



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño  
docente en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”,  
Guayaquil-Ecuador 2020**

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

**AUTORA:**

Alvarado León, Verónica Iliana (ORCID: 0000-0002-1902-0955)

**ASESOR:**

Mg. Valverde Rodríguez, Wilfredo Gerardo (ORCID: 0000-0002-8822-7642)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA - PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

En primer lugar agradezco a Dios por darme sabiduría, inteligencia y fortaleza para encaminarme a terminar esta etapa de estudios en mi vida.

A mi madre, esposo e hijos, y a mi hermana Beatriz, a cada uno de ellos que siempre me brindaron su apoyo incondicional, para continuar en este proyecto profesional.

La Autora

### **Agradecimiento**

Mis agradecimientos sinceros a cada una de las personas que contribuyeron para la elaboración de mi proyecto de investigación.

Al Mg. Wilfredo Gerardo Valverde Rodríguez, por guiarme con sus enseñanzas y experiencia al desarrollo y elaboración de mi tesis.

A la rectora de la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, por darme la autorización respectiva para desarrollar mi proyecto.

A los docentes por ser partícipes en responder con ética y responsabilidad las preguntas elaboradas en mi instrumento de evaluación, cuestionario sin el cual no hubiese sido posible la medición del mismo.

A mis amigas/os que siempre me animaron y me dieron fuerzas a seguir adelante cuando los necesité.

La Autora

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	27
3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación.....	27
3.2 Operacionalización de variables.....	28
3.3 Población, muestra y muestreo.....	29
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.5 Procedimientos.....	32
3.6 Método de análisis de datos.....	33
3.7 Aspectos éticos.....	33
IV. RESULTADOS.....	34
V. DISCUSIÓN.....	49
VI CONCLUSIONES.....	53
VII. RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	66

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Descripción de la población de U.E.J.R.A.....	30
<b>Tabla 2</b> Escala de Likert.....	31
<b>Tabla 3</b> Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach.....	32
<b>Tabla 4</b> Relación entre Gestión directiva pedagógica y desempeño docente.....	34
<b>Tabla 5</b> Relación entre Gestión directiva pedagógica y Capacidades Pedagógicas .....	35
<b>Tabla 6</b> Relación entre Gestión directiva pedagógica y Emocionalidad.....	36
<b>Tabla 7</b> Relación entre Gestión directiva pedagógica y Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.....	38
<b>Tabla 8</b> Relación entre Gestión directiva pedagógica y Relaciones interpersonales.....	39
<b>Tabla 9</b> Relación entre Gestión directiva pedagógica y Resultados de Labores Educativas.....	40
<b>Tabla 10</b> Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020.....	42
<b>Tabla 11</b> Gestión directiva pedagógica y su relación con Capacidades Pedagógicas en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020.....	43
<b>Tabla 12</b> Gestión directiva pedagógica y su relación con Emocionalidad en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020.....	44
<b>Tabla 13</b> Gestión directiva pedagógica y su relación con Responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020.....	45
<b>Tabla 14</b> Gestión directiva pedagógica y su relación con Relaciones Interpersonales en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil- Ecuador 2020.....	46

<b>Tabla 15</b> Gestión directiva pedagógica y su relación con Resultado de labores educativas en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020.....	47
--	----

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Diagrama Correlacional.....	27
<b>Figura 2</b> Relación entre Gestión directiva pedagógica y desempeño docente.....	34
<b>Figura 3</b> Relación entre Gestión directiva pedagógica y Capacidades Pedagógicas. .....	36
<b>Figura 4</b> Relación entre Gestión directiva pedagógica y Emocionalidad.....	37
<b>Figura 5</b> Relación entre Gestión directiva pedagógica y Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.....	38
<b>Figura 6</b> Relación entre Gestión directiva pedagógica y Relaciones interpersonales.....	39
<b>Figura 7</b> Relación entre Gestión directiva pedagógica y Resultados de Labores Educativas.....	40

## Resumen

El presente informe de investigación titulado Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera” tuvo como propósito establecer la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y el Desempeño docente de la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, para lograr este objetivo se realizó un estudio de tipo aplicado con un diseño no experimental de intención descriptivo correlacional. La población estudiada estuvo compuesta por 78 docentes, se optó por tomar toda la muestra como población, a quienes se les aplicó una encuesta mediante dos cuestionarios con escala de Likert compuesta por 27 ítems de la variable Gestión directiva pedagógica y por 26 ítems de la variable Desempeño docente que tenían su validación respectiva, los resultados obtenidos fueron plasmados gráfica y textualmente. La medición de los datos obtenidos en los resultados mediante la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman permitió establecer que existe una relación significativa de  $r=0,253$  con un nivel de significancia  $p=0,025 < 0,05$  entre Gestión directiva pedagógica y desempeño docente en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”.

**Palabras claves:** Gestión directiva pedagógica, desempeño docente.

## **Abstract**

The purpose of this research report "Pedagogical managerial management and its relationship with teaching performance in the Jaime Roldos Aguilera Educational Unit" was to establish the relationship that exists between managerial pedagogical management and the teaching performance of the Jaime Roldos Aguilera Educational Unit. To achieve this objective, an applied type study was carried out with a non-experimental design of correlational descriptive intention. The studied population was made up of 78 teachers. It was decided to carry out a population sampling and a survey was applied to the teachers using two questionnaires with a Likert scale made up of 27 items of the variable Pedagogical management and 26 items of the variable Teaching performance that had their respective validation. The results obtained were expressed graphically and textually. The measurement of the data obtained in the results using the non-parametric Rho Spearman correlation test established that there is a significant relationship of  $r = 0.253$  with a level of significance  $p = 0.025 < 0.05$  between pedagogical managerial management and teaching performance in the "Jaime Roldos Aguilera Educational Unit"

**Keywords:** Pedagogical management, teaching performance.

## **I. INTRODUCCIÓN:**

La UNESCO (2017) plantea que en los últimos 3 años aproximadamente el 35 % de entidades educativas de América del sur y el 21% de América del norte muestran deficiencias en la gestión directiva a causa de la insuficiente formación profesional y académica del personal asignado para desempeñar estos cargos gran parte de ellos han tenido la experiencia de ser docentes , pero carecen de las habilidades necesarias para dirigir y control las instituciones educativas.

Todos los organismos que trabajan por la educación se enrumban a elevar el desempeño docente por medio de una dirección pedagógica alineada a las nuevas tendencias educativas, considerando el aprendizaje de los alumnos como los pilares primordiales en el proceso de aprendizaje, para cumplir con lo expuesto se necesita que el docente tenga en su perfil las siguientes características: capacitación profesional, liderazgo, manejo eficiente de sus insumos curriculares, dominio de relaciones interpersonales, entre otros.

Los cambios en las instituciones educativas a nivel general dependen primordialmente de la gestión pedagógica directiva y el rol del desempeño docente así lo menciona la UNESCO (2005) con su documento el “Protagonismo Docente” que fue dirigido para América Latina y el Caribe, el mismo que indica que sin educadores comprometidos por vocación no existen cambios posibles y que su labor debe tener como objetivo central la enseñanza de los estudiantes, el desempeño debe tener una visión renovada e integral enfocada en sus capacidades profesionales, la disposición personal y su responsabilidad social que coadyuven a participar en una gestión que ayude a fortalecer una cultura institucional con políticas educativas locales y nacionales que promuevan el progreso de los estudiantes.

Las innovaciones pedagógicas son importantes para realizar una buena gestión pedagógica directiva y a su vez el desempeño docente, así lo indica el informe de Tic y Educación emitido por la UNESCO (2019), los países de América Latina asumen a la tecnología como herramientas importantes para la formación de niños y jóvenes, esto para que en el futuro desarrollen su vida profesional y puedan desenvolverse de una manera interdependiente, el objetivo del aprendizaje a través del uso de Tics, es la conversión de un la principal recurso que tiene la innovación

educativa como lo es la tecnología, esto implica una alternativa al momento de aprender y enseñar.

El desempeño docente tiene relación con los estándares de calidad según el Ministerio de Educación (2012) así lo indica en el Manual de Estándares de Calidad Educativa, donde manifiesta cómo ser un buen docente y directivo, los estándares son esquemas que se utilizan para realizar procesos, cuando estos se aplican a docentes deberán certificar que los alumnos obtengan una educación de calidad y calidez. El objetivo es cumplir y darle seguimiento para que de esta manera se realicen cambios continuos, internacionalmente los países que implementan los estándares mejoran la calidad de sus sistemas educativos.

El MINEDUC (2015) mediante la guía de “Estándares de desempeño profesional docente propuesta para la discusión ciudadana” recalcó que otra de las medidas para mejorar la estrategia pública es perfeccionar la calidad docente, mediante la modernización profesional. En el 2015 alrededor de 5.000 docentes realizaron maestrías internacionales que les otorgo el título de cuarto nivel, aproximadamente 20.000 docentes realizaron cursos de actualización profesional de 330 horas.

Para conseguir cambios en los últimos años en los procesos de gestión educativa se han buscado transformaciones, permitiendo que los directivos tomen decisiones para gestionar los procesos y a su vez sean ejecutados por los equipos de trabajo y que mejoren en la vida institucional. En todo el Ecuador se establecieron programas para obtener una plaza de trabajo en el campo docente o que apliquen hacia un ascenso según lo indica: La evaluación del Plan Decenal política 7 del Ministerio de Educación (2016), que incluyó varios proyectos a través de programas como “Quiero ser maestro”, “Ser Maestro” y “Quiero ser directivo”, que se iniciaron en el año 2013 hasta la actualidad.

Todos los aspirantes para ingresar al concurso de mérito y oposición deben cumplir con requisitos imprescindibles, como ser tener un título profesional y Horas de capacitación, Estos deben seguir un proceso que consta de pruebas psicométricas, pruebas de conocimiento específico y la clase demostrativa. Además al momento de postular para un puesto laboral deben tener una mejor puntuación deben tener experiencias laborales, cursos realizados y estudios universitarios, además se

capacitaron a 10.700 docentes sobre inclusión educativa, en el 2008 se inició el proceso de formación continua con 1,3 millones de horas de capacitación, estos sirvieron para fortalecer las competencias profesionales, prácticas docentes a fin de obtener mejores resultados en la medición de los estándares de calidad.

En 2015 se beneficiaron al 14,33 % de docentes con formación de cuarto nivel, en el 2014 se aprobó los programas de ascensos y recategorización de los docentes los mismos que fueron obtenidos en base a su currículo y formación, según el INEVAL (2019) después del proceso Quiero Ser Maestro Recuperación de Elegibilidad (1-5), el Instituto Nacional de Evaluación Educativa en conjunto con el MINEDUC propinaron los primeros resultados obtenidos en la evaluación por un total de 14 600 aspirantes a docentes. De acuerdo a los primeros informes, el Quiero Ser Maestro Recuperación de Elegibilidad (1-5) contó con un 93% de asistencia del total de los inscritos, de ese porcentaje, un 15% de las personas que rindieron la evaluación superaron el rendimiento promedio.

La Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldos Aguilera ubicada en la parroquia Ximena en Guayaquil-Ecuador, está conformada por 78 docentes incluidos la Rectora, la Vice- rectora, el Inspector General y el DECE, cuenta con 2030 estudiantes repartidos en dos jornadas matutina y vespertina.

La exposición de todos estos puntos ayudó a la formulación del problema de investigación, el cual se centra en la interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera , Guayaquil-Ecuador 2020? PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y las Capacidades Pedagógicas en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera , Guayaquil-Ecuador 2020?, PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y la Emocionalidad en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera , Guayaquil-Ecuador 2020?

PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera , Guayaquil-Ecuador 2020? PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y las Relaciones

interpersonales en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera , Guayaquil-Ecuador 2020? PE5: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y los Resultados de Labores Educativas en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera , Guayaquil-Ecuador 2020?

Este trabajo investigativo se justifica teóricamente desde el enfoque teórico humanista de la administración dando una nueva perspectiva con respecto a la relación de la gestión directiva pedagógica y el desempeño docente, socialmente contribuye con beneficios a la comunidad educativa de la institución fortaleciendo los procesos pedagógicos y directivos. De la misma forma favorece a la comunidad científica con una investigación que cumple con todos los parámetros que posee el método científico.

En la parte metodológica obedece a orientaciones que nos imparte el ministerio de educación a través de normativas, y el proceso de selección docente también cuenta con un proceso metodológico y en la parte práctica admite la investigación de procesos que se desarrollan en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, como es la gestión directiva pedagógica y el desempeño docente. Por lo anteriormente expuesto, el objetivo general del presente trabajo de investigación se centra en: Determinar la relación que existe entre Gestión directiva pedagógica y el desempeño docente en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera , Guayaquil-Ecuador 2020.

