docente para la distribución de funciones y la legalidad en cada acción que se realice. El ámbito pedagógico se fundamenta en los procesos de aprendizaje. El ámbito de integración se rige a partir del código de convivencia y el ámbito institución en el Proyecto Educativo y el cumplimiento del Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Este problema se ha incrementado con el pasar del tiempo porque no se sana la institución y se viene tolerando muchas situaciones como falta de compromiso, frustración, desmotivación, resistencia al cambio, liderazgo autocrático, decisiones centralizadas que poco a poco fueron tomando fuerza al no haber dialogo ni mediación de los conflictos. Si un administrador conoce la ley, es buen mediador, delega responsabilidades y funciones se evitaría en gran porcentaje el malestar de la comunidad educativa.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

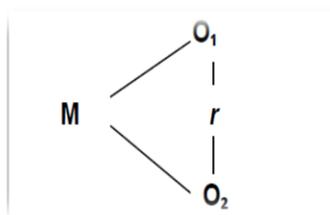
Se utiliza un enfoque cuantitativo a través del cual se realiza la recopilación y el análisis de datos obtenidos de las preguntas de investigación y comprobar los supuestos previamente establecidos. Se basa en medidas numéricas y se utilizaron estadísticas para determinar con precisión los comportamientos de la población mediante el análisis descriptivo e inferencial.

De acuerdo a la estructura y el diseño de la investigación se aplica un diseño de investigación no experimental, del grupo transaccional tipo correlacional, puesto que se centrará en el análisis correlacional de las variables a través de teorías de expertos.

La metodología cuantitativa generalmente se enfoca en la observación e interpretación de datos numéricos, sobre la base de los cuales hace suposiciones sobre las relaciones esperadas entre las variables analizadas. Su verificación se realiza mediante la recopilación de información cuantitativa. (Gustavsoon, 2004, citado en Delgado, 2012: 70)

El estudio realizado se alinea al grupo de los estudios no experimentales, en vista que los resultados están orientados absolutamente a comprobar la relación de las variables. Según Requeijo (2013) “no existe manipulación del objeto de estudio, se establecen conclusiones en torno a la relación evidenciada”.

En cuanto al carácter del estudio el diseño es de tipo correlacional – asociativa, que de acuerdo con García & Martínez (2012) “los resultados de búsqueda correlacional para determinar la forma de dos o más variables para relacionar el poder de cada uno en sí mismo, que es establecer las propiedades de las relaciones, que son preferiblemente en todas las encuestas de raza variable, y es esencial que esta relación se presente a la observación. A continuación, se presenta es esquema:



Variable 1: Gestión de directivos

Variable 2: Perfil del docente

2.2 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
GESTIÓN DE DIRECTIVOS	La gestión de directivos es una función desempeñada a través del liderazgo y la administración eficiente, dirigida por los fines de la educación y orientadas por la visión y misión institucional (Manes, 2014)	La gestión de directivos en una acción enfocada en la gestión administrativa cuya funciones implican en la organización, la comunicación y el manejo de recursos de la institución, en cuando a la gestión pedagógica implica la planificación curricular, el proceso de enseñanza aprendizaje y el acompañamiento pedagógico y por último la gestión institucional dirigida hacia los servicios educativos, la convivencia armónica y la gestión de riesgo.	Gestión administrativa Conjunto de acciones enfocadas en la organización interna de la institución dirigida por procesos estandarizados. (Caldas, Carrión, & Heras, 2017)	Organización institucional	NOMINAL
			Comunicación informativa		
			Manejo de recursos		
			Gestión pedagógica La gestión pedagógica está dirigida hacia la planificación curricular, la acción del docente en el aula y el aprendizaje de los estudiantes. (Vargas, 2011)	Planificación curricular	
			Proceso de enseñanza aprendizaje		
			Acompañamiento pedagógico		
			Gestión institucional La gestión institucional se determina en el marco del servicio educativo brindado a la comunidad educativa. (Vichique De Gasperín, 2018)	Servicios educativos	
			Convivencia armónica		
			Gestión de riesgo		

Fuente: investigador

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
PERFIL DOCENTE	El perfil del docente se adecua a las necesidades educativas dirigidas en el proceso mediador entre los estudiantes y los docentes (León Salazar, 2017)	El perfil del docente es considerado como los componentes que forman parte del accionar y pensar de los docentes reflejados en el perfil profesional, perfil personal y perfil social. Comunicación Interacción Capacidad de adaptación	Perfil profesional El perfil profesional se relaciona con las formación educativa, preparación académica y desarrollo de habilidades dentro del campo de acción pedagógico (Rivera, 2012)	Formación docente	NOMINAL
				Capacidades	
				Campo de acción	
			Perfil personal El perfil personal integra las actitudes y cualidades que regulan el accionar de las personas. (Carballar, 2012)	Valores morales	
				Principios éticos	
				Paradigma mental	
			Perfil social Este perfil se enfoca en la interrelación social que existe en el marco de la convivencia. (Cano & Pastor, 2016)	Comunicación	
				Interacción	
				Capacidad de adaptación	

Fuente: investigador

2.3 Población y Muestra

La población considerada para el desarrollo de la presente investigación está constituida por 30 docentes del plantel educativo “13 de abril” del cantón Buena Fe, provincia Los Ríos del Ecuador, período 2018. En el siguiente cuadro expuesto se detalla la distribución:

Tabla 1 Población

Población	Sexo		Nº de docentes
	M	F	
Docentes	4	26	30
Total	4	26	30

Fuente: Distributivo de la Escuela de Educación Básica “13 de abril”

Definida como una porción de la población, que se selecciona para realizar el estudio sobre un determinado tema o problema, ya sea representativo o no. Para Loureiro (2015: 118) "la representatividad de una muestra depende no solo del tamaño, sino también del medio utilizado para seleccionar las unidades de muestreo". El tipo de muestreo utilizado fue censal, el cual lo define Rivera y López (2012), como un tipo de muestra en el que se tiene en cuenta a las personas involucradas en el problema; En este caso, 30 maestros trabajan en la escuela primaria "13 de abril".

Tabla 2 Muestra

Muestra	Sexo		Nº de docentes
	M	F	
Docentes	4	26	Docentes
Total	4	26	Total

Fuente: Distributivo de la Escuela de Educación Básica “13 de abril”

Loureiro (2015) con relación al muestreo por conveniencia establece que se aplica de acuerdo a la disponibilidad de tiempo, espacio y factibilidad de los recursos durante el estudio de campo.

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

Técnica

La recolección de datos se realizó utilizando técnicas de investigación. En este sentido, Garza (2014) explica: "define técnicas de investigación al recurso que viabiliza la comprobación de Hipótesis, contribuye en el proceso de planificar el trabajo investigativo, recopilar información y escribir informes" (24). Aquiahuatl, T (2015), por su parte, describe las encuestas como recursos utilizados sistemáticamente y estandarizados para recopilar información por medio de un cuestionario en el que se agrupa un conjunto de preguntas" (p.35).

Entrevista: López (2010) "La entrevista es una técnica que consiste en la indagación de un tema específico a una persona, a través de preguntas abiertas y concretas. (p. 239). En este caso se aplicó la entrevista al directivo.

Instrumento

Para Diaz & Luna (2014) los instrumentos de investigación son los recursos que se utilizan de acuerdo a la técnica, para recopilar datos, tales recursos deben ser válidos y confiables, garantizando así la obtención de información relevante y coherente con la temática.

Cuestionario: En este estudio se utilizó un cuestionario de 20 preguntas formuladas de acuerdo a las variables y los indicadores de cada dimensión, las preguntas sistemáticamente y cuidadosamente preparadas sobre los hechos y aspectos que son relevantes para una investigación o evaluación, y que pueden aplicarse en persona a grupos de personas. (Aquiahuatl Torres, 2015)

Validez

Los instrumentos de investigación deben ser validados a través del juicio de peritos especializados en metodología, que tengan conocimientos sobre los temas, se consideran validos cuando existe conexión entre las preguntas y el objeto de estudio de acuerdo a las variables.

Confiabilidad

Según Zapata (2013) se considera confiable un instrumento cuando este cumple con las condiciones de seguridad y formalidad para ser aplicado, de modo que la información obtenida no sea utilizada para otros fines que no estén relacionados con la investigación.

Variable: Gestión de Directivo

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
1,017	30

Interpretación: en cuanto a la valoración de la confiabilidad del instrumento correspondiente a la variable “Gestión de directivos”, fue necesario utilizar el estadístico SPSS, que permitió obtener el “valor Alfa Cronbach, el cual fue de 1,017, alcanzando un nivel perfecto.

VARIABLE: PERFIL DEL DOCENTE

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,973	30

Interpretación: según el valor “Alfa Cronbach” de 0,973 obtenidos por el estadístico SPSS, el nivel de confiabilidad fue muy alto.

2.5 Procedimiento

La investigación se desarrolló considerando al personal docente de la I.E. donde se aplicó un cuestionario que respondieron a las interrogantes y tales resultados permitieron analizar las variables de estudio, una vez obtenidos los resultados fueron tabulados en una hoja de calculo y mediante el estadístico SPSS se establecer la correspondencia.

2.6 Método de análisis de datos

Tales métodos son herramientas que utiliza un investigador para probar la validez de las técnicas de investigación y las herramientas utilizadas para probar las Hipótesis que resultan de un problema. Para obtener los valores estadísticos que propiciaron la interpretación de la encuesta aplicada a la muestra obtenida, se trabajó con la aplicación SPSS, mientras que el coeficiente Kuder Richardson fue utilizado para determinar la confiabilidad, siendo una respuesta de dos partes para dos variables, 1,017 para la variable de control y 0,973 para la variable de perfil de entrenamiento.

Análisis descriptivos: utilizado para presentar y demostrar estadísticamente los resultados de las encuestas y entrevistas. En la presente investigación, la descripción permitió identificar los problemas, identificar a los implicados y argumentar las conclusiones del proyecto.