En esta misma línea, los objetivos específicos de la investigación se resumen en OE1: Determinar la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y las Capacidades Pedagógicas en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera , Guayaquil-Ecuador 2020 OE2: Determinar la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y la Emocionalidad en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera , Guayaquil-Ecuador 2020 OE3: Determinar la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera , Guayaquil-Ecuador 2020.

OE4: Determinar la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y Relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera ,

Guayaquil-Ecuador 2020 OE5: Determinar la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y los resultados de Labores Educativas en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera , Guayaquil-Ecuador 2020.

Hipotéticamente se sostuvo que Hi: ¿Existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y el desempeño docente en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera , Guayaquil-Ecuador 2020?, la hipótesis nula que se generó H0: ¿No existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y el desempeño docente en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera , Guayaquil-Ecuador 2020?

H1: ¿Existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y las Capacidades Pedagógicas en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera , Guayaquil-Ecuador 2020?, H2: ¿Existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y la Emocionalidad en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera , Guayaquil-Ecuador 2020e?, H3: ¿Existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera , Guayaquil-Ecuador 2020?

H4: ¿Existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y las Relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera , Guayaquil-Ecuador 2020?, H5: ¿Existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y los resultados de Labores Educativas en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera , Guayaquil-Ecuador 2020?

## II. MARCO TEÓRICO

En Lima-Perú Molina (2018) en su tesis titulada “La gestión pedagógica de la UGEL 04 Comas y su incidencia en el desempeño docente y las competencias directivas 2017” para obtener el grado académico de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad, estudio las siguientes variables: n°. 1, gestión pedagógica que fue medida con las siguientes dimensiones: organización, planificación, calidad, formación, comunicación; variable n°. 2: desempeño docente que fue medida con las siguientes dimensiones: capacidades pedagógicas, responsabilidad, relaciones interpersonales; variable n°. 3: competencias directivas que fueron medidas con las siguientes dimensiones: manejo propio, capacidad de comunicación, manejo de la diversidad, capacidad de la ética, manejo transcultural, manejo de equipos.

Se utilizó el método hipotético deductivo con un diseño no experimental la muestra estudiada estuvo conformada por 240 directores. Los instrumentos que se consideraron para recolectar datos fueron: la técnica de Opinión de Expertos y la técnica de la encuesta con preguntas tipo Escala de Likert. Como resultado se obtuvo que la variable n°. 1 presenta un nivel regular, la variable n°.2 presenta un nivel poco adecuado y en la variable n°. 3 presenta un nivel poco adecuado. Esto indicó que la gestión pedagógica de la UGEL 04 incide en el desempeño docente y las competencias directivas 2017.

En Santiago-Chile Bravo (2017) en su investigación titulada “Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región. Santiago-Chile” para la obtención del Grado Académico de Magíster en Educación mención Dirección y Liderazgo, se utilizaron las dimensiones; gestión escolar, buenas prácticas institucionales y relaciones interpersonales. El enfoque metodológico utilizado en la investigación fue el cualitativo y la muestra tomada para investigar corresponde a los integrantes de la directiva, 4 Docentes, 2 Auxiliares docentes y el responsable del C.R.A.

La recopilación de la información se realizó mediante los instrumentos de la entrevista Semiestructurada y la observación directa. Luego de la recolección de datos se obtuvo como resultado que el éxito académico que posee el Liceo Ignacio

Carrera Pinto de San Vicente es debido al excelente liderazgo que posee el director, que resulta influyente en su equipo de trabajo para lograr metas compartidas, generar cambios e innovaciones en el proceso educativo y conseguir que los estudiantes tengan un aprendizaje de calidad dentro de la institución.

En conclusión el Director del Liceo Ignacio Carrera Pinto tiene vasto conocimiento en el área pedagógica, administrativa y financiera de la institución; obteniendo con estos saberes el apoyo de la comunidad educativa, características fundamentales que se conocen gracias al Proyecto Educativo Institucional. Esta indagación sirvió para evidenciar cuáles son las características que posee un buen líder: comunicación eficiente, innovación, paciencia, carisma, humildad, capacidad para definir metas, objetivos y compromiso.

En Lima-Perú Rosario (2017) en su tesis titulada “ La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima –2016” tiene dos variables de estudio: La variable N° 1 Gestión educativa, posee las siguientes dimensiones: Gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria y la variable N° 2 Variable Desempeño docente posee las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Esta indagación es de tipo básica y asume un diseño descriptivo correlacional, la muestra utilizada constó de 275 personas seleccionada intencionalmente a las cuales se les aplicó el instrumento de cuestionario. En los resultados se observa un  $r = 0,837$  (donde  $p < 0,05$ ), evidenciando la presencia de una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, es decir que el desempeño docente que se muestra en niveles regular alto, teniendo relación directa con la gestión educativa. Se tiene una significancia de 0,001 la misma que se encuentra dentro del valor permitido por lo que se acepta la hipótesis alterna en el siguiente sentido: La gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes.

En México Martínez (2016) en su artículo “El desempeño docente y la calidad educativa” en la revista Ra Ximhai se realizó un enfoque mixto de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional con una muestra de 183 sujetos. Esta investigación constó con cuatro categorías: escuela, docente, padres de familia y las autoridades de los tres órganos de gobierno. Para recabar información de los participantes se utilizaron como instrumentos las videograbaciones y el análisis de sus planificaciones didácticas.

Los resultados en las categorías son las siguientes: en la categoría escuela, los docentes consideran que es necesario que sea la institución orientada por un líder capacitado; en la categoría docente, los profesores indican que ellos son los gestores para alcanzar una excelente calidad educativa; en la categoría padres de familia, los encuestados resaltaron la relevancia de mantener conversaciones con ellos y en la categoría de las autoridades de los tres órganos de gobierno los investigados estuvieron de acuerdo con que deben trabajar en conjunto con las instituciones escolares.

En conclusión, para solucionar la problemática es necesario que todos los miembros de la comunidad educativa participen diligentemente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, esto implica que ocupen competentemente el papel que desempeñan interpretándolo de la mejor forma. Esta investigación sirvió para conocer como el desempeño docente no depende solamente del trabajo que hayan realizado ellos, sino que influyen en todos los colaboradores.

En Trujillo-Perú, Chávez (2019) en su tesis titulada: Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Modelo”- Trujillo 2018 consto con dos variables, la variable N° 1: Gestión educativa con sus dimensiones: Administrativa, Institucional, Pedagógica y Comunitaria y la variable N.º 2: Desempeño docente con sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Esta investigación tuvo un estudio de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental, con una muestra integrada por 52 docentes a los que se aplicó técnica encuesta.

Los resultados de los cuestionarios arrojaron que existe relación significativa de  $r=0,877$  con un nivel de significancia  $p=0,00 < 0,05$  entre gestión directiva y desempeño docente, en la Institución Educativa “Modelo” de Trujillo-2018, utilizando la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman. Al finalizar esta investigación se comprobó la hipótesis general es decir la gestión educativa si se relaciona con el desempeño docente.

En Huancayo-Perú Pucuhuayla (2017) en su tesis titulada “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Huancayo” la investigación tuvo un diseño no experimental con intención descriptiva correlacional y transversal; estuvo compuesta por dos variables, Variable 1: Liderazgo pedagógicas con sus dimensiones: Establecimiento de las metas y las expectativas, Obtención y la asignación de los recursos de manera estratégica, Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, Promoción y participación en el aprendizaje y el desarrollo profesional docente y Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo.

La variable 2: Desempeño docente con sus dimensiones: Evaluación de los aprendizajes, Manejo de la clase y Conducción de la enseñanza. La población estuvo constituida por 5 instituciones educativas del nivel primario y 60 docentes. Se concluyó que existe correlación positiva alta ( $p= 0,837$ ) entre las variables elementos de investigación, con un nivel de significancia de 0,05.

En Quito-Ecuador Ruiz (2016) En su tesis titulada “Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del Área de Lenguaje del Colegio La Salle de Riobamba, durante el primer Quimestre del año lectivo 2012-2013” para obtener el grado académico de Master en Gerencia Educativa tuvo como objetivo replantear el hecho de que los docentes sean evaluados bajo estándares de calidad y propuso hacerlo dentro un marco conceptual que permita discernir la gestión realizada. Se tomó como categoría de estudio al desempeño docente, con las siguientes dimensiones: desarrollo curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional, compromiso ético.

Esta investigación utilizó como enfoque al Cualitativo Pedagógico Lasallista, la técnica en la que se basó para recolectar información fue la entrevista y la muestra a considerar fueron los estudiantes de noveno a segundo de bachillerato. Los resultados obtenidos de los datos receptados mostraron que debido a la gestión curricular y del aprendizaje, la asignatura de Lengua y Literatura es percibida por los estudiantes como irrelevantes debido a que los docentes de esta área tienen que capacitarse para lograr el 100% en su gestión de la calidad.

En este estudio se concluyó que la calidad del aprendizaje es el resultado de la ejecución del modelo educativo implementado por todos los actores educativos y se recomendó que los docentes realicen evaluaciones y retroalimentaciones en función a las necesidades que noten en los estudiantes. Este trabajo sirvió para entender cómo una gestión débil puede afectar en la percepción del clima organizacional.

En Ibarra –Ecuador Flores (2017), en su tesis titulada “Modelo de gestión educativa para el mejoramiento de la calidad escolar de la Unidad Educativa Mariano Suárez Veintimilla de la ciudad de Ibarra” para la obtención del Título de Magíster en Gestión de la Calidad en Educación bajo el enfoque cualitativo. En esta investigación se midieron 3 categorías: Aplicación de las herramientas de gestión por parte del equipo directivo, El Proyecto Educativo Institucional tiene los componentes requeridos según los lineamientos emitidos por el MINEDUC y La Intervención de la Dirección Nacional de Auditoría Educativa.

Los instrumentos que se emplearon para obtener información fueron la entrevista y el cuestionario con una muestra de 17 integrantes del equipo directivo. La mayor parte de los investigados manifestaron que con regularidad utilizan las herramientas de gestión y que los componentes del PEI no están en función a lo establecido por el Ministerio de Educación. Al finalizar este estudio se concluyó que conseguir mejorar la calidad en la educación es necesario actualizar los planes estratégicos en base a la realidad institucional. Este trabajo sirvió para mostrar cual es la importancia que tienen los documentos de gestión dentro de las instituciones debido a que en estos se plasman los objetivos pedagógicos y se definen las funciones de toda la comunidad educativa.

En Quito Ecuador Chaves (2018) en su tesis titulada “El modelo de gestión pedagógico curricular estratégico aplicado a la Unidad Educativa Alberto Einstein nivel inicial-subnivel dos y primero de básica año 2014 -2015” para obtener por el grado académico de Magíster en Ciencias de la Educación en Especialización de Administración Educativa que tenía como objetivo mostrar como un modelo estratégico se puede adaptar a las necesidades de gestión que posee cada aula. Las dimensiones que se midieron en este estudio fueron las destrezas de comunicación y los estándares de calidad. La investigación tuvo como metodología al Hipotético Deductivo con un diseño descriptivo y la técnica para recolectar información fue la entrevista estructurada con una muestra de estudio de 6 docentes.

En conclusión, la capacitación en el Modelo de Gestión Estratégica demostró que todos los miembros de esa institución muestran un nivel muy grande de compromiso. Esta indagación sirvió para conocer cómo el Modelo de Gestión Estratégica constituye como un medio para alcanzar el aprendizaje integrado.

En Guayaquil Silva, María (2019) Tesis para obtener el grado de Magíster en Educación Superior con su tema. Con Variable N° 1 Inteligencia emocional y Variable N°2 Liderazgo- Gestión constaron D1: Análisis-Procedimentales. Diseño: cualitativo, Instrumento: entrevistas a expertos. Las entrevistas evidenciaron que los docentes reciben constantes capacitaciones pedagógicas pero que desconocen cuáles son las funciones que cumplen los procesos administrativos. En conclusión, es necesario que todos los miembros de la comunidad educativa conozcan cuál es el papel que tiene la gestión educativa dentro de las universidades para mejorar la calidad en la educación, además se mostró la necesidad de capacitar a los docentes como líderes para que se conviertan en verdaderos gestores del aprendizaje.

El enfoque Teórico que sustenta este trabajo investigativo es el enfoque humanista de la administración que lo propone Mayo (1930), muestra interés en que los seres humanos sean primordiales antes las máquinas y los grupos sociales, nace con el surgimiento de la Teoría de Relaciones Humanas, Se desarrolló gracias al desarrollo de las ciencias sociales y la Psicología del Trabajo.

La teoría que sustenta el trabajo es la Teoría General de la Administración según Chiavenato (2006) describiendo la rama encargada de aplicar la Administración en general, ya sea en empresas o en organizaciones no lucrativas, propone desarrollar habilidades conceptuales sin ignorar las habilidades humanas y técnicas, la administración se estudia bajo el punto de vista de seis variables principales: tareas, estructura, personas, tecnología, ambiente y competitividad; que se convierten en sus principales componentes de estudio. La Teoría General de la Administración muestra la administración es imprescindible y su presencia de las organizaciones ya que no tendrían las oportunidades que le permitirían crecer y mejorar.

En el enfoque Teórico Específico se vincula con la Teoría de Relaciones Humanas según George Elton Mayo (1930), expuso que entre más integrado se encuentre socialmente un equipo laboral su predisposición para producir aumentará ya que el empleado al sentirse satisfecho en su ambiente de trabajo pondrá toda su predisposición para alcanzar objetivos grupales, la teoría tiene énfasis con las relaciones humanas personales, estas ayudan a todas las personas a desenvolverse de manera adecuada con otras personas.

Relacionado lo anteriormente expuesto con el tema que concierne al presente trabajo investigativo, hay que expresar que al respecto se trabajaron dos variables: la Gestión Directiva Pedagógica y el Desempeño Docente. En cuanto a la primera variable, es necesario definir y comprender. Según el MINEDUC (2017) la gestión pedagógica cumple con un rol específico de considerar, los insumos de los currículos para la elaboración de planes que evidencien la articulación de los objetivos y evaluación de aprendizajes, basándose en las necesidades emocionales, psicológicas y de conductas de los estudiantes.

La Gestión pedagógica es uno de los pilares fundamentales en la institución educativa con los insumos curriculares como: PCI, Plan de clases; observaciones áulicas y Capacitaciones Internas que deben fortalecer a los docentes. Entender el significado del término gestión es importante ya que los directivos de cada institución no solo deben hacer que la comunidad educativa esté organizada, sino que además deben conducirlos al logro de sus metas. En las instituciones educativas la organización tiene como finalidad analizar las estrategias de evaluación que se utilizan en los centros educativos, especialmente las que se

encuentran relacionadas con el Proyecto Educativo Institucional, herramientas para medir la calidad y la efectividad de todos los instrumentos utilizados.

Para definir la dimensión enseñanza aprendizaje según Ledesma (2014) en su libro Análisis de Vygotsky el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se plantea la siguiente interrogante ¿Cómo aplicar los procesos de conocimientos para alcanzar los objetivos planteados?, así la enseñanza tiene como finalidad proporcionar los conocimientos mediante métodos, destrezas o habilidades de cada estudiante y el aprendizaje es la acumulación de valores y contenidos los cuales construyen el conocimiento. En el proceso de enseñanza aprendizaje se adoptan ciertos conocimientos como el desarrollo de las inteligencias múltiples, la formación de los docentes, aplicación de relaciones humanas, el manejo de relaciones interpersonales, todas estas capacidades conllevan a desarrollar un aprendizaje de calidez y calidad.

Según el MINEDUC (2012) define a la calidad como los resultados de que se cumplan las metas u objetivos del sistema educativo, se trata de cumplir con las necesidades en tiempo actual o futuro. La calidad es un proceso sistemático que nos impulsa a alcanzar varias metas para poder desarrollarnos en un ambiente armónico de sana convivencia e igualdad para todos.

Para definir organización educativa según Domenech (2007) en su libro titulado “La Organización del espacio y tiempo en el Centro Educativo”, menciona que la estructura educativa consiste en el tiempo y las relaciones interpersonales son los ejes principales para poder tener un buen orden educativo, una característica que tienen los administradores y docentes a través de las percepciones, ideas del conocimiento es planificar sus actividades estos están encargados de mantener la educación en constante transformación.

Según Rodríguez (2014) en su libro titulado “Liderazgo educativo y desarrollo profesional docente” menciona que el liderazgo directivo es la principal fuente para obtener un aprendizaje de calidad que nos garantice mejorar continuamente en los procesos como directivos y profesionales dando como producto el avance de la excelencia educativa en los estudiantes. El liderazgo directivo ayuda a la formación

del desarrollo profesional, debido a que la gestión directiva debe institucionalizar la formación profesional como parte de la preparación continua.

Según Inet (2001) en su Informe de “Materiales de trabajo para la formulación de un acuerdo marco sobre formación profesional” menciona que son procesos de aprendizaje coordinados los que tienen por finalidad la formación de elementos de enseñanza-aprendizaje continuos los mismo que deben estar conformados por instituciones de la sociedad. La formación profesional viene evolucionando en todos los campos en los cuales se necesita la preparación socio-laboral, existen varias etapas que deben cumplirse y son inicial, principiantes y de servicios.

Para definir a la planificación curricular según Freire, Páez, Núñez, Narváez e Infante (2018) en su artículo de revista: “El diseño curricular una herramienta para el logro en la educación” menciona los ámbitos más importantes de la elaboración curricular como un instrumento necesario para construir, comprender conocimientos necesarios para dirigir una clase, proyecto o actividad las mismas que son realizadas con los estudiantes a través del método de enseñanza aprendizaje participativo, parte de planificación curricular son instrumentos curriculares como el plan curricular anual, plan unidad didáctica y la planificación de clase. El resultado sirve para que las enseñanzas de los alumnos se vean reflejados en el éxito de pruebas estandarizadas que permiten evidenciar el logro de las mismas.

Para conceptualizar la evaluación y observaciones áulicas se recurre a Kane (2012) en su artículo de revista ”Capturing the dimensions of effective teaching: student achievement gains, student surveys, and classroom observations” lo describe como un método para registrar el desempeño de una persona, para comprobar los logros obtenidos y evaluar los productos, se basa en reglamentos elaborados con anterioridad, con mecanismos que permitan saber si el profesional está capacitado o no, los directivos mediante las observaciones pueden detectar alguna falencia con el objetivo de reforzar y perfeccionar las prácticas docentes en la institución. La evaluación ayuda a mejorar las capacidades profesionales con estrategias que permitan responder al sistema de evaluación institucional y nacional.

Para definir a la Responsabilidad Profesional el Seghedin (2014) en su artículo de revista "From the teachers professional ethics to the personal professional responsibility" el docente debe sensibilizarse en el rol que ejerce, debido a que está vinculado directamente en el proceso de enseñanza de los estudiantes, por tal razón se prepara constantemente para ello a través de la búsqueda constante de investigaciones, actualizaciones pedagógicas, elaboración de planificaciones, participación en proyectos educativos y cumple con las políticas educativas. Además siempre está dispuesto a tener una comunicación asertiva, efectiva y de calidez con toda la comunidad educativa. El docente debe manejar relaciones interpersonales, trabajar en equipo, participación activa de las actividades institucionales.

Para definir el indicador uso y creación de recursos según la UNESCO (2015) emite una Guía básica de Recursos Educativos en la cual manifiesta sobre la forma del uso y creación de recursos para el proceso de enseñanza aprendizaje incluyen elementos del entorno, materiales gráficos, audiovisuales y tecnológicos que ayudan a mejorar la interacción durante el proceso de estos recursos pueden ser diseñados para los estudiantes, sin generar costos alguno. Los docentes elaboran planificaciones micro curriculares con la finalidad de incorporar los recursos de acuerdo a la temática y actividades planteadas, en la actualidad se utiliza variedades de recursos tecnológicos que facilitan el proceso de enseñanza aprendizaje.

Para especificar las destrezas y habilidades de los estudiantes según MINEDUC (2012) en su libro titulado "Gestión pedagógica directiva" describe las habilidades como una sucesión de aprendizaje lo cual desarrollen por sí mismo y esto les ayude a potenciar sus conocimientos a lo largo de su vida profesional, constituyéndose como un aspecto primordial, para cumplir esto se debe reflexionar sobre los procesos de educación que se tienen que utilizar al leer y las comunicaciones interpersonales entre otros.

Para definir los estándares según McInermey, Van Etten & Dowson (2007) en su Libro "Standards in Education" menciona que para obtener una educación de calidad la gestión pedagógica directiva debe dirigir, fortalecer y vigilar el

cumplimiento de los modelos de calidad, los docentes logran estas metas pertenecientes al sistema nacional debido a la importancia que le dan.

Para conceptualizar Pruebas Estandarizadas según Fernández, M.; Alcaraz, N. & Sola, M. (2017) en su revista "Evaluación y pruebas estandarizadas" menciona evaluación como resultado de pruebas estandarizadas las mismas que son de calidad ya que solo sirve para mejorar lo no bien comprendido por los estudiantes, pues es cuestión de formulismo, ya que no se asume un resultado favorable en algunas asignaturas y en el acuerdo social que debe fomentar la educación educativa. Es de mucha importancia interpretar las habilidades o destrezas de los estudiantes porque cada individuo es diferente y aplicar las pruebas que realmente coincidan con el resultado que el maestro espera lograr en la réplica de la teoría de conocimiento.

Para definir Interrelaciones Personales según Navas, García, Arvizu & Olimón (2014) en su artículo de revista "Las relaciones humanas en la universidad y el impacto en la calidad educativa" menciona fundamentos que cumplen una función directa por medio de estímulos con el fin de llevar a cabo una buena relación con los demás. Los docentes cumplen un papel muy importante al inculcar valores a los estudiantes, es una interacción recíproca que se encuentran reguladas por normativas. Las relaciones interpersonales son importantes fomentan un buen clima laboral ya sea con los compañeros de trabajo, estudiantes, esto se da con un buen trato, respeto, motivación, sin embargo existen personas que confunden todos los procesos que se dan en estas relaciones y olvidan que son la base para la buena convivencia.

Para concretar el indicador cronogramas de actividades según Ministerio de Educación (2019) en su informe "Cronograma de actividades" indico que tiene como finalidad llevar a cabo los procesos de validez con las Direcciones Distritales, en donde se señala las actividades que se van a elaborar en un lapso de tiempo determinado el cual puede anticiparse sin tener complicaciones. El cronograma de actividades es importante porque determina todas las acciones imprescindibles para cumplir con los objetivos planteados, además de que prioriza actividades para establecer un orden coherente.

Para conceptualizar el indicador Comunicación efectiva según Husain (2013) en su artículo de revista “Effective communication brings successful organizational change” menciona la conexión real como aquella donde sus integrantes pueden transmitir el mensaje de maneras similares, de esa forma el mensaje es traspasado exitosamente, si se cumplen sus pasos básicos, dirigir, aceptar, enseñar y comunicarse. Para la educación es importante que exista una información clara y concisa para que se haga correctamente el proceso de aprendizaje, el mismo que ayuda a todos los integrantes de la institución a participar activamente en cada campo que se encuentren mediante la escucha activa.

Para definir el indicador acompañamiento pedagógico Según Oliva (2018) Informe “acompañamiento pedagógico” a una opción que le permite al docente, mejorar la calidad y su desarrollo en el aula de clases, en las unidades educativas se debe realizar pruebas de conocimientos y con los resultados ir mejorando el rendimiento de los estudiantes, el seguimiento académico debe ser eficaz en sus prácticas del aula dentro de la institución. Los docentes concretan el proceso de acompañamiento de servicios en estudios e investigaciones para establecer las metas, este proyecto que facilita la creación y seguimiento en programas de mentoría.

Estos procesos de formación de servicios se direccionan con las necesidades, proyectos, métodos de aprendizaje. Para conceptualizar la capacidad de planeación según la UNESCO (2018) en su libro titulado “Planificar la educación, construir el futuro” identifica el futuro como la base de los procesos de aprendizajes, los sistemas educativos alcancen un desarrollando eficiente y se sienten los cimientos políticos es necesario que realice una óptima administración para definir la formación docente.

Según la UNESCO (2017) en su informe de “Formación Inicial Docente” menciona la formación inicial de los docentes se basa en una serie de procesos en el cual debemos involucrarnos continuamente y ponerlos en práctica, en base a esto poder adquirir nuevos aprendizajes en el proceso del desarrollo profesional docente. La formación inicial de los docentes es importante porque nos permite obtener un proceso de adaptación en el cual podemos adquirir nuevos conocimientos para realizar una buena enseñanza en el proceso formación en el cual nos encontramos.

Este proceso de formación de principiantes nos indica que no se puede eludir la formación inicial debido a que en esta nueva etapa se obtiene un desarrollo profesional progresivo, los docentes tienen la responsabilidad de impartir conocimientos y a la vez prepararse para transmitirlos eficientemente, como educadores no podemos saltarnos ningún procedimiento de formación ya que estos son indispensables para nuestro desarrollo continuo.