Análisis inferenciales: permitió realizar las deducciones sobre las respuestas dadas por los encuestados, comprobándose las hipótesis mediante la prueba de Pearson, que evaluó la correlación entre cada variable y sus respectivos indicadores. Tomando como base la Guía de Métodos Estadísticos de Yengle (2014: 68) el nivel de correspondencia o relación entre objetos de estudios, puede ser nulo o perfecto, habiendo una tendencia de acuerdo al valor numérico alcanzado del 0,00 al + 1,00, tal como se muestra en la presente tabla.

r	Interpretación
0.00	No existe correlación alguna
+ 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.50	Correlación positiva media
+ 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00	Correlación positiva perfecta

2.7 Aspectos éticos

La ejecución de la investigación se realizó gracias a la apertura brindada por parte de la autoridad institucional, a quien mediante oficio se le solicitó la autorización para implementar los instrumentos de investigación dirigidos a los docentes, del mismo modo se dio a conocer los objetivos de la investigación, así como el aporte teórico y educativo del estudio.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Objetivo General

Establecer la relación entre gestión de directivos y perfil docente de la I.E. “13 de abril”, Buena Fe – Ecuador, 2018.

Tabla 3 Gestión Directivo y Perfil Docente

Gestión de directivos	Perfil del docente							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Inadecuado	2	6,67%	1	3,33%	0	0,0%	3	10,00%
Poco adecuado	1	3,33%	5	16,67%	7	23,33%	13	43,33%
Adecuado	1	3,33%	3	10,00%	10	33,33%	14	46,67%
Total	4	13,33%	9	30,00%	17	56,67%	30	100%

Fuente: Encuesta sobre gestión de directivos y el perfil del docente en la Escuela de Educación Básica “13 de abril”, Buena Fe-Ecuador 2018.

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 3 muestra que el 56,67 % (17) de los docentes de la I.E. “13 de Abril”, del cantón Buena Fe, evaluaron con un nivel adecuado la gestión de directivos y en un nivel bueno el perfil del docente.

Por el contrario, un 16,67% (5) calificó con un nivel poco adecuado la gestión de directivos y en un nivel regular el perfil del docente.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre gestión administrativa y perfil docente de la I.E. “13 DE Abril”, Buena Fe, 2018.

Tabla 4 Gestión administrativa

Gestión administrativa	Perfil del docente							
	Deficiente		Regular		bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Inadecuado	3	10,00%	4	13,33%	0	0,0%	7	23,33%
Adecuado	1	3,33%	5	16,67%	17	56,67%	23	76,67%
Total	4	13,33%	9	30,00%	17	56,67%	30	100%

Fuente: Encuesta sobre gestión de directivos y el perfil del docente en la Escuela de Educación Básica “13 de abril”, Buena Fe-Ecuador 2018.

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 4 describe que el 56,67 (17) de los docentes de la I.E 13 de abril, cantón Buena Fe, evalúan la gestión administrativa como adecuado, y el perfil docente como bueno.

Por parte del 16,67% (5) de los docentes la gestión administrativa alcanzando un nivel adecuado y en un nivel regular el perfil del docente.

Objetivo específico 2

Explicar la relación entre gestión pedagógica y perfil docente de la I.E. “13 de Abril”, Buena Fe, 2018.

Tabla 5 Gestión Pedagógica

Gestión Pedagógica	Perfil docente							
	Deficiente		Regular		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Inadecuado	3	10,00%	0	13,33%	2	6,67%	5	16,67%
Poco adecuado	1	3,33%	5	16,67%	1	3,33%	7	23,33%
Adecuado	0	0,0%	4	0,0%	14	46,67%	18	60,00%
Total	4	13,33%	9	30,00%	17	56,67%	35	100%

Fuente: Encuesta sobre gestión de directivos y el perfil del docente en la Escuela de Educación Básica “13 de abril”, Buena Fe-Ecuador 2018.
Elaboración propia

Interpretación

Según los resultados que se observan en la tabla 5 el 46,67% (14) de los docentes de la I.E “13 de Abril”, cantón Buena Fe – Ecuador, califican la gestión pedagógica en un nivel adecuado y en un nivel alto el perfil del docente.

A diferencia del 16,67% (5) de los docentes quien según su percepción califican la gestión pedagógica en un nivel adecuado y en un nivel regular el perfil del docente.

Objetivo específico 3

Describir la relación entre gestión institucional y perfil docente de la I.E. “13 DE Abril”, Buena Fe, 2018.

Tabla 6 Gestión institucional

Gestión institucional	Perfil del docente							
	Deficiente		Regular		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Inadecuado	2	6,67%	1	3,33%	0	0,0%	3	10,00%
Poco adecuado	1	3,33%	5	16,67%	7	23,33%	13	43,33%
Adecuado	1	3,33%	3	10,00%	10	33,33%	14	46,67%
Total	4	13,33%	9	30,00%	17	56,67%	35	100%

Fuente: Encuesta sobre gestión de directivos y el perfil del docente en la Escuela de Educación Básica “13 de abril”, Buena Fe-Ecuador 2018.

Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo con los resultados descritos en la tabla 6, el 33,33 (10) de los docentes de la I.E “13 de Abril”, Buena Fe – Ecuador, califican la gestión institucional en un nivel adecuado y en un nivel alto el perfil del docente en el periodo 2018-2019.

En contraste con el 16,67% (5) de los docentes que evalúan en un nivel poco adecuado la gestión institucional y en un nivel regular el perfil del docente.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis general

H: Existe relación significativa entre gestión de directivos y perfil docente.

Ho: No existe relación significativa entre gestión de directivos y perfil docente.

Tabla 7 Correspondencia Gestión Directivo y Perfil Docente

	Variable 2: perfil del docente	
Variable1: gestión de directivos	Rho.	0,689**
	Sig.	0,000
	R.	0,531

Fuente: Encuesta sobre gestión de directivos y el perfil del docente en la Escuela de Educación Básica “13 de abril”, Buena Fe-Ecuador 2018.

Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 7 se muestra que según la percepción de los docentes de la I.E “13 de Abril”, Buena Fe – Ecuador, 2018 el valor Sig. 0,000 es menor a ($p < 0,05$), y el valor del coeficiente Rho alcanzado es (0,689) corroborando con ello una positiva media relación entre la variable gestión de directivos y la variable perfil docente. Mientras que el valor R (regresión lineal) es de 0.531. Con los resultados se acepta la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación entre gestión administrativa y perfil docente, de la I.E. “13 de Abril”, Buena Fe, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre gestión administrativa y perfil docente, de la I.E. “13 de Abril”, Buena Fe, 2018.

Tabla 8 Correspondencia Gestión Administrativa

	Variable: perfil docente	
Dimensión: gestión administrativa	Rho.	0,666
	Sig.	0,000
	R	0,441

Fuente: Encuesta sobre gestión de directivos y el perfil del docente en la Escuela de Educación Básica “13 de abril”, Buena Fe-Ecuador 2018.

Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 8 se muestra que según la percepción de los docentes de la I.E “13 de abril”, Buena Fe – Ecuador, 2018, se alcanzó un valor Sig. 0,000 el cual es menor a ($p < 0,05$), y el valor del coeficiente Rho alcanzado fue (0,666) lo que significa que la gestión administrativa y la variable perfil docente guardan relación positiva y moderada. El valor R (regresión lineal) fue 0.441, en virtud de los resultados, la hipótesis alternativa es aprobada y rechazada la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación entre gestión pedagógica y perfil docente de la I.E. “13 de Abril”, Buena Fe, 2018.

Ho: No existe relación entre gestión pedagógica y perfil docente de la I.E. “13 de Abril”, Buena Fe, 2018.

Tabla 9 Correspondencia Gestión Pedagógica

	Variable: perfil docente	
Dimensión: Gestión pedagógica	Rho	0,554
	Sig.	0,002
	R.	0,329

Fuente: Encuesta sobre gestión pedagógica y el perfil del docente en la Escuela de Educación Básica “13 de abril”, Buena Fe-Ecuador 2018.

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 9 representa los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis donde según la percepción de los docentes de la I.E “13 de abril”, Buena Fe, el valor Sig. alcanzado fue de 0,002 el cual es menor a ($p < 0,05$), y el valor del coeficiente Rho alcanzado fue (0,554) con los cual se corrobora la correspondencia positiva considerable entre las variables. En cuando al valor R (Regresión lineal) el valor fue 0,329, en efecto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación entre la gestión institucional y el perfil docente de la I.E. “13 de ABRIL”, Buena Fe, 2018.

Ho: No existe relación entre la gestión institucional y perfil docente de la I.E. “13 de Abril”, Buena Fe, 2018.

Tabla 10 Correspondencia Gestión Institucional

	Variable: perfil docente	
Dimensión: gestión institucional	Rho.	0,387
	Sig.	0,035
	Sig.	0,195

Fuente: Encuesta sobre gestión institucional y el perfil del docente en la Escuela de Educación Básica “13 de abril”, Buena Fe-Ecuador 2018.

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 10 indica los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis donde según la percepción de los docentes de la I.E “13 de Abril”, Buena Fe, el valor Sig. (0,035) es mayor al establecido en la investigación ($p < 0,05$) determinando la relación significativa, mientras que el valor Rho alcanzado fue (0,387) ratificando la correlación positiva débil entre la dimensión las variables, por otra parte el valor R (regresión lineal) fue 0.329, en efecto la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa.

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo General: Establecer la relación significativa entre la gestión de directivos y el perfil docente de una institución educativa, Buena Fe – Ecuador, periodo 2018

Los resultados teóricos demuestran la gestión de directivos dentro del componente de organización se relaciona con el perfil del docente, pues son dos elementos que se toman en cuenta a la hora de asignar funciones o roles en la institución (Rico, 2016). En la tabla 3 según los resultados obtenidos en el análisis descriptivo sobre la variable gestión de directivos muestran una preferencia objetiva (56,67 %) en un nivel adecuado, y un nivel bueno el perfil del docente. Estos resultados concuerdan con Asprella (2015), quien a través de su estudio sobre la gestión de directivos tal variable alcanzó un nivel bueno. Por otra parte, concuerdan con la postura de De la Vega (2017), quien sostiene que el perfil de los docentes por lo general resulta más efectivo cuando existe una adecuada gestión de los directivos. La tabla 7 muestra un valor Sig. 0,000 y Rho (0,689) en el análisis inferencial, que evidencian una relación positiva entre la gestión de directivos y perfil docente. Tales resultados se asemejan al estudio realizado por Condori (2017) en el cual la gestión de directivos en el análisis inferencia alcanzó un Rho de 0,795 con un nivel Sig.= 0,005, con lo cual se acepta la hipótesis de la investigación reconociendo la relación entre la gestión del directivo y el perfil del docente. En cuando a su relación con el perfil del docente se establece una relación significativa con un valor $r=0,769$. Según Echeverría (2010) los perfiles profesiones son el conjunto de capacidades, destrezas y virtudes, que una persona adquiere mediante un proceso de formación y a través de la experiencia adquirida con el tiempo de servicio en una labor o función. En este estudio se analiza cada uno de los perfiles profesionales de los docentes, para comprender el nivel de eficiencia del docente en base a su perfil y así poder establecer las causas del problema. El estudio se divide en los siguientes capítulos:

En relación al objetivo específico 1: Conocer la relación entre la gestión administrativa y el perfil docente de la I.E 13 de Abril, Buena Fe, Ecuador, 2018.