Para dar sustento a la Variable número 2 Desempeño Docente el Enfoque Teórico específico se asocia con el constructivismo según Alfaro y Andonegui, (2007) mediante el cual planteó al conocimiento como la cimentación de toda persona, cada ser humano asocia la realidad y la estructura mediante constructo, las actividades cognitivas benefician y ayudan a implementar el constructivismo en las instituciones educativas las mismas que permiten que los estudiantes obtengan un aprendizaje significativo y duradero, además fortalece las habilidades cognitivas, se puede decir que algunas actitudes están dirigidas a la formación educativa las cuales se visualizan en pasos reglamentarios como son: evolución y desarrollo intelectual, proceso de experiencias cognoscitivas y constructivismo social. El docente debe indicar las recomendaciones a través de un clima organizacional.

El enfoque de la Teoría General se relaciona con las teorías de la educación según Marx y Engels (1984) indicó al pensamiento comunista del mundo y su técnica dialéctica marxista dieron la posibilidad a la ciencia pedagógica de realizar un enfoque a la educación para lo cual se requiere encontrar prácticas y políticas educativas, dándole a los fundadores del comunismo o marxismo la oportunidad de demostrar que los orígenes de donde provienen los pensamientos sociales y las teorías no deben originarse en ideales propios, sino en las situaciones de la colectividad. Esta teoría en la educación infiere en varias partes, como la pedagogía, la andrología, el currículo, el aprendizaje, la política educativa, la organización y el liderazgo. El pensamiento educativo está constituido por distintas disciplinas, como la historia, la filosofía, la sociología y la psicología.

El enfoque de la Teoría Específica se relaciona con la Teoría de pedagogía activa según Ballesteros y Moral (2014) fundamenta sus bases o principios en que el alumno es el protagonista principal para el progreso de las actividades estudiantiles, el maestro es un traductor del proceso activo de la enseñanza, la forma de

interactuar con los estudiantes mediante clases interactivas, cumpliendo con los métodos de enseñanza en aspectos positivos, el proyecto de vida está encaminado desde el inicio de su etapa escolar hasta concluir con el bachillerato donde concluye uno de los episodios promoviéndose la formación activa a través de la utilización de un ambiente virtual en el cual se coloca el material interactivo didáctico

En el estudio sobre la pedagogía activa se visualiza como los estudiantes realizan el desarrollo de la clase y el maestro es un facilitador de dicha asignatura. Las estrategias metodológicas que aplican los maestros van enfocadas aprendizaje activo cimentado en problemas que permitan entender e implementar conocimientos primordiales y obtener las destrezas necesarias para culminar una tarea a través del trabajo en equipo logrando de esta forma profundizar el aprendizaje.

Para conceptualizar la segunda variable desempeño docente según Oliva (2018) en su Informe "Acompañamiento pedagógico una alternativa para mejorar el desempeño docente" indico que se debe llevar a cabo la preparación, enseñanza, participación y crecimiento de sus responsabilidades en la formación académica, este se determina en factores que ayudan a fomentar un buen clima laboral. El trabajo educativo se ejecuta en varias etapas tanto a social, cultural, institucional; lo cual le permite docente mejorar el ambiente en el aula, a través de una acción reflexiva.

Los docentes mencionan que el desarrollo de su trabajo es fundamental en toda unidad educativa, debido a que son los encargados de establecer vínculos con los estudiantes y de mantener comunicados a los representantes de los mismos. Partiendo de las definiciones anteriores, podemos afirmar, que dependiendo de la eficiencia del desempeño docente en un plantel educativo, la calidad en la educación mejora o empeora, porque los maestros están en contacto directo con los estudiantes en lo que dure el horario escolar y ellos son los encargados de formarlos integralmente.

Para definir la dimensión las capacidades pedagógicas según Aguiar (2018) en su artículo de revista "la formación de competencias pedagógicas en los profesores universitarios" se refieren a un constructor de nociones donde se elaboran las bases

sobre la eficiencia ya que ambas tienen las mismas capacidades entre los principios. Las capacidades pedagógicas son procedimientos y conocimientos encaminados con el profesionalismo de todos los docentes y estos se encaminan al principio de la eficiencia.

Para medir la dimensión Emocionalidad según el Ministerio de Educación de Perú informe (2016) "Guía metodológica para el participante de habilidades interpersonales" indico los diversos estudios muestran independencia de hasta qué punto la gente intenta ocultar sus emociones, las verdaderas, por lo general, se hacen evidentes. Todo ser humano siente estimulaciones a cualquier situación o acción que se nos presenta en la vida y estas acciones nos ayudan a poder desenvolvernos frente a la situación que nos encontramos, no es muy fácil ocultar las emociones frente a sucesos que nos pasan en el día a día. Las personas actuamos de diferentes formas a las emociones que sentimos, muchas veces nos quedamos en la etapa de negación frente a un problema difícil.

Para conceptualizar la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales según UNESCO (2005) en su artículo de revista ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente menciona a los docentes dentro de la educación tiene mucha relevancia ya que ellos son los responsables de asegurar un aprendizaje de calidad, esto implica que adapten los planes realizados por los centros educativos en función a las necesidades que tienen sus estudiantes, preparen los materiales para clase, fomenten en sus alumnos un buen comportamiento, sin dejar de lado la evaluaciones que permiten observar los resultados.

Además de muchas veces ser considerados el eje central del aprendizaje, los docentes llevan en sus hombros una responsabilidad muy grande que es la formación de los estudiantes en personas integras capacitadas para todos los ámbitos de la sociedad. Para definir la dimensión Relaciones Interpersonales según, Departamento de Orientación psicología (2007) en su Informe titulado las "Relaciones Interpersonales" indica que permiten desarrollar destrezas sociales que dan como resultado la habilidad para comunicarse efectivamente y la resolución eficaz de problemas.

Todo ser humano siente estimulaciones a cualquier situación o acción que se nos presenta en la vida y estas acciones nos ayudan a poder desenvolvernos frente a la situación que nos encontramos, no es muy fácil ocultar las emociones frente a sucesos que nos pasan en el día a día. Las personas actuamos de diferentes formas a las emociones que sentimos, muchas veces nos quedamos en la etapa de negación frente a un problema difícil.

Para definir la dimensión Resultados de Labores Educativas según O.C.D.E(2016) en su Informe “Dónde se sitúa su centro educativo en el contexto internacional” la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos menciona que las consecuencias de labores educativas se expresan en el entendimiento y habilidades de los estudiantes los mismos que demuestran o se ven reflejados en cada uno de los niveles, las capacidades empleadas al comprender cada asignatura ayudan a que los alumnos se preparen para obtener un desenvolvimiento destacado a nivel mundial, los mismos que se preparan constantemente, los docentes cumplen un papel muy significativo para que estos resultados se cumplan.

Para conceptualizar el indicador didáctica según Cooper et al., (2010) En su libro “Classroom Teaching Skills” señala parte del modelo como conjunto de estrategias y metodologías, otro modelo similar la herramienta explicativa que nos ayuda a comprender el proceso aprender y enseñar basado en fundamentos, competencias, y desarrollos. Los docentes utilizan las estrategias didácticas para conseguir un aprendizaje duradero en los estudiantes realizando una planificación acorde a las necesidades que poseen además de usarlos como apoyo pedagógicos para conseguir los objetivos del aprendizaje.

Para definir las habilidades comunicativas según University of Calicut (2011) en su libro “Humanities and Communication Skills” menciona a las destrezas que permiten relaciones encaminadas al respeto y empatía hacia la otra persona, por ese motivo los docentes en la actualidad deben ser comunicadores hábiles eso implica que al momento de hablar, escuchar, leer y escribir lo hagan de una forma clara y fluida ya que estos son los encargados de llevar cultura a la comunidad mediante sus enseñanzas, las cuales se encuentran en constante preparación.

Para medir el indicador perceptivo según Hernández (2006) según el informe titulado “La anticipación como proceso perceptivo motor que interviene en el aprendizaje de las habilidades abiertas” menciona la habilidad que permite apreciar la información externa y al enviarla a nuestro cerebro, organizarla y seleccionarla en conjunto con los procesos para alcanzar la inclusividad, que se da a través de estímulos interactuando con las capacidades de los organismos; se puede considerar como los efectos que producen sobre los sistemas sensoriales, los cuales le permiten interactuar adecuadamente con su ambiente. Los docentes utilizan las habilidades perceptivas para interpretar las situaciones presentes en los estudiantes por medio de la escucha activa entendiendo las distintas adversidades presentes en el salón de clase.

Para medir la capacitación y auto preparación, indico Böhr (2000) en su artículo de revistas “Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras” sugiere que los docentes además de conocer la materia que van a impartir requieren tener un vasto conocimiento en métodos y teorías de enseñanza para que puedan captar de manera eficaz la atención de los estudiantes, mejoren su desempeño en la institución donde laboran y aporten apropiadamente al proceso pedagógico, estas son las razones que llevan a los educadores a prepararse en empresas públicas y privadas logrando estimular su progreso profesional , de esto depende el avance de las instituciones educativas.

Para conceptualizar vocación profesional según Freire et. al (2008) en su Informe “Acercamientos a la comprensión de la vocación pedagógica en la experiencia de cursar el primer año de estudio en educación superior” indicó: los docentes tienen como objetivo la instrucción integral de los estudiantes por ese motivo esta labor representa una gran responsabilidad e implica tener una vocación clara, una conducta moral y social ejemplar, un sentido innato de ayuda y colaboración hacia los demás; además conlleva adquirir una vasta preparación profesional y la titulación que le autorice el cumplimiento de sus funciones.

Para delimitar autoestima según Baumeister (1993) en su Libro “Self-Esteem The Puzzle of Low Self-Regard” define el grado de aceptación que tienen las personas hacia sí mismos, la cual forma parte de su naturaleza gracias a poseer una positiva imagen propia y del entorno a su alrededor, consiguiendo sentirse confiados y

seguros de sus capacidades, esto permite tener una mejor salud mental y física que mejora su afinidad es con los integrantes de la comunidad educativa.

Para conceptualizar el nivel de satisfacción según Soler & Escoda (2012) en su Informe titulado “Bienestar emocional, satisfacción en la vida y felicidad” indica que con el transcurso del tiempo se han desarrollado varias evaluaciones que ayudan al docente a lograr satisfacción profesional, mejorando las situaciones que están vinculadas a su labor como maestro preparándose continuamente, creando un clima favorable entre los estudiantes e incentivando su vocación.

Para definir la Capacidad para resolver conflictos según el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteizko Udalal III Plan Joven - Unidad de Juventud (2018) en su informe titulado “Resolución Pacífica para solución de los conflictos” señala que los docentes deberían de manejar perfectamente sus emociones ya que son los responsables de resolver y prevenir conflictos entre pares de manera imparcial mediante procedimientos, protocolos y rutas para atender las situaciones de violencia, para que de esta forma se mantenga la sana convivencia y se pueda cumplir lo que estipula el código de convivencia institucional, bienestar en toda la comunidad educativa.

Para la resolución de conflictos debemos de tener una comunicación clara y efectiva, entendiendo o asumiendo el papel de facilitador como docente. Para conceptualizar la Asistencia y puntualidad, Montoya (2009) en su artículo de revista “Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital” indica que toda persona debe tener como actitud o hábito la puntualidad, esta formación se da en el hogar desde los primeros años de vida. Los docentes para aplicar asistencia y puntualidad en el salón de clases deben tener un buen manejo y aplicación de estos valores, los mismos que son importantes para el desarrollo de sus labores diarias, pero esto depende en gran medida de cómo se promueva la responsabilidad como parte de su cultura institucional.

Para definir el Grado de participación en las sesiones de trabajo Fernández (2002) realizó un Informe titulado “El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresa” manifestó que los seres humanos debemos participar proactivamente en el cumplimiento de nuestras labores y estar motivados,

para lograrlo es necesario tener vocación, obtener una adecuada preparación profesional y desarrollar habilidades o destrezas en varias actividades que nos ayuden a desenvolvemos en cualquier sesión de trabajo que se indique o nos propongan; evidenciando su compromiso con la organización.

Para conceptualizar Cumplimiento de la normativa Mintic (2016) en su Informe “Roles y responsabilidades” define los procedimientos en políticas, estrategias, destrezas, modelos y objetivos que se realizan para dar cumplimiento a las normativas de los establecimientos educativos, y sirven para mejorar los procesos tecnológicos, plataformas educativas, aplicaciones o procesos específicos que son indispensables para llevar a cabo el desarrollo de los mismos.

Para implementar Grado de autonomía profesional, Rosales (2007) en su Artículo de revista “Ética y valores profesionales” define que el profesional debe ser dueño de sus impulsos, responsable, ético, capaz de resolver conflictos y de considerar las normas morales, además debe sentirse satisfecho y comprometido al momento de lograr un bienestar a la sociedad o comunidad educativa, esto nos demuestra las habilidades que tiene el docente para autorregular su conducta y solucionar sus problemas internos como externo.

Para definir Preocupación y problemas de los estudiantes, Torres (2016) en su Informe “Dificultades interpersonales en la adolescencia: Relaciones con ansiedad social” enfoca la primera habilidad que desarrolla el docente la capacidad de percibir las dificultades existentes en las relaciones interpersonales de sus educandos, muchas veces se obstaculizan por sus distintos comportamientos sociales y culturales , al medio que los rodea y a presiones sociales que los obligan mantener roles, posturas y conductas que los llevan a continuar con sus modos de vida dando como resultado la resistencia a convivir en un ambiente armónico, agradable y saludable.

El personal del DECE en sus constantes capacitaciones que brindan en las instituciones educativas trata de transformar con apoyo psicológico y orientación profesional las distintas problemáticas de los estudiantes inculcando sus derechos y obligaciones que poseen como seres humanos.

Para relacionar las expectativas por el desarrollo de sus estudiantes Montoya (2009), en su artículo de revista “Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital” menciona a las expectativas como miras que van enfocadas hacia la formación integral de los estudiantes, fomentando ideas que le permitan convertirse en gestores de vida retribuyendo a la sociedad y perfeccionando la calidad de vida de los individuos; para eso el profesorado debe vincularse al currículo elaborando las planificaciones estratégicas las misma que ayudan a guiarse y tener un plan de clases.

Para conceptualizar Flexibilidad para aceptar la inclusividad según la UNESCO en su libro (2016) titulado “Educación especial e Inclusión educativa” menciona la realidad de los derechos en la educación para lo que es necesario dejar de lado actitudes discriminatorias, esto implica aceptar las diferencias culturales para otórgales a los estudiantes la misma cantidad y calidad de oportunidades. Los docentes deberían ver las diferencias en los estudiantes como una oportunidad para aprender no como un impedimento para realizar sus labores.

Para definir los Resultados académicos satisfactorios, Lamas (2015) Artículo de revista “Sobre el rendimiento escolar” menciona que para obtener un desempeño académico satisfactorio en educación se debe realizar un proceso un aprendizaje significativo , basado en estrategias metodologías, innovaciones educativa, recursos tecnológicos y la predisposición del maestro y estudiantes para alcanzar el objetivo propuesto, la ayuda de los familiares es importante en la educación porque son los encargados de la formación de las relaciones interpersonales.

Para aplicar Grado de orientación hacia el perfil de los estudiantes el MINEDUC (2016) en su informe “El perfil del bachiller ecuatoriano: desde la educación hacia la sociedad” argumenta que los estudiantes no están correctamente orientados a su vocación estudiantil, ya que no desarrollan un proyecto de vida que los ayude a encaminarse durante toda su vida estudiantil, el mismo que debería estar elaborado mediante objetivos y metas.

En la actualidad existe una prueba que realizan los estudiantes en décimo año de educación básica superior que se llama OVP, orientación vocacional profesional, el mismo que desarrollan los estudiantes para escoger una especialidad de acuerdo

a los resultados que obtienen, algunos no se sienten identificados con las carreras obtenidas, por lo que no les permite desarrollarse en su vida estudiantil, sería fabuloso que los estudiantes escogieran la carrera de acuerdo a gustos y preferencias, algunos casos también se ven evidenciados por conveniencias familiares.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación

##### Tipo de estudio

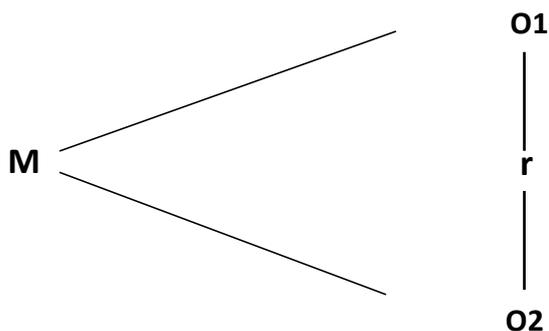
En la investigación, según Dávila (2006) el método deductivo es aquel que organiza los conocimientos previamente adquiridos y señala las relaciones en función a que se pase de lo macro a lo micro, pero sin impulsar a conformar nuevas fuentes de verdades. Se seleccionó este método porque nos facilitó los recursos para juntar la teoría y la observación.

Según Baena (2017) la Investigación Aplicada tiene el objetivo de estudiar la problemática de la investigación centrando su atención en acciones concretas que permitan llevar a cabo las teorías generales, además de destinar su empeño a la resolución de las necesidades de la comunidad. Esta investigación solucionó el problema que representa la gestión directiva pedagógica y evidenció cuál es su relación con el desempeño docente.

##### Diseño de investigación

De acuerdo con Hernández Fernández & Baptista (2014) en el diseño no experimental es inexistente la posibilidad de alterar las variables o destinar aleatoriamente los participantes porque la naturaleza de las variables no se presta a la manipulación. Los diseños transaccionales o transversales descriptivos son los que cumplen con la función de detallar las características que poseen las variables en una comunidad. Los estudios de corte correlacional son aquellos que determinan el nivel de relación que tienen las variables pero sin llegar a ser del tipo causal.

Figura 1: Diagrama correlacional



Donde:

M = Muestra de la Investigación

O1 = Gestión Directiva Pedagógica

O2 = Desempeño Docente

r = Relación entre variables

### **3.2 Operacionalización de variables**

#### **Variable N.º 1 Gestión Directiva Pedagógica**

##### **Definición conceptual**

Se detalló conceptualmente a la variable N.º 1 Gestión Directiva Pedagógica, según MINEDUC (2017) manifestó que se cumplió con un rol específico de considerar los insumos de los currículos para la elaboración de planes que evidencien la articulación de los objetivos y evaluación de aprendizajes, basándose en las necesidades emocionales, psicológicas y de conductas de los estudiantes.

##### **Definición Operacional**

La definición operacional de variable N° 1 Gestión Directiva Pedagógica se midió en 5 dimensiones, el análisis de esta variable se lo realizó por medio del instrumento cuestionario que constó con una escala de Likert que permitió medir las dimensiones de: Enseñanza Y Aprendizaje, Calidad, Organización Educativa, Liderazgo de los Directivos y Formación profesional.

##### **Indicadores**

D1=Enseñanza Aprendizaje sus indicadores I1: Planificación Curricular I2: Evaluación, I3: Observaciones Áulicas; I4: Responsabilidad Profesional I5: Uso y creación de recursos; D2=Calidad sus indicadores I1: Destrezas y habilidades de los estudiantes, I2: Estándares, I3: Pruebas Estandarizadas; D3= Organización Educativa sus indicadores I1: Interrelaciones Personales; I2 Cronogramas de Actividades; D4= Liderazgo de los Directivos sus indicadores I1: habilidades interpersonales, I2 Acompañamiento Pedagógico, I3, Capacidad de planeación; D5= Formación profesional sus indicadores ,I1 Formación inicial, I2 Formación principiantes, I3 Formación servicios.

## **Variable 2: Desempeño docente**

### **Definición conceptual**

Se detalló conceptualmente a la variable 2 Desempeño Docentes, según Oliva (2018) en su Informe “Acompañamiento pedagógico una alternativa para mejorar el desempeño docente” indicó que se debe llevar a cabo la preparación, enseñanza, participación y desarrollo de sus responsabilidades en la enseñanza aprendizaje, este se determina por factores que ayudan a fomentar un buen clima laboral. El trabajo educativo se ejecuta en diferentes niveles, el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

### **Definición operacional**

El análisis de esta variable se realizó por medio del instrumento cuestionario que constó de una escala de Likert que permitió medir las dimensiones de: Capacidades Pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, Relaciones interpersonales y Resultados de labores educativas.

### **Indicadores**

D1=Capacidades Pedagógicas sus indicadores I1: Didácticas; I2: comunicativas; I3: Perceptivas; I4: Capacitación y auto preparación; D2= Emocionalidad sus indicadores I1: Vocación pedagógica, I2: Autoestima, I3: Nivel de satisfacción; I4: Capacidad para resolver conflictos; D3=Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales sus indicadores I1: Asistencia y puntualidad; I2: Grado de participación en las sesiones de trabajo; I3: Cumplimentó de la normativa; I4: Grado de autonomía profesional; D4=Relaciones interpersonales sus indicadores I1: Preocupación y problemas de los estudiantes, I2: Expectativas por el desarrollo de sus estudiantes, I3: Flexibilidad para aceptar la inclusividad; D5=Resultados de labores educativas sus indicadores I1: Resultados académicos satisfactorios, I2: Grado de orientación hacia el perfil de los estudiantes.

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

Según Arias (2012) “La población es una agrupación de integrantes que poseen cualidades parecidas en donde las conclusiones del estudio van a ser ampliadas,

esta se selecciona en torno al problema y a los objetivos de la investigación, Según Hernández et al. (2014) mencionaron la muestra como una porción de la población de interés y en donde se recolectara los datos necesarios para la investigación; fue importante que se defina y delimite con antelación para obtener mayor precisión en los resultados.

La población involucrada en esta investigación estuvo compuesta por 78 docentes es decir la muestra se convirtió en población porque representa todo lo que queremos estudiar dentro de esta investigación, en los cuales están incluidos los miembros Directivos, esto nos facilitó tener una visión panorámica de la problemática que existe dentro de la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, partiendo de esos datos recolectados pudimos proponer soluciones más efectivas.

Tabla 1

Descripción de la población U.E.J.R.A.

Población	Nº
Directivos	3
Profesores de la jornada matutina	42
Profesores de la jornada vespertina	33
Total	78

Nota. Información de RR.HH. de la U.E.J.R.A.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnica

De acuerdo con Arias (2012) se entendió por técnica de investigación al proceso de adquisición de datos o información. Según Aragón (2004) la evaluación psicométrica tuvo como objeto juntar criterios en la evaluación propia haciendo referencia a estímulos, protocolos de preguntas, calificación, entre otras; para que aunque cambie el aplicador el texto pueda mantener la estructura y el orden inicial además de que incrementa la confiabilidad estadística. En este estudio se utilizó la técnica de la evaluación psicométrica por ser objetiva, sistemática y tipificada además de que permitió generar resultados exactos necesarios para darle solución a la problemática planteada.

**Instrumento:**

Según Arias (2012) en el proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. Indica que un instrumento de recolección de datos es cualquier medio que tiene como finalidad recabar información.

Hernández et.al. (2004) afirman que una escala de Likert, es un conjunto de preguntas mostradas como afirmaciones o juicios, en donde se pide a los participantes que reaccionen. Se aplicó un cuestionario con escala de Likert a la muestra conformada por 78 docentes debido a que nos permitirá extremar sus opiniones a través de las categorías.

Tabla 2 Escala de Likert

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nota: Información tomada del libro de Hernández et. al. (2014) adaptada por la autora.

**Validez:**

La validez de contenido es definida por Escobar & Cuervo (2008) evidenció que tan acorde es el muestreo que se le realiza a una población, dependiendo de lo que se intenta medir, frecuentemente esta evaluación lo realiza un plantel o expertos en el tema investigado no es común que esta evaluación se realice basándose en datos empíricos. La validez de constructo, comprueba los resultados obtenidos por un instrumento con otros previamente elaborados.

El instrumento fue aprobado por juicio de expertos, en la variable Desempeño Docente, el dictamen obtenido fue válido.

**Confiabilidad:**

Vara (2012) indicó que la confiabilidad, tiene relación con la precisión y la congruencia, es el nivel en que repetidamente es aplicado un instrumento a una misma muestra, obteniendo resultados similares. La confiabilidad del Procedimiento se valoró mediante la consistencia interna porque las variables utilizadas en este estudio tienen un alto nivel de correlación comprobándolo bajo el método estadístico Alfa de Cronbach.

Tabla 3: Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Rango	Magnitud
0.81 - 1.00	Muy alta confiabilidad
0.61 – 0.80	Alta confiabilidad
0.41 – 0.60	Moderada confiabilidad
0.321 - 0.40	Baja confiabilidad
001 – 0.20	Muy baja confiabilidad

Nota: Escala sugerida por (Ruiz, 1998)

De un total de 15 pruebas pilotos realizadas a docentes se pudo comprobar la medición de confiabilidad en las dos variables, en el instrumento Gestión Directiva Pedagógica se obtuvo un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.895$  ( $\alpha > 0.70$ ), y en el instrumento Desempeño Docente se obtuvo un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.897$  ( $\alpha > 0.70$ ), lo cual indica que ambas herramientas de investigación son confiables.