Los aportes teóricos indican que la gestión administrativa ejerce un importante poder sobre el perfil del docente, el cual puede tener efectos positivos cuando existe un entorno basado en la confianza y el respeto, o a su vez, negativo cuando este tipo de confianza o autonomía no es respetado (Díaz, 2015). El análisis descriptivo detallado mediante la tabla 4 en cuanto a la variable gestión administrativa revela un predominio del nivel adecuado en un (56,67 %) y en nivel bueno el perfil del docente. Estos resultados discrepan con Ochoa (2014) en cuya descripción sobre la gestión administrativa alcanzó predominó el nivel regular en un 45%. La tabla 8 muestra los resultados del análisis inferencia, resultando un valor Sig. 0,000 y un $Rho = 0,666$ lo que revela una relación positiva considerable entre la gestión administrativa y el perfil docente. Los resultados coinciden con la idea expuesta por Frago (2014) quien expone que el modelo de organización propuesta en la gestión administrativa no debe pasar por alto el perfil del personal docente, pues de ello dependerá la eficiencia en el alcance de los objetivos. De mismo modo Beltrán (2015) mediante su estudio acepta la hipótesis en la cual se relaciona la gestión administrativa con el perfil docente, debido a que el director es el motivador y orientador en la organización institucional.

En relación al objetivo específico 2: Explicar la relación significativa entre la gestión pedagógica y el perfil del docente de una institución educativa de Buena Fe, Ecuador, periodo 2018.

Según el fundamento teórico de Rivero (2015) el perfil del docente no se aparta de la gestión pedagógica, mucha más cuando dentro de la planificación tanto curricular, como tutorial es fundamental la capacidad, motivación y condición del docente, además de otros factores intrínsecos como la actitud y la vocación los cuales son propios del perfil docente. El análisis descriptivo detallado mediante la tabla 5 en cuanto a la dimensión gestión pedagógica revela un predominio del nivel adecuado en un (46,67%) y en nivel bueno el perfil del docente. Estos resultados se relación con los obtenidos por con Ortiz (2014) quien en su investigación descriptiva la gestión pedagógica alcanzó un nivel de eficacia en un 50%. En cuanto al análisis inferencial, la tabla 9 indica que existe relación positiva media entre la dimensión gestión pedagógica y el perfil docente, dado que el valor Sig. alcanzado fue de 0,002 el cual es menor a ($p < 0,05$), el valor del coeficiente Rho alcanzado fue (0,554) y el valor R (regresión lineal) fue 0.329. Con ello se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la

hipótesis nula. A diferencia de Ortiz (2014) quien en su investigación determina que existe una baja relación entre la gestión pedagógica y el perfil del docente con un valor de 0,250.

En relación al objetivo específico 3: Describir la relación significativa entre la gestión institucional y el perfil del docente de una institución educativa de Buena Fe, Ecuador, periodo 2018.

Según el fundamento teórico de Milicchio (2015) la gestión institucional radica en la supervisión, garantizando que todos los recursos y elementos que componen la organización trabajen de manera armónica, desde esta perspectiva, se puede decir que el perfil del docente es visto a través del desempeño en sus funciones. Según el análisis descriptivo detallado mediante la tabla 6 en cuanto a la dimensión gestión institucional predominó el nivel adecuado en un (33,33 %) y en nivel bueno el perfil del docente. Estos resultados se relacionan con los obtenidos por Areche (2013) quien en su investigación descriptiva la gestión institucional alcanzó un nivel bueno en un 71,4%. En cuanto al análisis inferencial mostrado en la tabla 10 el valor Sig. (0,035) es mayor al establecido en la investigación ($p < 0,05$) demostrando que no existe relación significativa, es decir que tanto la dimensión como la variable son independientes. En cuanto al valor del coeficiente Rho (0,387) y el valor R (regresión lineal) fue 0.329 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Este resultado coincide con la investigación de Gómez (2010) quien en su investigación de acuerdo con el valor (0,267) la gestión institucional alcanzó una relación positiva - débil con el perfil docente.

V. CONCLUSIONES

La variable gestión de directivos tiene relación significativa con el perfil docente en la institución objeto de estudio, resultado consolidado en tabla 3, donde el 56,67 % de los docentes aprecian como adecuada la gestión de directivos y bueno el perfil del docente. En cuanto a las deducciones realizadas según la tabla 7 cuyo valor Sig. $p=0,000$ y coeficiente $Rho= 0,689$, se establece la relación positiva media de la gestión de directivos y perfil del docente.

A nivel descriptivo, la gestión administrativa tiene relación significativa con el perfil docente de la institución objeto de estudio según el 56,67% resultado expuesto en tabla 4, donde el 56,67 % de los magistrales estiman como adecuada la gestión de directivos y bueno el perfil del docente. Según los resultados de la tabla 8, donde el valor $p= 0,000$ y el coeficiente $Rho= 0,666$ obtenidos en el análisis inferencial, se comprueba la relación positiva media de la dimensión gestión administrativa y la variable perfil del docente.

En el análisis descriptivo realizado a partir de los datos obtenidos de la encuesta al personal docente, según el 46,675 la gestión pedagógica es adecuada y el perfil docente bueno, en cuanto a la correspondencia, se establece que las variables guardan relación significativa, resultado que se describe en la tabla 5. En cuanto al análisis inferencial según la tabla 9 se acepta la relación positiva media de la dimensión gestión pedagógica y la variable perfil del docente, a través del coeficiente $p= 0,002$ y el coeficiente $Rho = 0,554$.

Según el análisis descriptivo el 33,33% de los docentes evalúan como adecuada a la gestión institucional y bueno el perfil docente, comprobando la relación significativa entre las variables objeto de estudio, resultado consolidado en tabla 6. En cuanto a la inferencia de los datos que muestra la tabla 10, se verifica una relación positiva débil según el valor $p= 0,000$ y el coeficiente $Rho = 0,387$, entre la dimensión gestión institucional y perfil del docente.

VI. RECOMENDACIONES

Que los dirigentes de la Escuela de Educación Básica “13 de Abril”, optimicen la comunicación a través de medio de difusión innovadores, debido a que los actuales medios no permiten que se desarrolle una comunicación fluida y eficiente, por lo tanto se produce una inadecuada comprensión.

En la gestión administrativa se reconocen falencias que influyen negativamente en la organización, tales como asignación incongruente del personal en proyectos o programas que se apartan al perfil del docente, por ello se recomienda establecer mecanismos de control de recursos tanto técnicos como humanos, mediante una base de datos que permita de manera ágil y directa reconocer los perfiles de los docentes y aprovechar las competencias. (Gan & Triginé, Clima Laboral, 2013)

En la gestión pedagógica se recomienda fortalecer el plan curricular institucional y el proyecto educativo incluyendo estrategias mucho más inclusivas que permitan a los docentes desarrollar un proceso de enseñanza más activos y dinámico, que motive a los estudiantes a participar en las actividades y programas. (Gómez & Gil, 2015)

Sobre la gestión institucional se ha evidencio la desactualización del código de convivencia y el manual de contingencia, de igual modo se recomienda crear rutas y enlaces de interacción que propicien un trabajo en equipo mucho más colaborativo. (Robbins, 2016)

REFERENCIAS

- Aneas Franco, M. S. (2010). *I Premio nacional de educación para el desarrollo "Vicente Ferrer"*. Madrid, España: Ministerio de Educación.
- Aquiahuatl Torres, E. C. (2015). *Serie: Metodología de la investigación interdisciplinaria: Tomo I Investigación monodisciplinaria*. Ink.
- Arce, G., & Malvas, Y. (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales*. Universidad Católica Sedes Sapientiae, Escuela de Posgrado. Huari : Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Areche, V. (2013). *La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Asprella, G. (2015). *Modelos de gestión en directivos de instituciones de nivel secundario*. Sevilla : Universidad de Sevilla.
- Badia, A. (2012). *Las dificultades en el aprendizaje escolar de los contenidos curriculares*. Barcelona, España: UOC.
- Baena, G. (2014). *I+E Investigacion Estrategica*. Barranquill, Colombia : GABL Internacional Marketin.
- Bautista Barrera, A. (2012). Análisis de la percepción de la administración como herramienta de gestion en los empresarios d el sector mayorista de viveres y abarrotes de la ciudad de Cartagena. *Proyecto Final* . Cartagena de Indias, Colombia : Universidad de Cartagena.
- Begoña Arrieta, C. d. (2009). *La dimensión ética de la responsabilidad social*. Bilbao , España: Universidad de Deusto. Recuperado el 25 de Agosto de 2016, de <https://books.google.com.ec/books?id=kNsQJNZVVgkC&printsec=frontcover&dq=responsabilidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwizzJ6E9d3OAhXH2B4KHcCCD6AQ6AEIKjAD#v=onepage&q=responsabilidad&f=false>
- Beltrán, A. (2015). *La gestión administrativa y su incidencia en el perfil docente*. Quito: Universidad San Francisco de Quito .

- Binet, A. (2015). *La Psicología del Razonamiento : Investigaciones experimentales por el hipnotismo*. Madrid, España: FV Éditions.
- Bocchio, M., & Lamfri, N. (2013). Autonomía y gestión directiva en el centro del discurso de las políticas educativas para la Educación. *Currículum y Formación de Profesorado*, 441-459.
- Bou Pérez, J. F. (2016). *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*. San Vicente, Alicante, España: Club Universitario.
- Caldas, M., Carrión, R., & Heras, A. (2017). *Gestión administrativa (Empresa e iniciativa emprendedora)*. Madrid: Editex.
- Cano, L., & Pastor, E. (2016). *Políticas e intervenciones ante los procesos de vulnerabilidad y exclusión de personas y territorios. Análisis comparado México-España*. Madrid: Dykinson.
- Carballar, J. (2012). *Social media : marketing personal y profesional*. Madrid: RC Libros.
- Cardona Andújar, J. (2013). *Epistemología del saber docente*. Madrid, España: UNED.
- Cepeda Dovala, J. M., & UNI, E. D. (2014). *Estrategias de enseñanza para el aprendizaje por competencias*. (E. P. Santana Elizalde, Trad.) México: Digital UNID.
- Condori, M. (2017). *Gestión del director y labor del docente*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Perú: UCV.
- De la Vega, F. (2017). Súper Profes y Súper Directivos. *REDUCA*, 10-52.
- Delgado Arias, C. (2012). *La Teoría Fundamentada: decisión entre perspectivas*. Bloomington : AuthorHouse. Recuperado el 25 de Agosto de 2016
- Díaz Barriga, Á., & Luna Miranda, A. B. (2014). *Metodología de la investigación educativa: Aproximaciones para comprender sus estrategias*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Díaz, J. (2015). *Gestión administrativa. La confianza en el lugar de trabajo*. Lima: GRIN Verlag.
- Domingo, J. C., & Pérez de Lara Ferré, N. (2010). *Investigar la experiencia educativa*. Madrid, España: Ediciones Morata .

- Echeverría Samanes, B. (2010). *Orientación profesional*. Barcelona, España: OUC.
- Educacion 2020. (2017). Directores de Excelencia . *educacion2020*.
- Eggen, P. D., & Kauchak, D. P. (2010). *Estrategias Docentes. Enseñanza de Contenidos Curriculares y Desarrollo de Habilidades de Pensamiento*. Bloomington, Estados Unidos: Fondo De Cultura Economica USA.
- El-Sahili, L. F. (2010). *Psicología para el Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la profesión magisterial*. Guadalajara, México : Universidad de Guanajuato.
- Escamilla, A. (2011). *Las competencias en la programación de aula.(Vol. II): Educación secundaria (12-18)* (Vol. Vol. II). Barcelona, España: Grao.
- Fabara, E. (2015). La situación de los directivos de las instituciones educativas en el ecuador. *Refrelixiones sobre formación y el trabajo docente en Ecuador y América Latina* , 236 - 256.
- Finch, H. A. (2011). *Methodology of Social Sciences: Max Weber*. New Jersey : Transaction Publishers.
- Frago, R. (2014). *Hacia el perfil profesional del profesorado para el EEES: diagnóstico inicial: EN Experiencias de Innovación Docente Universitaria*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Análisis de problemas y toma de decisiones*. Madrid, Madrid: Díaz de Santon.
- Gan, F., & Triginé, J. (2013). *Clima Laboral*. Madrid, Madrid, España: Díaz de Santos.
- García Sanz, M. P., & Martínez Clares, P. (2012). *Guía práctica para la realización de trabajos fin de grado y trabajos fin de máster*. Murcia , España: EDITUM.
- Garza Mercado, A. (2013). *Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales y humanidades*. México, D.F., México: El Colegio de Mexico AC.
- Garza Mercado, A. (2014). *Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales y humanidades*. México, D.F., México : El Colegio de Mexico AC.

- Goetschel, A. M. (2009). *Perspectivas de la educación en América Latina*. Ecuador: illustrated.
- Gómez Barreto, I. M., & Gil Madrona, P. (2015). *Rediseño organizacional basado en el modelo de las escuelas que aprenden: Estudio de una escuela infantil en Iberoamérica*. Sevilla : Wanceulen Educación.
- Gómez, F. (2015). *Estudio sobre el perfil profesional*. Universidad Autónoma de Barcelona, Psicología básica, evolutiva y de . Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Gómez, I., & Gil, P. (2015). *Rediseño organizacional basado en el modelo de las escuelas que aprenden: Estudio de una escuela infantil en Iberoamérica*. Sevilla: Wanceulen Educación.
- Gómez, R. (2010). *Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio*. Universidad San Ignacio De Loyóla, Escuela de Postgrado. Lima: Universidad San Ignacio De Loyóla.
- González Calderón, T. (2015). *Orientación laboral y promoción de la calidad en la Formación Profesional para el Empleo. SSCE0110*. Méxco, D.F.: IC Editorial.
- Goñi Palacios, E. (2009). *El autoconcepto personal: estructura interna, medida y variabilidad*. Programa de Doctorado: Psicodidáctica, Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. País Vasco: Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Guerrero Chanduví, D. A. (2011). Modelo de aprendizaje y certificación en competencias en la dirección de proyectos de desarrollo sostenible. *TESIS DOCTORAL*. Madrid, España: UNIVERSIDAD POLITECNICA DE MADRID.
- Guerrero Sánchez, M. d. (2014). *Metodologías Activas y Aprendizaje por Descubrimiento. Las TIC y la Educación*. Marpadal Interactive Media.
- Guitart Anáhuac, A. A. (03 de Marzo de 2014). *altonivel.com*. Obtenido de altonivel.com: <http://www.altonivel.com.mx/41417-pasos-para-convertirte-en-una-organizacion-inteligente.html>
- Hamui Sutton, L. (2015). *La Facultad de Medicina de la UNAM en transición hacia el paradigma las competencias: Un modelo de evaluación curricular educativa*. México, D.F., México: Díaz de Santos.

- Hartmann, N. (2011). *Ética*. España: Encuentro.
- Henriquez, A. M., & Artidiello Moreno, M. (2017). *Biointec: una metodología integradora*. Santo Domingo, República Dominicana: INTEC.
- Krishnamurti, J. (2016). *Verdad y realidad* (Primera ed.). Barcelona, España: Kairós. Recuperado el 25 de Agosto de 2016, de https://books.google.com.ec/books?id=QcJvd3c5HTUC&printsec=frontcover&dq=realidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjb__PB_N3OAhVCIB4KHYgUA6k4ChDoAQgZMAA#v=onepage&q=realidad&f=false
- Lazzati, S. (2013). *Toma de decisiones, La: Principios, procesos y aplicaciones*. Buenos Aires: Granica.
- León Salazar, A. (2017). *Estudio del perfil del docente de educación básica: un análisis factorial*. Venezuela : Universidad Los Andes.
- López, A. (2013). *101 Temas que un docente debe conocer*. Bloomington : Palibrio.
- Maldonado, M. (2014). *Modelos Mentales aplicados en la evaluación de aprendizajes por docentes de la Facultad de la Universidad de Cuenca*. Universidad de Cuenca , Departamento de Investigación y Posgrado . Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Manes, J. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Maxwell, J. (2014). *¿Qué tan alto quiere llegar?: Determine su éxito cultivando la actitud correcta*. México, D.F., México : Thomas Nelson Inc.
- Mejía Mejía, P. S. (2015). *El plan curricular y el desempeño académico por competencias de los estudiantes de los últimos ciclos de la Escuela Profesional de contabilidad y finanzas - USMP - Año 2014*. Instituto para la calidad de la educación , Posgrado. Lima: Instituto para la calidad de la educación .
- Méndez Cea, C. (Ed.). (2012). *Convergencia educativa y diversidad cultural en el EEES: desde las aulas universitarias multiculturales de segundas lenguas (e/le) hacia la competencia intercultural* (Primera ed.). Salamanca, España: Universidad de Salamanca.
- Milicchio, M. (2015). *Temas de Gestión Institucional y Supervisión*. Buenos Aires : Dunken.

- Ministerio de Educación . (2012). Gestión pedagógica para directivos . *Programa de formación continua del Magisterio Fiscal* . Ecuador : Ministerio de Educación .
- Ministerio de Educación. (2010). *Ministerio de Educación Ecuador*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/el-perfil-del-directivo-educativo/>
- Navas Martínez, L. (2010). *Aprendizaje, desarrollo y disfunciones*. San Vicente : Editorial Club Universitario .
- Ochoa, J. (2014). *Relación entre el perfil del docente y la calidad de la gestión directiva*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Posgrado. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión pedagógica*. Tegucigalpa: Universidad pedagógica Nacional "Francisco Morazán".
- Peña Acuña, B. (2015). *La observación como herramienta científica*. Madrid, España: ACCI (Asoc. Cultural y Científica Iberoameric.).
- Pérez Fernández, E. I. (2014). *Orientación laboral y promoción de la calidad en formación profesional para el empleo: Apoyo a la enseñanza e inserción en el mercado de trabajo*. Madrid, España: Ideaspropias Editorial S.L.
- Requeijo Rey, P. (2013). *Trabajos de investigación de vanguardia*. Madrid, España: Visión Libros.
- Requen, M. D., & Sainz de Vicuña Barr, P. (2009). *Didáctica de la educación infantil*. España: Editex .
- Requen, M. D., & Sainz de Vicuña Barr, P. (2015). *Didáctica de la educación infantil*. España: Editex.
- Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la . *scielo*, 55-70.
- Riesco González, M. (2010). *El negocio es el conocimiento*. Madrid, España: Díaz de Santos. Recuperado el 23 de Agosto de 2016, de https://books.google.com.ec/books?id=17EP_K0M1VsC&dq=dominio+personal&hl=es&source=gbs_navlinks_s

- Rivas, L. (2010). *Relación entre el perfil docente y el logro de los objetivos educacionales*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación . Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rivera, T. (2012). *Perfil Profesional Y Perfil Ocupacional en Trabajo Social*. Madrid : Académica Española.
- Rivero, E. (2015). *El acceso a la profesión y a la función pública docente del profesorado de educación secundaria obligatoria y de bachillerato*. Intituto Nacional de Administración Pública.
- Robbins. (2016). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Madrid: Pearson Educación.
- Rodríguez, E. (2017). Dirección escolar en Ecuador. Breve análisis. *Gestión de la Educación* , 20-42.
- Rojas, N. (2013). *La Gestión Educativa y perfil del docente de la Institución educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate - 2013*. Universidad César Vallejos. Trujillos: Universidad César Vallejos.
- Salinas Zamora, S. E. (2012). Importancia de la gestión administrativa en el perfil de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la Ciudad de Amabajo Provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 - 2011. *Trabajo de investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Evaluación Educativa*. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Universidad Técnica De Ambato.
- Senge, P. M. (2012). *La quinta disciplina 9Ed: Como impulsar el aprendizaje en la organizacion inteligente*. Buenos Aires , Argentina : Granica S.A. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=B2Nj49-ERyK&pg=PA221&dq=dominio+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiCj-_VldnOAhVCGx4KHQFmACEQ6AEINzAD#v=onepage&q=dominio%20persona l&f=false
- Serrano, R. (2013). *identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes*. Universidad de Córdoba, Ciencias de la Educación . Córdoba: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba.