### 3.5 Procedimientos

Como primer paso se solicitó la autorización a la rectora de la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, con el objetivo de adquirir el permiso necesario para la elaboración del proyecto de investigación, luego se recolectó información mediante el método de encuesta a una muestra censal conformada por 78 docentes. El instrumento fue aplicado en una sesión que duró aproximadamente 20- 25 minutos. Para registrarlo en una hoja de Excel en donde se clasificó la información entorno a las dimensiones e indicadores que posee este estudio y después los datos fueron trasladados al programa SPSS.

Según Baena (2017) la encuesta es aquella que aplica un cuestionario a una porción de la población estudiada. De acuerdo a Castañeda, Cabrera, Nava, de Vries (2010) El programa estadístico SPSS es uno de los más utilizados en América en las organizaciones que requieran de dar un análisis a las bases de datos para las distintas aplicaciones prácticas o investigaciones. Se utilizó este programa para analizar todas las respuestas que se alcanzaron en los instrumentos sin la necesidad de recurrir a varios programas o de realizar los datos estadísticos manualmente.

### **3.6 Método de análisis de datos**

#### **Análisis descriptivo**

Salazar & Del Castillo (2018) menciona que las gráficas de barras permiten fácilmente la apreciación de la distribución en los datos recolectados para considerar los procedimientos de análisis con el fin de alcanzar resultados confiables.

La información recogida mediante los instrumentos utilizados para comprobar las variables de estudio fue ingresada y procesada en el programa estadístico SPSS por Windows Versión 25.0. Se usó la prueba de correlación de Spearman para evidenciar la hipótesis de correlación, la cual determinó estadísticamente la correlación que consta dentro las variables estudiadas, tomando en consideración las evidencias estadísticas existentes si la probabilidad de equivocarse es menor al 5% ( $p < 0.05$ ).

#### **Análisis inferencial**

Según Restrepo & González (2007) se entiende como coeficiente de correlación de Spearman a aquel que muestra las relaciones que se encuentran entre dos variables aleatorias.

### **3.7 Aspectos éticos**

Este trabajo ha utilizado información verídica referente a indagaciones elaboradas por distintos autores; tanto en el ámbito nacional e internacional; investigaciones que ha reafirmado cómo influye la Gestión directiva pedagógica en la comunidad educativa. En esa línea se han respetado todas las ideas presentadas por los autores destacados en este estudio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Descripción de los objetivos

#### Objetivo General

Determinar la relación que existe entre Gestión directiva pedagógica y el desempeño docente en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

Tabla 4

Relación entre Gestión directiva pedagógica y desempeño docente.

			Desempeño Docente		
			Bueno	Regular	Total
Gestión Directiva Pedagógica	Bueno	Recuento	68	9	77
		% del total	87,2%	11,5%	98,7%
	Regular	Recuento	1	0	1
		% del total	1,3%	0,0%	1,3%
Total		Recuento	69	9	78
		% del total	88,5%	11,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario a docentes

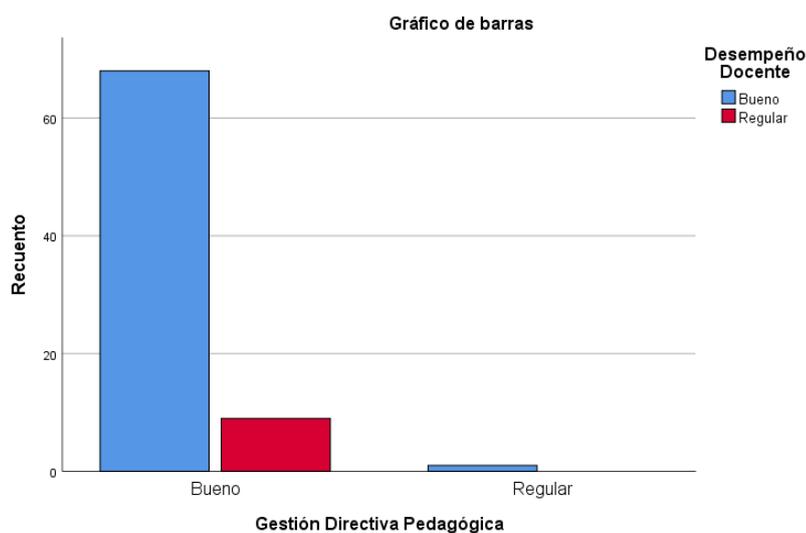


Figura 2 Relación entre Gestión directiva pedagógica y desempeño docente

### Interpretación:

La tabla nos muestra los resultados de 68 docentes, que representan el 87,2%, quienes expresaron un nivel bueno para dos variables gestión directiva pedagógica y desempeño docente, otros 9 docentes que constituyen el 11,5%, indicaron un nivel bueno para la gestión directiva pedagógica mientras un nivel regular para la variable desempeño docente, y 1 docente que representa el 1,3%, quien expresó que para la gestión directiva pedagógica existe un nivel bueno para la variables desempeño docente un nivel regular.

### Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y las Capacidades Pedagógicas en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

Tabla 5

Relación entre Gestión directiva pedagógica y Capacidades Pedagógicas.

		Capacidades Pedagógicas		
		Bueno	Regular	Total
Gestión Directiva Pedagógica	Bueno	Recuento 37	40	77
		% del 47,4%	51,3%	98,7%
		total		
	Regular	Recuento 0	1	1
		% del 0,0%	1,3%	1,3%
		total		
Total		Recuento 37	41	78
		% del 47,4%	52,6%	100,0%
		total		

Fuente: Cuestionario a docentes.



Figura 3 Relación entre Gestión directiva pedagógica y Capacidades Pedagógicas.

### Interpretación:

La tabla nos muestra los resultados de 78 docentes que conforman la muestra de estudio, de los cuales 37 docentes que representan el 47,4%, expresan un nivel bueno para la variable gestión directiva pedagógica y para la dimensión capacidades pedagógicas, mientras que 40 maestros que constituyen el 51,3%, indican un nivel bueno para la variable gestión directiva pedagógica y para la dimensión capacidades pedagógicas un nivel regular, siendo 1 solo docente que indica un nivel regular para la variable y la dimensión.

### Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y la Emocionalidad en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

Tabla 6

Relación entre Gestión directiva pedagógica y Emocionalidad.

		Emocionalidad			
		Buena	Regular	Deficiente	Total
Gestión Directiva Pedagógica	Buena	Recuento 53	23	1	77
		% del total 67,9%	29,5%	1,3%	98,7%
	Regular	Recuento 1	0	0	1
		% del total 1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
Total		Recuento 54	23	1	78
		% del total 69,2%	29,5%	1,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario a docentes

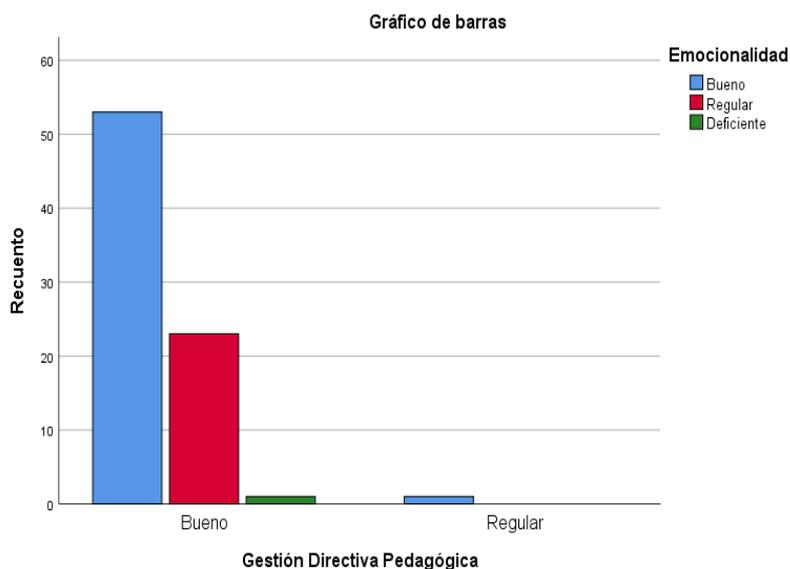


Figura 4 Relación entre Gestión directiva pedagógica y Emocionalidad.

### Interpretación:

La tabla, nos indica que son 53 docentes que representan el 67,9%, expresan un nivel bueno tanto para la variable gestión directiva pedagógica como para la dimensión Emocionalidad, así mismo 23 docentes que constituyen el 29,5% indican un nivel bueno para la variable gestión directiva pedagógica y regular para dimensión Emocionalidad, existiendo 1 docente que representan el 1,3% que expresan un nivel bueno para la variable gestión directiva pedagógica y deficiente para dimensión Emocionalidad, 1 docente que representa el 1,3% que indica un nivel regular para la variable gestión directiva pedagógica y bueno para para dimensión Emocionalidad.

### Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

Tabla 7

Relación entre Gestión directiva pedagógica y Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.

		Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales		
		Bueno	Regular	Total
Gestión Directiva Pedagógica	Bueno	Recuento 72	5	77
		% del 92,3%	6,4%	98,7%
		total		
	Regular	Recuento 1	0	1
		% del 1,3%	0,0%	1,3%
		total		
Total		Recuento 73	5	78
		% del 93,6%	6,4%	100,0%
		total		

Fuente: Cuestionario a docentes



Figura 5 Relación entre Gestión directiva pedagógica y Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.

**Interpretación:**

La tabla, nos indica que 72 docentes que representan el 92,3%, expresan un nivel bueno tanto para la variable gestión directiva pedagógica como para la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, así mismo 5 docentes que constituyen el 6,24% quienes indican un nivel bueno para la variable gestión directiva pedagógica y regular para la dimensión Responsabilidad en el

desempeño de sus funciones laborales, 1 docente que constituyen el 1,3% quien indica un nivel regular para variable gestión directiva pedagógica y un nivel bueno para la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales,.

#### Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y Relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

Tabla 8

Relación entre Gestión directiva pedagógica y Relaciones interpersonales.

		Relaciones Interpersonales		
		Bueno	Regular	Total
Gestión Pedagógica	Directiva Bueno	Recuento 33	44	77
		% del total 42,3%	56,4%	98,7%
	Regular	Recuento 0	1	1
		% del total 0,0%	1,3%	1,3%
Total		Recuento 33	45	78
		% del total 42,3%	57,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario a docentes



Figura 6 Relación entre Gestión directiva pedagógica y Relaciones interpersonales

#### Interpretación:

La tabla nos muestra los resultados de 33 docentes, que representan el 42,3%, quienes expresaron un nivel bueno tanto para la variable gestión directiva pedagógica como para la dimensión Relaciones interpersonales, otros 44 docentes

que constituyen el 56,4%, indicaron un nivel bueno para la variable gestión directiva pedagógica y regular para la dimensión Relaciones interpersonales, 1 docente que representa el 1,3% expresa un nivel regulable tanto para la variable como para la dimensión.

**Objetivo específico 5**

Determinar la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y los resultados de Labores Educativas en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

Tabla 9

Relación entre Gestión directiva pedagógica y Resultados de Labores Educativas

		Resultado de Labores Educativas			Total
		Bueno	Regular	Deficiente	
Gestión Directiva Pedagógica	Bueno	Recuento 35	41	1	77
		% del total 44,9%	52,6%	1,3%	98,7%
	Regular	Recuento 0	1	0	1
		% del total 0,0%	1,3%	0,0%	1,3%
Total		Recuento 35	42	1	78
		% del total 44,9%	53,8%	1,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario a docentes



Figura 7 Relación entre Gestión directiva pedagógica y Resultados de Labores Educativas

**Interpretación:**

La tabla nos muestra los resultados de 35 docentes, que representan el 44,9%, quienes expresaron un nivel bueno tanto para la variable gestión directiva pedagógica y para la dimensión resultados de labores educativas, otros 41 docentes que constituyen el 52,6%, indicaron un nivel bueno para la variable gestión directiva pedagógica y regular para la dimensión resultados de labores educativas, fue 1 docente que representa el 1,3%, quien expresó un nivel bueno para la variable gestión directiva pedagógica y deficiente para la dimensión resultados de labores educativas, y finalmente 1 docentes que representa el 1,3%, quien expresó un nivel regular tanto para la variable gestión directiva pedagógica como para la dimensión resultados de labores educativas.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### Hipótesis estadística:

**Hipótesis alterna (H1):** Existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y el desempeño docente en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Hipótesis nula (Ho):** No existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y el desempeño docente en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

Tabla 10

Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020.