- Sescovich Rojas, S. (2015). *La Gestion de Personas: Un Instrumento Para Humanizar El Trabajo*. LibrosEnRed.
- Singer, P. (2009). *Ética práctica*. Edicio: Madrid.
- Tomlinson, H. (2013). *Educational Management: Major Themes in Education*. Canadá: Routledge.
- UNESCO. (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. *UNESCO*, 56-85.
- Valle López, J. M., & Manso Ayuso, J. (2016). *La 'cuestión docente' a debate: Nuevas perspectivas*. Madrid, España: Narcea, S.A.
- Vargas Vásquez, D. M. (2010). Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos. *Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación*. Lima, Perú: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.
- Vargas, D. (2011). *Gestion Pedagogica Del Trabajo Docente a Traves de Grupos Cooperativos*. Madrid: EAE.
- Veleda, C., Rivas, A., & Mezzadra, F. (2011). *La construcción de la justicia educativa*. Argentina: UNICEF .
- Vera Gómez, P. A. (2011). *ORGANIZACIONES INTELIGENTES*. Bogotá D.C., Colombia : Universidad Militar Nueva Granada.
- Vichique De Gasperín, M. (2016). *La gestión institucional de crisis: Estrategia clave en el siglo XXI*. Barcelona : UOC.

ANEXOS

Anexo1: Instrumento de la variable Gestión de Directivos.

I. INSTRUCCIONES

Estimados docentes, reciban un cordial saludo, a través del presente instrumento se planea establecer la relación que existe entre la gestión del directivo y el perfil profesional de los docentes de la Escuela de Educación Básica “13 de Abril”, Buena Fe – Ecuador, la misma en la que usted labora actualmente. Para responde cada ítem deberá marcar con una (x) una de las casillas que usted considere pertinente de acuerdo a la pregunta formulada.

II. INFORMACIÓN GENERAL

SEXO: M F

EDAD: Años

Nivel de docencia: Grado

Experiencia Laboral: meses

DIMENSIONES/INDICADORES		
	NO	SI
DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
INDICADOR: Organización Institucional		
1. ¿Crees que la gestión administrativa ejercida en su institución favorece la organización institucional?		
2. ¿Consideras que gestión administrativa se efectúa de conformidad con funciones propuestas por la LOEI?		
INDICADOR: Comunicación informativa		
3. ¿Estás conforme con la comunicación informativa que brinda la gestión administrativa a la comunidad?		
4. ¿Consideras que la gestión administrativa debe proponer nuevas estrategias para optimizar la comunicación informativa?		
INDICADOR: Manejo de recursos		
5. ¿Consideras que la gestión administrativa es totalmente responsable del manejo de los recursos?		
6. ¿Te sientes conforme con la manera en que la gestión administrativa está manejando los recursos?		
DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA		
INDICADOR: Planificación curricular Institucional		
7. ¿Consideras que los directivos encargados de la gestión pedagógica deben realizar ajustes en la planificación curricular institucional?		
8. ¿Has tenido que cambiar tu metodología debido a sugerencias o imposiciones realizadas por la gestión pedagógica a través de la planificación curricular institucional?		

INDICADOR: Proceso de enseñanza aprendizaje		
9. ¿Has recibido asesoría por parte de la gestión pedagógica sobre el proceso de enseñanza aprendizaje?		
10. ¿Tienes dificultad para comprender los lineamientos de la gestión pedagógica propuestos por los directivos de la institución?		
INDICADOR: Acompañamiento pedagógico		
11. ¿Estás de acuerdo que la gestión pedagógica proponga procesos de acompañamiento pedagógico como observaciones de clase para mejorar la calidad educativa?		
12. ¿Consideras que el acompañamiento pedagógico brindado por parte de gestión pedagógica aporta en la labor educativa que usted realiza?		
DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA		
INDICADOR: Servicios educativos		
13. ¿Consideras que la gestión institucional brinda un eficiente servicio educativo a la comunidad?		
14. ¿Crees que existen servicios educativos que deben fortalecerse dentro de la gestión institucional?		
INDICADOR: Convivencia armónica		
15. ¿Sientes que la gestión institucional contribuye en el fortalecimiento de la convivencia armónica?		
16. ¿En la institución se han producido situaciones que afecten la convivencia armónica institucional?		
INDICADOR: Gestión de riesgo		
17. ¿Dentro de la gestión institucional en el presente periodo se socializó el plan de gestión de riesgo para la institución?		
18. ¿Considera que las actividades de gestión de riesgo organizadas por la gestión institucional son productivas?		

Anexo 2: Ficha técnica de la variable “Gestión de directivos”

- 1. NOMBRE** : Escala para medir Gestión de directivos
- 2. AUTORA** : Guiliani Tasiana Sánchez Macías
- 3. FECHA** : 2018
- 4. ADAPTACIÓN** :
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN** :
- 6. OBJETIVO** : Establecer la relación entre la gestión de directivos y el perfil profesional del docente de una institución educativa, Buena Fe – Ecuador, periodo 2018.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes de la Escuela de Educación Básica 13 de Abril
- 8. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 9. DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
- 10. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 11. DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

1. Gestión administrativa: 06 ítems

- Organización institucional: 1,2
- Comunicación informativa: 3,4
- Manejo de recursos: 5,6

2. Gestión pedagógica 06 ítems

- Planificación curricular: 7, 8
- Proceso de enseñanza aprendizaje: 9, 10
- Acompañamiento pedagógico: 11, 12

3. Gestión institucional: 06 ítems

- Servicios educativos: 13, 14
- Convivencia armónica: 15, 16
- Gestión de riesgo: 17, 18

Total, de ítems: 18

13. EVALUACIÓN

- Puntuación

<i>cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Inadecuado	1	Deficiente
2	Poco adecuado	2	Regular
3	Adecuado	3	Alto

- **Evaluación en niveles por dimensiones**

Escala cualitativa	Escala cuantitativa						
	Niveles	Gestión administrativa		Gestión pedagógica		Gestión institucional	
		Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Deficiente	6	7	6	7	6	7	
Regular	8	9	8	9	8	9	
Bueno	10	12	10	12	10	12	

- **Evaluación de variables**

Niveles	Gestión de directivos	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Deficiente	18	24
Regular	25	30
Bueno	31	36

14. Validación : La validez de contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actuó como experta en el tema.

15. Confiabilidad : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 1,017. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 1,015 y 1,019

Anexos 3: Base de datos de la variable “Gestión de Directivos”

GESTIÓN DE DIRECTIVOS																														
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						D1	%	Nivel de Calificación	GESTIÓN PEDAGÓGICA						D2	%	Nivel de Calificación	GESTIÓN INSTITUCIONAL						D3	%	Nivel de Calificación	V1	%	Nivel de Calificación	
ITEMS	1	2	3	4	5				6	7	8	9	10	11				12	13	14	15	16	17							18
1	1	1	1	1	1	1	6	50	INADECUADO	2	2	1	2	2	2	11	92	ADECUADO	1	1	2	1	1	2	8	67	POCO ADECUADO	25	69	POCO ADECUADO
2	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	36	100	ADECUADO
3	1	1	1	1	1	2	7	58	INADECUADO	1	1	2	1	1	1	7	58	INADECUADO	1	2	1	2	2	1	9	60	POCO ADECUADO	23	64	INADECUADO
4	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	36	100	ADECUADO
5	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	3	13	87	ADECUADO	37	103	ADECUADO
6	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	1	2	2	2	2	11	73	POCO ADECUADO	35	97	ADECUADO
7	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	1	1	2	1	1	1	7	58	INADECUADO	1	2	2	2	2	2	11	73	POCO ADECUADO	30	83	POCO ADECUADO
8	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	36	100	ADECUADO
9	1	1	1	1	1	1	6	50	INADECUADO	2	2	1	1	1	1	8	67	POCO ADECUADO	1	2	1	2	2	1	9	60	POCO ADECUADO	23	64	INADECUADO
10	1	1	1	1	1	1	6	50	INADECUADO	1	1	1	2	1	2	8	67	POCO ADECUADO	1	2	1	1	2	1	8	53	INADECUADO	22	61	INADECUADO
11	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	1	2	2	2	2	11	73	POCO ADECUADO	35	97	ADECUADO
12	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	36	100	ADECUADO
13	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	1	1	2	1	2	2	9	60	POCO ADECUADO	33	92	ADECUADO
14	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	1	1	1	2	2	2	9	75	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	33	92	ADECUADO
15	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	36	100	ADECUADO
16	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	36	100	ADECUADO
17	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	36	100	ADECUADO
18	1	1	1	1	1	1	6	50	INADECUADO	2	2	1	1	1	1	8	67	POCO ADECUADO	1	2	1	1	1	1	7	47	INADECUADO	21	58	INADECUADO
19	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	1	1	1	1	2	2	8	67	POCO ADECUADO	1	2	2	2	2	2	11	73	POCO ADECUADO	31	86	ADECUADO
20	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	36	100	ADECUADO
21	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	1	1	1	1	1	1	6	50	INADECUADO	1	1	2	2	2	2	10	67	POCO ADECUADO	28	78	POCO ADECUADO
22	1	1	1	1	1	1	6	50	INADECUADO	2	2	2	2	1	1	10	83	ADECUADO	2	2	1	2	1	1	9	60	POCO ADECUADO	25	69	POCO ADECUADO
23	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	36	100	ADECUADO
24	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	1	2	2	1	10	67	POCO ADECUADO	34	94	ADECUADO
25	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	1	2	2	2	2	11	73	POCO ADECUADO	35	97	ADECUADO
26	2	1	2	1	2	2	10	83	ADECUADO	1	1	2	1	1	2	8	67	POCO ADECUADO	1	2	2	1	2	2	10	67	POCO ADECUADO	28	78	POCO ADECUADO
27	1	1	1	1	1	1	6	50	INADECUADO	1	1	1	1	1	1	6	50	INADECUADO	1	2	1	2	1	1	8	53	INADECUADO	20	56	INADECUADO
28	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	1	1	1	1	1	1	6	50	INADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	30	83	POCO ADECUADO
29	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	1	1	1	1	2	8	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	32	89	ADECUADO
30	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	36	100	ADECUADO

Anexo 4 Estadístico de fiabilidad de la variable

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE DIRECTIVOS																							
		GESTIÓN DE DIRECTIVOS																		Suma de ítems			
		GESTIÓN ADMINISTRATIVA						GESTIÓN PEDAGÓGICA						GESTIÓN INSTITUCIONAL									
ITEMS		1	2	3	4	5	6	total	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
MUESTRA	1	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	2	2	2	11	1	1	2	1	1	2	8	42
	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	60
	3	1	1	1	1	1	2	7	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	2	2	1	9	37
	4	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	60
	5	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	13	61
	6	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	2	2	2	11	59
	7	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	1	1	1	7	1	2	2	2	2	2	11	49
	8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	60
	9	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	1	8	1	2	1	2	2	1	9	37
	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	2	8	1	2	1	1	2	1	8	36
	11	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	2	2	2	11	59
	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	60
	13	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	1	2	2	9	57
	14	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	12	54
	15	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	60
	16	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	60
	17	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	60
	18	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	1	8	1	2	1	1	1	1	7	35
	19	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	2	2	8	1	2	2	2	2	2	11	51
	20	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	60
	21	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	2	2	2	10	46
	22	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	2	1	1	10	2	2	1	2	1	1	9	41
	23	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	60
	24	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	1	10	58
	25	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	2	2	2	11	59
	26	2	1	2	1	2	2	10	1	1	2	1	1	2	8	1	2	2	1	2	2	10	46
	27	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	2	1	1	8	32
	28	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	2	2	2	12	48
	29	2	2	2	2	2	2	12	2	1	1	1	1	2	8	2	2	2	2	2	2	12	52
	30	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	60

Estadísticas de fiabilidad

KR – 20	Nº de elementos
1,017	18

En la presente base de datos, de Kuder Richarson obtenido fue de 1,017 lo cual permite corroborar que el Cuestionario sobre gestión de directivos en su versión de 18 ítems obtuvo una buena confiabilidad.

Anexo 5 Matriz de validación firmada por experto del instrumento 1

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO GESTIÓN DE DIRECTIVOS Y PERFIL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL CANTÓN BUENA FE - ECUADOR, 2018.															
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Escala		Relación entre variable y dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre indicador - ítem		Relación entre ítem y opciones de respuestas		Observaciones y recomendaciones	
				2	1	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V1: Gestión de directivos La gestión de directivos es una función desempeñada a través del liderazgo y la administración eficiente, dirigida por los fines de la educación y orientadas por la visión y misión institucional (Manes, 2014)	Gestión administrativa Conjunto de acciones enfocadas en la organización interna de la institución dirigida por procesos estandarizados. (Caldas, Carrión, & Heras, 2017)	Organización institucional	1. ¿En la gestión administrativa del actual directivo de su institución existe una adecuada organización institucional?					x			x				
			2. ¿Crees que en la organización institucional existen funciones que se cumplen de manera ineficiente afectando la gestión administrativa?					x		x		x			
		Comunicación informativa	3. ¿Considera que en la actual gestión administra la comunicación informativa es una debilidad de los directivos?				x		x		x				
			4. ¿Está de acuerdo que en la gestión administrativa se ejecuten nuevas estrategias que optimicen la comunicación informativa?				x		x		x				
		Manejo de recursos	5. ¿Crees que la gestión administrativa está realizando un correcto manejo de los recursos?				x		x		x				
			6. ¿La gestión administrativa maneja los recursos tomando en cuenta las necesidades de la institución educativa?				x		x		x				
	Gestión pedagógica La gestión pedagógica está dirigida hacia la planificación curricular, la acción del docente en el aula y el aprendizaje de los estudiantes. (Vargas, 2011)	Planificación curricular Institucional	7. ¿Consideras que los directivos encargados de la gestión pedagógica deben realizar ajustes en la planificación curricular institucional?						x		x		x		
			8. ¿Has tenido que cambiar tu metodología debido a sugerencias o imposiciones realizadas por la gestión pedagógica a través de la planificación curricular institucional?					x		x		x			
		Proceso de enseñanza aprendizaje	9. ¿Has recibido asesoría por parte de la gestión pedagógica sobre el proceso de enseñanza aprendizaje?				x		x		x				
			10. ¿Se te dificulta ejercer un proceso de enseñanza aprendizaje acorde a los lineamientos de la gestión pedagógica propuestos por los directivos de la institución?				x		x		x				
		Acompañamiento pedagógico	11. ¿Estás de acuerdo que la gestión pedagógica proponga procesos de acompañamiento pedagógico como observaciones de clase para mejorar la calidad educativa?				x		x		x				
			12. ¿Consideras que el acompañamiento pedagógico brindado por parte de gestión pedagógica aporta en la labor educativa que usted realiza?				x		x						
	Gestión institucional La gestión institucional se determina en el marco del servicio educativo brindado a la comunidad educativa. (Vichique De Gasperín, 2016)	Servicios educativos	13. ¿Consideras que la gestión institucional brinda un eficiente servicio educativo a la comunidad?						x		x		x		
			14. ¿Crees que existen servicios educativos que deben fortalecerse dentro de la gestión institucional?					x		x		x			
		Convivencia armónica	15. ¿Sientes que la gestión institucional contribuye en el fortalecimiento de la convivencia armónica?						x		x		x		
			16. ¿En la institución existen problemas que afectan la convivencia armónica que debería ser analizados por la gestión institucional?						x		x		x		
		Gestión de riesgo	17. ¿La gestión institucional presentó en la actualidad el plan de gestión de riesgo para la institución?						x		x		x		
			18. ¿Considera que las actividades de gestión de riesgo organizadas por la gestión institucional son productivas?						x		x		x		


Firma de Evaluador

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

GESTIÓN DE DIRECTIVOS

OBJETIVO: Determinar la relación entre gestión de directivos y perfil profesional del docente de una institución educativa de Buena Fe, Ecuador, periodo 2018

DIRIGIDO A: padres a docente de la Escuela de Educación Básica “13 DE ABRIL”

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN		
INADECUADO	REGULAR	INADECUADO



Firma de Evaluador

Anexo 6 Instrumento de la variable “Perfil docente”

I. INSTRUCCIONES

Estimados docentes, reciban un cordial saludo, a través del presente instrumento se planea establecer la relación que existe entre la gestión del directivo y el perfil profesional de los docentes de la Escuela de Educación Básica “13 de Abril”, Buena Fe – Ecuador, la misma en la que usted labora actualmente. Para responder cada ítem deberá marcar con una (x) una de las casillas que usted considere pertinente de acuerdo a la pregunta formulada.

II. INFORMACIÓN GENERAL

SEXO: M F

EDAD: Años

Nivel de docencia: Grado

Experiencia Laboral: meses

DIMENSIONES/INDICADORES NO 1	SI	NO
	DIMENSIÓN: PERFIL PROFESIONAL	
INDICADOR: Formación pedagógica		
1. ¿Tú perfil profesional está directamente relacionado con la formación pedagógica?		
2. ¿En la institución educativa se han brindado talleres de formación pedagógica enfocados en el fortalecimiento del perfil profesional?		
INDICADOR: Capacidades		
3. ¿Consideras que tus capacidades dentro del perfil profesional como docente son tomadas en cuenta por los directivos?		
4. ¿Las autoridades te permiten a través acciones concretas demostrar tus capacidades con relación al perfil profesional docente?		
INDICADOR: Campo de acción		
5. ¿Consideras que el campo de acción en el que actualmente te desempeñas no está acorde a tu perfil profesional?		
6. ¿Te sientes cómodo en el campo de acción que te desempeñas por relacionarse con tu perfil profesional?		
DIMENSIÓN: PERFIL PERSONAL		
INDICADOR: Valores morales		
7. ¿Crees que los valores morales son fundamentales en el perfil personal del docente?		
8. ¿Consideras que la formación del perfil personal del docente debe estar centrada en los valores morales?		
INDICADOR: Principios éticos		

9. ¿En el PEI se evidencian los principios éticos del perfil personal de los docentes y directivos?		
10. ¿Te has sentido inconforme por la falta de principios éticos mostrados en el perfil personal de algún compañero del trabajo?		
INDICADOR: Actitud		
11. ¿En el perfil personal de los directivos consideras que es necesario cambiar ciertas actitudes?		
12. ¿Consideras que la actitud es un aspecto personal que influye en el perfil del docente?		
DIMENSIÓN: PERFIL SOCIAL		
INDICADOR: Comunicación		
13. ¿Consideras que la comunicación es una fortaleza del perfil social?		
14. ¿Te sientes seguro con el perfil social de todos tus compañeros?		
INDICADOR: Interacción		
15. ¿La interacción en las actividades educativas se vinculan con el perfil social propuesto en el ideario del proyecto educativo?		
16. ¿Tienes dificultades al momento de interactuar con otros docentes debido al perfil social de la institución?		
INDICADOR: Capacidad de adaptación		
17. ¿Reconoces que tu capacidad la adaptación te permite tener un adecuado perfil social?		
18. ¿Crees que la capacidad de adaptación depende del perfil social propuesto por los directivos en el proyecto educativo institucional?		


 Directora MSc: Lidaura Jama R.


 Subdirector Lcdo.: Johanny Vélez.


 Docente MSc: Gilda Carriel G

Anexo 7: Ficha técnica de la variable “Perfil docente”

- 1. NOMBRE** : Escala para medir el Perfil profesional docente
- 2. AUTORA** : Guiliani Tasiana Sánchez Macías
- 3. FECHA** : 2018
- 4. ADAPTACIÓN** :
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN** :
- 6. OBJETIVO** : Establecer la relación entre la gestión de directivos y el perfil profesional del docente de una institución educativa, Buena Fe – Ecuador, periodo 2018.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes de la Escuela de Educación Básica 13 de Abril
- 8. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 9. DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
- 10. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 11. DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

1. Perfil profesional: 06 ítems

- Organización institucional: 1,2
- Comunicación informativa: 3,4
- Manejo de recursos: 5,6

2. Perfil personal: 06 ítems

- Planificación curricular: 7, 8
- Proceso de enseñanza aprendizaje: 9, 10
- Acompañamiento pedagógico: 11, 12

3. Perfil social: 06 ítems

- Servicios educativos: 13, 14
- Convivencia armónica: 15, 16
- Gestión de riesgo: 17, 18

Total, de ítems: 18

13. EVALUACIÓN

- Puntuación

<i>cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Inadecuado	1	Deficiente
2	Poco adecuado	2	Regular
3	Adecuado	3	Alto

- **Evaluación en niveles por dimensiones**

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Perfil profesional		Perfil personal		Perfil social	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Inadecuado	6	7	6	7	6	7
Poco adecuado	8	9	8	9	8	9
Adecuado	10	12	10	12	10	12

- **Evaluación de variables**

Niveles	Perfil del docente	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Inadecuado	18	24
Poco adecuado	25	30
Adecuado	31	36

14. Validación : La validez de contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actuó como experta en el tema.

15. Confiabilidad : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,973. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.971 y 0,975.