		Gestión Directiva Pedagógica		Desempeño Docente
		Coeficiente de correlación	1,000	,253*
Gestión Directiva Pedagógica		Sig. (bilateral)		,025
Rho de Spearman		N	78	78
		Coeficiente de correlación	,253*	1,000
Desempeño Docente		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	78	78

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** Cuestionario de la Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020.

### Descripción.

En la tabla 10 se verifica el nivel de significancia  $p=0,025$  siendo este menor al 5% ( $p < 0,05$ ) el cual indica que la Gestión directiva pedagógica se relaciona significativamente con el Desempeño docente, luego se observa el coeficiente de

correlación de Spearman es  $Rho=0,253$  (encontrándose una escasa correlación) donde se llegó a la conclusión que se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna

**Hipótesis estadística:**

**Hipótesis alterna (H1):** Existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y las Capacidades Pedagógicas en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Hipótesis nula (Ho):** No existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y las Capacidades Pedagógicas en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

Tabla 11

Gestión directiva pedagógica y su relación con Capacidades Pedagógicas en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020.

				Gestión Directiva Pedagógica	Capacidades Pedagógica
Rho de Spearman	Gestión Directiva Pedagógica	Coeficiente de correlación	de	1,000	,268*
		Sig. (bilateral)	.		,018
			N	78	78
	Capacidades Pedagógica	Coeficiente de correlación	de	,268*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.	
		N	78	78	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** Cuestionario de la Gestión directiva pedagógica y su relación con Capacidades Pedagógica en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020.

## Descripción.

En la tabla 11 se verifica el nivel de significancia  $p=0,018$  siendo este menor al 5% ( $p < 0.05$ ) el cual indica que la Gestión directiva pedagógica se relaciona significativamente con las Capacidades Pedagógicas, luego se observa el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho=0,268$  (encontrándose una escasa correlación) donde se llegó a la conclusión que se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

### Hipótesis estadística:

**Hipótesis alterna (H1):** Existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y la Emocionalidad en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Hipótesis nula (Ho):** No existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y la Emocionalidad en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

Tabla 12

Gestión directiva pedagógica y su relación con Emocionalidad en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020.

		Gestión		
		Directiva	Emocionalidad	
		Pedagógica		
Rho de Spearman	Gestión Directiva Pedagógica	Coeficiente de correlación	de 1,000	,234*
		Sig. (bilateral)	.	,039
		N	78	78
	Emocionalidad	Coeficiente de correlación	,234*	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,039	.
		N	78	78

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** Cuestionario de la Gestión directiva pedagógica y su relación con Emocionalidad en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020.

### Descripción

En la tabla 12 se verifica el nivel de significancia  $p=0,039$  siendo este menor al 5% ( $p < 0.05$ ) el cual indica que la Gestión directiva pedagógica se relaciona significativamente con la Emocionalidad, luego se observa el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho=0,234$  (encontrándose una escasa correlación) donde se llegó a la conclusión que se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

### Hipótesis estadística:

**Hipótesis alterna (H1):** Existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Hipótesis nula (Ho):** No Existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

Tabla 13 Gestión directiva pedagógica y su relación con Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020.

		Gestión Directiva Pedagógica	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales
Rho de Spearman	Gestión Directiva Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,233*
		N	,040
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Coeficiente de correlación	78
		Sig. (bilateral)	78
		N	,233*
		,040	.
		78	78

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** Cuestionario de la Gestión directiva pedagógica y su relación con Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Descripción.**

En la tabla 13 se verifica el nivel de significancia  $p=0,040$  siendo este menor al 5% ( $p < 0.05$ ) el cual indica que la Gestión directiva pedagógica se relaciona significativamente con la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, luego se observa el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho=0,233$  (encontrándose una escasa correlación) donde se llegó a la conclusión que se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

**Hipótesis estadística:**

**Hipótesis alterna (H1):** Existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y las Relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020

**Hipótesis nula (Ho):** No existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y las Relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

Tabla 14

Gestión directiva pedagógica y su relación con Relaciones Interpersonales en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020

		Gestión Directiva Pedagógica		Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Gestión Directiva Pedagógica	Coeficiente de correlación	de 1,000	,265*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	78	78
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	de ,265*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	78	78

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** Cuestionario de la Gestión directiva pedagógica y su relación con Relaciones Interpersonales de sus funciones laborales en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Descripción.**

En la tabla 14 se verifica el nivel de significancia  $p=0,019$  siendo este menor al 5% ( $p < 0.05$ ) el cual indica que la Gestión directiva pedagógica se relaciona significativamente con la Relaciones Interpersonales, luego se observa el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho=0,265$  (encontrándose una escasa correlación) donde se llegó a la conclusión que se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

**Hipótesis estadística:**

**Hipótesis alterna (H1):** Existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y los resultados de Labores Educativas en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Hipótesis nula (Ho):** No Existe una relación significativa entre la Gestión directiva pedagógica y los resultados de Labores Educativas en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

Tabla 15

Gestión directiva pedagógica y su relación con Resultado de labores educativas en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020.

		Gestión Directiva Pedagógica	de	Resultado de Labores Educativas
Rho de Spearman	Gestión Directiva Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,259*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	78	78
	Resultado de Labores Educativas	Coeficiente de correlación	,259*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	78	78

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** Cuestionario de la Gestión directiva pedagógica y su relación con Resultado de Labores Educativas de sus funciones laborales en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020.

**Descripción.**

En la tabla 15 se verifica el nivel de significancia  $p=0,022$  siendo este menor al 5% ( $p < 0.05$ ) el cual indica que la Gestión directiva pedagógica se relaciona significativamente con la Resultado de Labores Educativas, luego se observa el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho=0,259$  (encontrándose una escasa correlación) donde se llegó a la conclusión que se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general que se planteó para determinar la relación que existe entre la Gestión Directiva Pedagógica y el Desempeño Docente en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

Se verificó los siguientes datos estadísticos que representan el 87,2%, como nivel bueno tanto para las Variables Gestión Directiva Pedagógica y Desempeño Docente, se obtuvo un valor de significancia  $p = 0,025$  y un coeficiente de Spearman  $Rho = 0,253$  donde existe una escasa relación entre la Gestión directiva pedagógica y el Desempeño docente. Para la generación de discusión del objetivo general se citó a Rosario (2017) sobre la gestión educativa y el desempeño docente estos resultados de investigación reportan un  $r = 0,837$  y nivel de significancia  $p = 0,001$ , por lo que se puede decir que existe una similitud en la información de otros trabajos de investigación, esto indica que si se desarrolla debidamente la Gestión directiva pedagógica incrementará el desempeño de la comunidad educativa.

Para ocasionar discusión se cita al MINEDUC (2017) manifiesta que se cumplió con un rol específico de considerar los insumos de los currículos para la elaboración de planes que evidencien la articulación de los objetivos y evaluación de aprendizajes, basándose en las necesidades emocionales, psicológicas y de conductas de los estudiantes. Así mismo se cita la definición que menciona Oliva (2018) menciona se debe llevar a cabo la preparación, enseñanza, participación y desarrollo de sus responsabilidades en la formación académica este se determina por factores que ayudan a fomentar un buen clima laboral.

En relación al primer objetivo específico el cual era determinar la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y las Capacidades Pedagógicas en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

Según los resultados estadísticos se obtuvo el 47,4% de los docentes como bueno para Gestión directiva pedagógica y el Desempeño docente el valor  $p = 0,018$  correlación significancia y el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,268$  encontrándose una escasa correlación entre las variables para crear de discusión se citó a Chávez-Olivos (2019) en su investigación sobre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente, el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,877$  muestra una

relación directa y un nivel de significancia  $p=0,00 < 0,05$  entre gestión directiva y desempeño docente. En consecuencia a estos resultados se evidencia la relación significativa de la variable y la dimensión.

Para crear otra fuente de discusión se cita a Aguiar (2018) evidencia que las Capacidades Pedagógicas son un constructor de nociones donde se elaboran las bases sobre la eficiencia ya que ambas tienen las mismas capacidades entre los principios. Las capacidades pedagógicas son procedimientos y conocimientos encaminados con el profesionalismo de todos los docentes y estos se encaminan al principio de la eficiencia.

Referente al segundo objetivo específico que fue formulado para determinar la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y la Emocionalidad en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

De acuerdo a los datos estadísticos el 67,9% de los docentes expresan un nivel bueno tanto para la variable gestión directiva pedagógica como para la dimensión Emocionalidad se verifica el nivel de significancia  $p=0,039$  y se observa el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho=0,234$  encontrándose una escasa correlación.

Para la discusión se cita el Ministerio de Educación de Perú (2016) los diversos estudios muestran independencia de hasta qué punto la gente intenta ocultar sus emociones, las verdaderas, por lo general, se hacen evidentes. Todo ser humano siente estimulaciones a cualquier situación o acción que se nos presenta en la vida y estas acciones nos ayudan a poder desenvolvernos frente a la situación que nos encontramos, no es muy fácil ocultar las emociones frente a sucesos que nos pasan en el día a día. Las personas actuamos de diferentes formas a las emociones que sentimos, muchas veces nos quedamos en la etapa de negación frente a un problema difícil.

En cuanto al tercer objetivo específico que se planteó para determinar la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

Según los resultados estadísticos 92,3% de docentes expresan un nivel bueno tanto para la variable gestión directiva pedagógica como para la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, se verifica el nivel de significancia  $p=0,040$  y el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho=0,233$  encontrándose una escasa correlación. Se realiza la discusión con Pucuhuayla (2017) quien estudio las variables Liderazgo pedagógico y desempeño docente con el valor  $p= 0,837$  de alta correlación entre las variables materia de investigación y con un nivel de significancia de 0,05, se relaciona significativamente la variable y su dimensión.

Para tener otro punto de discusión se cita UNESCO (2005) manifiesta que los docentes dentro de la educación tiene mucha relevancia ya que ellos son los responsables de asegurar un aprendizaje de calidad, esto implica que adapten los planes realizados por los centros educativos en función a las necesidades que tienen sus estudiantes, preparen los materiales para clase, fomenten en sus alumnos un buen comportamiento, sin dejar de lado la evaluaciones que permiten observar los resultados. Además de muchas veces ser considerados el eje central del aprendizaje, los docentes llevan en sus hombros una responsabilidad muy grande que es la formación de los estudiantes en personas integras capacitadas para todos los ámbitos de la sociedad.

Respecto al cuarto objetivo específico que basa en Determinar la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y Relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

Se observó los siguientes datos estadísticos que representan el 42,3% docentes , quienes expresaron un nivel bueno tanto para la variable gestión directiva pedagógica como para la dimensión Relaciones interpersonales, se tiene el nivel de significancia  $p=0,019$  y el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho=0,265$  encontrándose una escasa correlación.

Para ocasionar discusión se cita a Departamento de Orientación psicología (2007) en su Informe titulado las “Relaciones Interpersonales” indica que permiten desarrollar destrezas sociales que dan como resultado la habilidad para comunicarse efectivamente y la resolución eficaz de problemas. Todo ser humano siente estimulaciones a cualquier situación o acción que se nos presenta en la vida

y estas acciones nos ayudan a poder desenvolvernos frente a la situación que nos encontramos, no es muy fácil ocultar las emociones frente a sucesos que nos pasan en el día a día. Las personas actuamos de diferentes formas a las emociones que sentimos, muchas veces nos quedamos en la etapa de negación frente a un problema difícil.

De acuerdo con al quinto objetivo específico Determinar la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y los Resultados de Labores Educativas en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020.

Se observó los siguientes datos estadísticos que representan el 44,9%, quienes expresaron un nivel bueno tanto para la variable gestión directiva pedagógica y para la dimensión resultados de labores educativas, se obtuvo un nivel de significancia  $p=0,022$  y el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho=0,259$  (encontrándose una escasa correlación).

Para generar discusión se cita a O.C.D.E (2016) menciona que los Resultados de Labores Educativas son las consecuencias de labores educativas se expresan en el entendimiento y habilidades de los estudiantes los mismos que demuestran o se ven reflejados en cada uno de los niveles, las capacidades empleadas al comprender cada asignatura ayudan a que los alumnos se preparen para obtener un desenvolvimiento destacado a nivel mundial, los mismo que se preparan constantemente, los docentes cumplen un papel muy significativo para que estos resultados se cumplan.