Anexo 8: Base de datos de la variable “perfil docente”

ITEMS	PERFIL DEL DOCENTE																													
	PERFIL PROFESIONAL						D1	%	Nivel de Calificación	PERFIL PERSONAL						D2	%	Nivel de Calificación	PERFIL SOCIAL						D3	%	Nivel de Calificación	V1	%	Nivel de Calificación
	1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18						
1	2	1	2	2	1	1	9	75	REGULAR	2	2	2	2	1	1	10	83	BUENO	1	1	1	2	2	2	9	75	REGULAR	28	78	REGULAR
2	2	1	2	2	2	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	34	94	BUENO
3	2	1	1	2	1	1	8	66,7	REGULAR	2	2	1	1	2	1	9	75	REGULAR	1	1	1	1	1	2	7	58	DEFICIENTE	24	67	DEFICIENTE
4	2	1	2	2	2	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	34	94	BUENO
5	2	1	2	2	2	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	34	94	BUENO
6	2	1	2	2	1	2	10	83,3	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	32	89	BUENO
7	2	1	2	2	2	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	35	97	BUENO
8	2	1	2	2	1	2	10	83,3	BUENO	2	2	2	1	1	2	10	83	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	32	89	BUENO
9	2	1	1	2	2	1	9	75	REGULAR	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	1	1	1	1	1	1	6	50	DEFICIENTE	26	72	REGULAR
10	1	1	1	2	1	1	7	58,3	DEFICIENTE	2	2	1	1	1	2	9	75	REGULAR	1	1	1	1	1	2	7	58	DEFICIENTE	23	64	DEFICIENTE
11	2	1	2	2	2	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	34	94	BUENO
12	2	1	2	2	2	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	34	94	BUENO
13	2	1	2	2	2	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	1	1	10	83	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	33	92	BUENO
14	2	1	2	2	1	1	9	75	REGULAR	2	2	1	1	1	2	9	75	REGULAR	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	30	83	REGULAR
15	2	1	2	2	2	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	34	94	BUENO
16	2	1	2	2	2	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	34	94	BUENO
17	2	1	2	2	1	2	10	83,3	BUENO	2	2	1	1	1	1	8	67	REGULAR	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	29	81	REGULAR
18	2	1	1	2	2	1	9	75	REGULAR	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	1	1	1	1	1	1	6	50	DEFICIENTE	27	75	REGULAR
19	1	1	2	2	2	2	10	83,3	BUENO	2	2	2	2	1	1	10	83	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	32	89	BUENO
20	2	1	2	2	2	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	1	1	10	83	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	33	92	BUENO
21	2	1	2	2	2	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	1	1	10	83	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	33	92	BUENO
22	1	1	1	1	1	1	6	50	DEFICIENTE	2	2	1	1	2	2	10	83	BUENO	2	2	2	2	2	1	11	92	BUENO	27	75	REGULAR
23	2	1	2	2	2	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	1	1	10	83	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	33	92	BUENO
24	2	1	2	2	1	1	9	75	REGULAR	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	33	92	BUENO
25	2	1	1	2	2	2	10	83,3	BUENO	2	1	1	1	1	2	8	67	REGULAR	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	29	81	REGULAR
26	1	1	1	2	1	2	8	66,7	REGULAR	2	2	1	2	1	1	9	75	REGULAR	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	29	81	REGULAR
27	1	1	1	2	1	1	7	58,3	DEFICIENTE	2	1	1	2	1	2	9	75	REGULAR	1	1	1	1	1	1	6	50	DEFICIENTE	22	61	DEFICIENTE
28	1	1	1	1	1	2	7	58,3	DEFICIENTE	1	2	1	1	1	1	7	58	DEFICIENTE	2	2	1	2	1	1	9	75	REGULAR	23	64	DEFICIENTE
29	2	1	2	2	2	2	11	91,7	BUENO	2	1	1	1	1	2	8	67	REGULAR	2	1	1	1	1	2	8	67	REGULAR	27	75	REGULAR
30	2	1	2	2	2	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	1	1	10	83	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	32	89	BUENO

Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable “perfil docente”

		PERFIL DOCENTE																			
		Perfil Profesional						Perfil Personal						Perfil Social							
ITEMS		1	2	3	4	5	6	TOTAL	7	8	9	10	11	12	TOTAL	13	14	15	16	17	18
MUESTRA	1	2	1	2	2	1	1	9	2	2	2	2	1	1	10	1	1	1	2	2	2
	2	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	2
	3	2	1	1	2	1	1	8	2	2	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	2
	4	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	2
	5	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	2
	6	2	1	2	2	1	2	10	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	1	2
	7	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2
	8	2	1	2	2	1	2	10	2	2	2	1	1	2	10	2	2	2	2	2	2
	9	2	1	1	2	2	1	9	2	2	2	2	1	2	11	1	1	1	1	1	1
	10	1	1	1	2	1	1	7	2	2	1	1	1	2	9	1	1	1	1	1	2
	11	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	2
	12	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	2
	13	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	1	10	2	2	2	2	2	2
	14	2	1	2	2	1	1	9	2	2	1	1	1	2	9	2	2	2	2	2	2
	15	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	2
	16	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	2
	17	2	1	2	2	1	2	10	2	2	1	1	1	1	8	2	2	2	2	1	2
	18	2	1	1	2	2	1	9	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1
	19	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	1	10	2	2	2	2	2	2
	20	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	1	10	2	2	2	2	2	2
	21	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	1	10	2	2	2	2	2	2
	22	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	1	2	2	10	2	2	2	2	2	1
	23	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	1	10	2	2	2	2	2	2
	24	2	1	2	2	1	1	9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2
	25	2	1	1	2	2	2	10	2	1	1	1	1	2	8	2	2	2	2	1	2
	26	1	1	1	2	1	2	8	2	2	1	2	1	1	9	2	2	2	2	2	2
	27	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	2	1	2	9	1	1	1	1	1	1
	28	1	1	1	1	1	2	7	1	2	1	1	1	1	7	2	2	1	2	1	1
	29	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	1	1	2	8	2	1	1	1	1	2
	30	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	1	10	2	2	2	2	1	2

Estadísticas de fiabilidad

KR – 20	Nº de elementos
0,973	18

En la presente base de datos, de Kuder Richarson obtenido fue de 0,973 lo cual permite corroborar que el cuestionario sobre perfil docente en su versión de 18 ítems obtuvo una buena confiabilidad.

Anexo 10: Matriz de validación del experto del Instrumento 2

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO GESTIÓN DE DIRECTIVOS Y PERFIL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL CANTÓN BUENA FE - ECUADOR, 2018.																	
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Escala		Relación entre variable y dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre indicador - ítem		Relación entre ítem y opciones de respuestas		Observaciones y recomendaciones			
				2	1	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
V2: Perfil docente El perfil del docente se adecua a las necesidades educativas dirigidas en el proceso mediador entre los estudiantes y los docentes (León Salazar, 2017)	Perfil profesional El perfil profesional se relaciona con las formación educativa, preparación académica y desarrollo de habilidades dentro del campo de acción pedagógico (Rivera, 2012)	Formación pedagógica	1. ¿Su perfil profesional está directamente relacionado con la formación pedagógica?			x											
			2. ¿En la institución educativa se brindan talleres de formación pedagógica enfocados en el fortalecimiento del perfil profesional?														
			3. ¿Consideras que tus capacidades dentro del perfil profesional como docente son tomadas en cuenta por los directivos?				x		x		x						
			4. ¿Demuestras a través acciones concretas tus capacidades con relación al perfil profesional docente?														
			5. ¿Consideras que el campo de acción en el que actualmente te desempeñas no está acorde a tu perfil profesional?														
			6. ¿Te sientes cómodo en el campo de acción que te desempeñas por relacionarse con tu perfil profesional?				x		x		x						
		Capacidades	7. ¿Crees que los valores morales son fundamentales en el perfil personales del docente?						x		x		x				
			8. ¿Consideras que la formación del perfil personal del docentes debe estar centrada en los valores morales?						x		x		x				
		Campo de acción	9. ¿En el ideario de la institución educativa se evidencian los principios éticos del perfil personal de los docentes y directivos?						x		x		x				
			10. ¿Te has sentido inconforme por la falta de principios éticos mostrados en el perfil personal de algún compañero del trabajo?						x		x		x				
	Perfil personal El perfil personal integra las actitudes y cualidades que regulan el accionar de las personas. (Carballar, 2012)	Valores morales	11. ¿En el perfil personal de los directivos consideras que es necesario cambiar ciertas actitudes?				x										
			12. ¿En el perfil personal de tus compañeros consideras que es necesario cambiar ciertas actitudes?														
			13. ¿Dentro del perfil social del personal directivo, la comunicación es una fortaleza?														
			14. ¿Crees que en la institución educativa la comunicación es ineficiente debido al inadecuado perfil social que demuestran?					x		x		x					
		Principios éticos	15. ¿La interacción en las actividades educativas se vinculan con el perfil social propuesto en el ideario del proyecto educativo?							x		x		x			
			16. ¿Tienes dificultades al momento de interactuar con otros docentes debido al perfil social de la institución?							x		x		x			
		Actitud	17. ¿El perfil social de la institución te impide tener una rápida capacidad de adaptación ante los cambios producidos?							x		x		x			
			18. ¿Crees que la capacidad de adaptación depende del perfil social propuesto por los directivos en el proyecto educativo institucional?							x		x					
GPerfil social Este perfil se enfoca en la interrelación social que existe en el marco de la convivencia. (Cano & Pastor, 2016)	Comunicación	13. ¿Consideras que la gestión institucional brinda un eficiente servicio educativo a la comunidad?			x												
		14. ¿Crees que existen servicios educativos que deben fortalecerse dentro de la gestión institucional?															
	Interacción	15. ¿Sientes que la gestión institucional contribuye en el fortalecimiento de la convivencia armónica?															
		16. ¿En la institución existen problemas que afectan la convivencia armónica que debería ser analizados por la gestión institucional?															
	Capacidad de interacción	17. ¿La gestión institucional presentó en la actualidad el plan de gestión de riesgo para la institución?															
		18. ¿Considera que las actividades de gestión de riesgo organizadas por la gestión institucional son productivas?															


Firma del Evaluador

Matriz de validación firmada por experto del instrumento 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

PERFIL PROFESIONAL DOCENTE

OBJETIVO: Determinar la relación entre Gestión de directivos y su incidencia en el perfil de los docentes en la Escuela de Educación Básica Trece de abril, los Ríos, Ecuador, 2018

DIRIGIDO A: padres a docente de la Escuela de Educación Básica “13 DE ABRIL”

APELIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

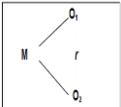
VALORACIÓN

INADECUADO	REGULAR	INADECUADO
-------------------	----------------	-------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 11: Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	MÉTODO	Población y Muestra
<p>Problema General: ¿De qué manera la gestión del directivo se relaciona con el perfil del docente de una institución educativa de Buena Fe, Ecuador periodo 2018?</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación entre la gestión de directivos y el perfil del docente de una institución educativa, Buena Fe – Ecuador, periodo 2018.</p>	<p>Hipótesis General: Hi: Existe relación significativa entre la gestión de directivos y el perfil del docente de una institución educativa, Buena Fe – Ecuador, periodo 2018.</p>	<p>Tipo de estudio por su carácter Correlacional</p>	<p>Población: 30 docentes</p>
<p>Problemas Específicos: ¿Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el perfil del docente de una institución educativa de Buena Fe, Ecuador periodo 2018?</p> <p>¿Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el perfil del docente de una institución educativa de Buena Fe, Ecuador periodo 2018?</p> <p>¿Existe relación significativa entre la gestión institucional y el perfil del docente de una institución educativa de Buena Fe, Ecuador periodo 2018?</p>	<p>Objetivos Específicos: Determinar la relación significativa entre la gestión administrativa y el perfil del docente de una institución educativa de Buena Fe, Ecuador, periodo 2018.</p> <p>Explicar la relación significativa entre la gestión pedagógica y el perfil del docente de una institución educativa de Buena Fe, Ecuador, periodo 2018.</p> <p>Fundamentar la relación significativa entre la gestión institucional y el perfil del docente de una institución educativa de Buena Fe, Ecuador, periodo 2018.</p>	<p>Hipótesis Específicos: H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el perfil del docente de una institución educativa de Buena Fe, Ecuador, periodo 2018.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el perfil del docente de una institución educativa de Buena Fe, Ecuador, periodo 2018.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el perfil del docente de una institución educativa de Buena Fe, Ecuador, periodo 2018.</p>	<p>No experimental.</p> <p>Tipo de diseño: Correlacional - asociativa</p> <p>Esquema:</p>  <p>M = Muestra O₁ = Gestión de directivos O₂ = Perfil docente r = relación entre ambas variables.</p>	<p>Muestra: 30 docentes</p> <p>Muestreo: Censal</p>

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio

Buena Fe, 04 de agosto de 2018

MSc.

Lidaura Falconery Jama Rosado

Directora de la Escuela de Educación Básica "13 de abril"

Ciudad. -

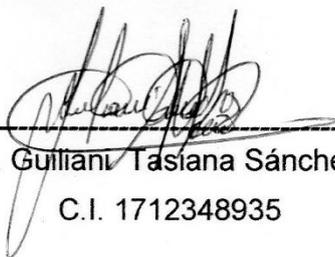
De mis consideraciones:

Quien suscribe, Lic. **Guiliani Tasiana Sánchez Macías**, con C.I. N.º **1712348935**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "Cesar Vallejo" desarrollado en la ciudad de Tumbes – Perú. Por lo que solicito a usted directora de la Institución, se sirva autorizarme para aplicar los cuestionarios de mi Tesis de investigación titulada

"Gestión de directivos y su incidencia en el perfil de los docentes en la Escuela de Educación Básica Trece de abril, los Ríos, Ecuador, 2018, que vengo desarrollando bajo la asesoría del MSc. Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides

Por la atención que sirva dar a la presente que, quedo de Ud. muy agradecido.

Atentamente,



PSC.ED.: Guiliani Tasiana Sánchez Macías

C.I. 1712348935

Anexo 13: Documento de autorización del estudio



**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"13 DE ABRIL"
Buena Fe – Los Ríos – Ecuador**



Buena Fe, 04 de agosto de 2018

Lic.

Guiliani Tasiana Sánchez Macías

Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad
César Vallejo -Tumbes

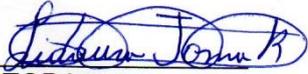
Ciudad. –

De mis consideraciones:

Reciba un cordial y atento saludo. A través del presente doy contestación su solicitud emitida, cuyo objetivo es aplicar los instrumentos (cuestionarios) validados por la Prueba Piloto, a fin de elaborar el proyecto de investigación titulado "Gestión de directivos y perfil del docente de una institución educativa de Buena Fe, Ecuador, periodo 2018, ante lo cual autorizo para que se ejecute en la fecha establecida desde abril hasta agosto del 2018.

Particular que comunico para fines consiguientes.

Atentamente,

MSc. 
DIRECTORA.
Cel.0980626821
E-mail: Lidaura.jama@gmail.com

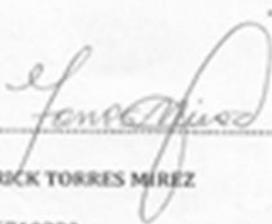
Anexo 14: Acta de Originalidad de Turnitin

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

Yo, Karl Frederick Torres Mires, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - Piura, revisora de la tesis titulada: "Gestión de directivos y su incidencia en el perfil de los docentes en la Escuela de Educación Básica Trece de abril, los Ríos, Ecuador, 2018"; del estudiante SÁNCHEZ MACÍAS GUILLANI TASIANA, 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, 23 de noviembre del 2019

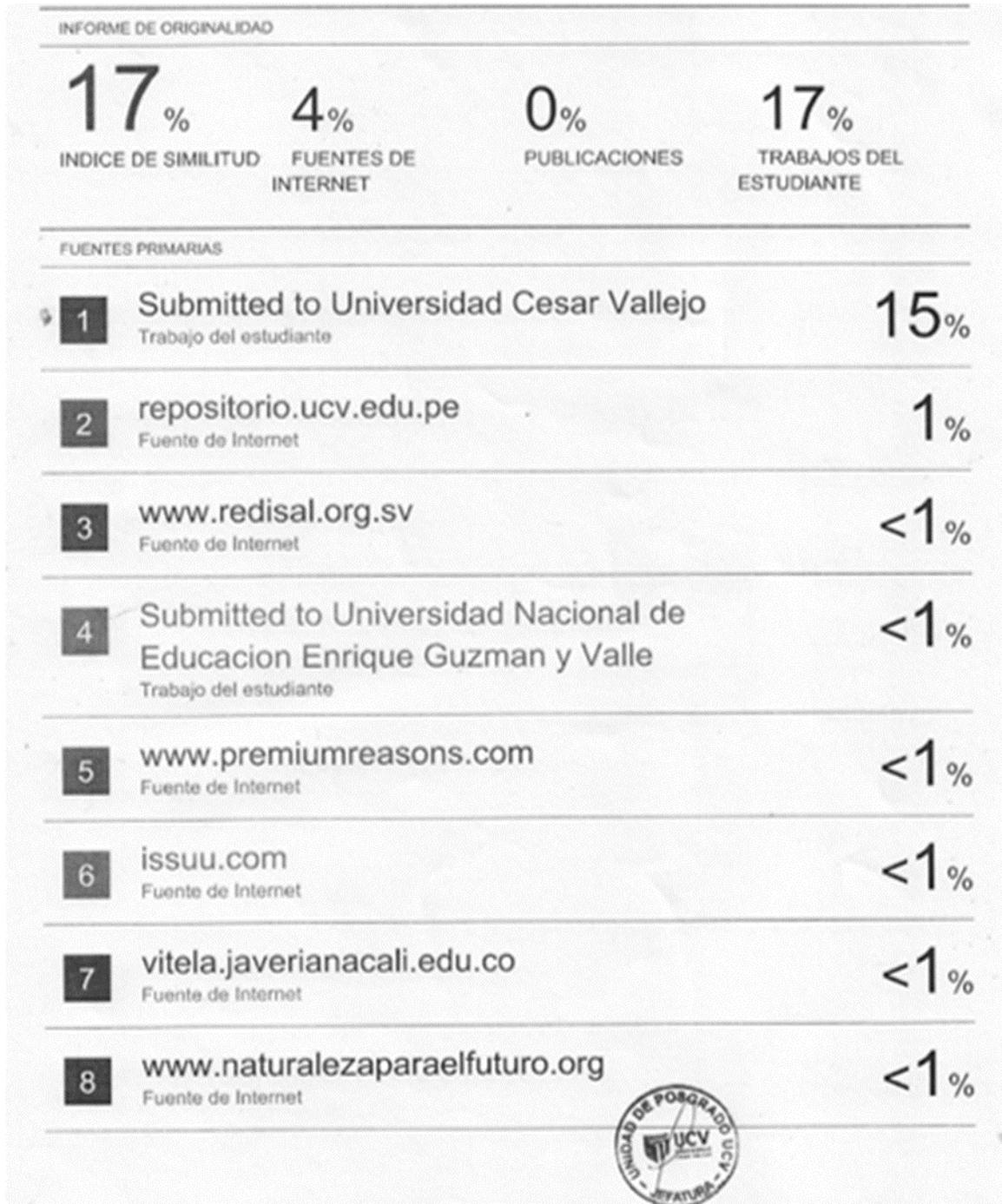


MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
DNI: 46710220

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

Anexo 15: Pantallazo de Porcentaje de Turnitin

Gestión de directivos y su incidencia en el perfil de los docentes en la Escuela de Educación Básica Trece de abril, los Ríos, Ecuador, 2018



Anexo 16: Autorización de Publicación de Tesis

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Sánchez Macías Guiliani Tasiana identificado con DNI N° 1712348935, egresado del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION EDUCATIVA de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión de directivos y su incidencia en el perfil de los docentes en la Escuela de Educación Básica Trece de abril, los Ríos, Ecuador, 2018; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA
 DNI: 1712348935
 FECHA: Piura, 10 de abril del 2019



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

Anexo 17: Versión Final de Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SÁNCHEZ MACIAS, GUILIANI TASIANA

INFORME TITULADO:

GESTIÓN DE DIRECTIVOS Y SU INCIDENCIA EN EL PERFIL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA TRECE DE ABRIL, LOS RÍOS, ECUADOR, 2018.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD



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