## VI CONCLUSIONES

1. Mediante resultados obtenidos en el presente trabajo se pudo comprobar que la Gestión directiva pedagógica se relaciona significativamente con el Desempeño docente en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020, debido a que es uno de los pilares fundamentales en la institución educativa al igual que los insumos curriculares como: PCI, Plan de clases; observaciones áulicas y Capacitaciones Internas que deben fortalecer a los docentes
2. De acuerdo al objetivo específico 1, la Gestión directiva pedagógica se relaciona significativamente con las Capacidades Pedagógicas en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020, debido a que permiten relaciones encaminadas al respeto y empatía hacia la otra persona.
3. De acuerdo al objetivo específico 2, la Gestión directiva pedagógica se relaciona significativamente con la Emocionalidad en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020, ya que ambas direccionan al personal docente a desenvolverse ante cualquier situación o acción que se presenta día a día.
4. De acuerdo al objetivo específico 3, la Gestión directiva pedagógica se relaciona significativamente con la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, por lo tanto los docentes son responsables de garantizar un aprendizaje de calidad adaptando los planes realizados en los centros educativos en función a las necesidades que tienen sus estudiantes.
5. De acuerdo al objetivo específico 4, la Gestión directiva pedagógica se posee una relación significativa con Relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020, ya que permiten desarrollar destrezas sociales dando como resultado la habilidad para comunicarse efectivamente.
6. De acuerdo al objetivo específico 5, la Gestión directiva pedagógica posee una relación significativa con los Resultados de Labores Educativas en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020, esto implica que las habilidades de los estudiantes se demuestran o se vean reflejados en cada uno de los niveles.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los delegados del Distrito Ximena N° 2 que den capacitaciones, talleres de forma continua por parte de la asesora pedagógica con el fin de mantener a los directivos y docentes actualizados en las diferentes directrices de la Educación.
2. A las autoridades de la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera que mediante su buena gestión directiva pedagógica cumplan con el direccionamiento para la elaboración de la documentación necesaria. A si mismo se sugiere la elaboración de nuevos proyectos de mejoras educativas que ayuden a alcanzar metas para que la U. E siga desarrollándose continuamente en los cuales estarán involucrados, el personal administrativo, DECE, docentes y estudiantes.
3. A los docentes mediante su profesionalismo elaboren y planifiquen las actividades correspondientes para el buen crecimiento del proceso enseñanza aprendizaje.
4. Se recomienda a toda la comunidad educativa continuar trabajando de forma colaborativa y mancomunada para seguir con el desarrollo y crecimiento de la Unidad Educativa.

## REFERENCIAS

- Aguiar Santiago, X. M., & Rodríguez Pérez, L. (2018). La formación de competencias pedagógicas en los profesores universitarios. EDUMECENTRO, 10(2):141-159. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v10n2/edu11218.pdf>
- Aragón, L. (2004). Fundamentos Psicométricos en la Evaluación Psicológica. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. Recuperado de <file:///C:/Users/PC/Downloads/21668-36791-1-PB.pdf>
- Araya, V., Alfaro, M., & Andonegui, M. (2007). CONSTRUCTIVISMO: ORIGENES Y PERSPECTIVAS. LAURUS 3. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485004.pdf>
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. Caracas : Editorial Episteme. Recuperado de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteizko Udala III Plan Joven - Unidad de Juventud (2018). Resolución Pacífica para solución de los conflictos. Madrid: Asociación MATIZ.
- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la Investigación. México: Grupo Editorial Patria. Recuperado de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Ballesteros Martín, & Moral Rama . (2014). Uso de programas de simulación para promover la pedagogía activa en la docencia universitaria. IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation, 87-98. Recuperado de <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/884>

- Baumeisher, R. (1993). *Self-Esteem The Puzzle of Low Self-Regard*. New York and London: Plenum Press. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=4ZeyBwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=self+esteem&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjawPujx8jqAhUCmuAKHRVVBpkQ6AEwAHoECAUQAg#v=onepage&q=self%20esteem&f=false>
- Benítez, G. M. (2007). *El proceso de enseñanza – aprendizaje: el acto didáctico*.
- Nic.: UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI. Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8929/portadaindice.pdf?sequence=36>
- Böhrt, M. R. (2000). *Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras*. Universidad Católica Boliviana, 9. Recuperado de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-33232000000200015](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015)
- Bravo, C. (2017). *Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región*. Santiago-Chile: Pontificia Universidad Católica de Quito. Recuperado de <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21539>
- Castañeda, M., Cabrera, A., Nava, Y., & de Vries, W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS*. Porto Alegre: ediPUCRS. Recuperado de <http://www.pucrs.br/edipucrs/spss.pdf>
- Chaves, M. (2018). "EL modelo de gestión pedagógico curricular estratégico aplicado a la Unidad Educativa Alberto Einstein nivel inicial-subniveles dos y primero de básica año 2014 -2015". Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14896>
- Cháves, o.(2019). *Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa "Modelo"- Trujillo 2018*. Trujillo: Universidad Católica de Trujillo. Recuperado de

[https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284\\_B\\_0\\_18100388B\\_M\\_2019.pdf](https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284_B_0_18100388B_M_2019.pdf)

Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: MacGraw Hill. Obtenido de *Administración de Recursos Humanos*. 5ta edición. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Cooper , J., Irizarry, J., Leighton, M., Morine-Dershimer , G., Sadker, M., Shostak,

R., . . . Tomlinson , C. A. (2010). *Classroom Teaching Skills*. Belmont:Wadsworth CENGAGE Learning . Recuperado de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KJOe3n9pK3wC&oi=fnd&p g=PR7&dq=teaching+skills&ots=RGPD8hpLu1&sig=V31ji7V2PrxTAMT4 NPNTU96xjVQ#v=onepage&q=teaching skills&f=false>

Damas, G.; & Oliva, J. (2017). *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la UgelN° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4884/Damas\\_VGE-%20Oliva\\_AJG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4884/Damas_VGE-%20Oliva_AJG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Dávila, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. Laurus, 180-205.

Departamento de Orientación Psicología (2014) *La relaciones Interpersonales*. Cantabria- España: Educantabria

Escobar, J., & Cuervo, Á. (2008). *VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTOS: UNA APROXIMACIÓN A SU UTILIZACIÓN*. *Avances en Medición*, 27–36. Recuperado de [http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3\\_Juicio\\_de\\_expertos\\_27-36.pdf](http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf)

- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. España: Universidad de La Rioja. Recuperado de <http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Fernández, M.; Alcaraz, N. & Sola, M. (2017). Evaluación y Pruebas Estandarizadas. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 10(1), 51-67. Recuperado de <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/7594>
- Freire, J.; Páez, M.; Núñez, M.; Narváez, M. & Infante, R. (2018). El diseño curricular, una herramienta para el logro. Revista de Comunicación de la SEECI. Recuperado de <file:///C:/Users/PC/AppData/Local/Temp/Dialnet-ElDisenoCurricularUnaHerramientaParaElLogroEducati-6360640.pdf>
- Freire, A; Rodríguez, N & Solórzano, P. (2008) Acercamiento a la comprensión de la vocación pedagógico en la experiencia de cursar el primer año de estudio en Educación Superior, pp.33-38
- Flores, L. (2017). "Modelo de gestión educativa para el mejoramiento de la calidad escolar de la Unidad Educativa Mariano Suárez Veintimilla de la ciudad de Ibarra" . Ibarra: UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE. Recuperado de <https://docplayer.es/82852790-Universidad-tecnica-del-norte-instituto-de-postgrado-maestria-en-gestion-de-la-calidad-en-educacion.html>
- Hernández, M. (2006). LA ANTICIPACIÓN COMO PROCESO PERCEPTIVO MOTOR QUE INTERVIENE EN EL APRENDIZAJE DE LAS HABILIDADES ABIERTAS. Granada: Universidad Granada. Recuperado de <https://revistaseug.ugr.es/index.php/publicaciones/article/view/2288>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGRAW-HILL Education. Recuperado de [https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

Husain, Z. (2013). Effective communication brings successful organizational change. *The Business & Management Review*. 43-50. Recuperado de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52307913/7-dubai13.pdf?1490505119=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEffective\\_communication\\_brings\\_successfu.pdf&Expires=1595290165&Signature=XkpSdqAhU7-00Arjkxt24f1rIBkBhqppPGJlzfHqnhRC95vcyUT1-HA3Q7s7V-rc5hnBLYq8GtFnyJPvWYNFpLuhxfq2sQ-GUeFRi32tmG~UPKqG11YZs76Gm9csiEMdRWYKPeD48v6CvibKe4K~4zgWD2DRQyWKIYI8jTCoZTWGJXSGbbGRqFsu38r3FbEN3iHrGPZnWUA3HdhM~PRbmXdFFyGYCv5FnVneDDjOHQUrcjp2m~3blBN37yd2yrl30fpMbDt7L-Olj6wmKjqWwSVdGwWqccj0g~DHdeSVJtvxqno~f6yLi0hjLmUFjEJdJ4XtwhYRz9Lkp2Et4CLKgA\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52307913/7-dubai13.pdf?1490505119=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEffective_communication_brings_successfu.pdf&Expires=1595290165&Signature=XkpSdqAhU7-00Arjkxt24f1rIBkBhqppPGJlzfHqnhRC95vcyUT1-HA3Q7s7V-rc5hnBLYq8GtFnyJPvWYNFpLuhxfq2sQ-GUeFRi32tmG~UPKqG11YZs76Gm9csiEMdRWYKPeD48v6CvibKe4K~4zgWD2DRQyWKIYI8jTCoZTWGJXSGbbGRqFsu38r3FbEN3iHrGPZnWUA3HdhM~PRbmXdFFyGYCv5FnVneDDjOHQUrcjp2m~3blBN37yd2yrl30fpMbDt7L-Olj6wmKjqWwSVdGwWqccj0g~DHdeSVJtvxqno~f6yLi0hjLmUFjEJdJ4XtwhYRz9Lkp2Et4CLKgA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

INET, I. N. (2001). *Materiales de Trabajo para la Formulación de un Acuerdo Marco sobre Formación Profesional*. Buenos Aires: Ministerio de Educación. Recuperado de <file:///C:/Users/PC/Downloads/FPDefinitivo.PDF>

Ineval (2019). Resultados del proceso de Quiero Ser Maestro en el marco de la Revalorización Docente impulsada por el Ministerio de Educación. <https://www.evaluacion.gob.ec/ineval-presenta-los-primeros-resultados-del-proceso-de-quiero-ser-maestro-en-el-marco-de-la-revalorizacion-docente-impulsada-por-el-ministerio-de-educacion/>

Joan Domenech, J. V. (2007). *La Organización del Espacio y Tiempo en el Centro Educativo*. España: Grao.

Kant, I. (1984). *Crítica del Juicio*. Madrid: Austral, Espasa-Calpe.

Kane, T. (2012). Capturing the dimensions of effective teaching: student achievement gains, student surveys, and classroom observations. *Education Next*, 12(4) 34

- Lamas, H. (2015). Sobre el rendimiento escolar. Propósitos y Representaciones, 313-386. Recuperado de file:///C:/Users/PC/AppData/Local/Temp/DialnetSobreElRendimientoEscalar-5475216.pdf
- Ledesma, M. (2014). ANÁLISIS De La De VYGOTSKY. Cuenca: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA. Recuperado de http://hdl.handle.net/10366/127738
- Martín, M. d., & Rama, A. M. (2014). Uso de programas de simulación para promover la pedagogía activa en la docencia . Revista Internacional de Investigación e Innovación Educativa, 12. Recuperado de https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/884
- Martínez, M., & March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social., 107-127 Recuperado de file:///C:/Users/PC/AppData/Local/Temp/DialnetCaracterizacionDeLaValidezYConfiabilidadEnElConstr-6844563.pdf
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA. Ra Ximhai, 12(6), 123-134. Recuperado de file:///C:/Users/PC/Desktop/Tesis%20para%20%20Deberes/Desempeño%20docente.pdf
- McInerney, D., Van Etten , S., & Dowson , M. (2007). Standards in Education. Charlotte: Information Ace Publishing.
- Mineduc. (2017). Manual Para La Implementación Y Evaluación De Los Estándares De Calidad Educativa. Quito: Medios Públicos Segunda Edición. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/Manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf>
- MINEDUC (2015). Estándares de desempeño profesional docente propuesta para la discusión ciudadana. Organización de Estados Ibero-

- americanos para la Educación, Ciencia y Cultura. Recuperado de [https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/08/Estandares\\_Desempeno\\_Docente\\_Propedeutico.pdf](https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Propedeutico.pdf)
- Ministerio de Educación. (2016). Evaluación del plan decenal 2006-2015. Quito: Ministerio de Educación. Recuperado de [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Rendicion\\_2007.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Rendicion_2007.pdf)
- Ministerio de Educación . (2019). Cronograma de Actividades. Quito: Ministerio de Educación. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/08/Cronograma-Sierra-Amazonia-2019-2020.pdf>
- Ministerio de Educación. ( 2008). “El trabajo en equipo es clave para lograr calidad en educación”. Recuperado de <http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?id=188602>
- Ministerio de Educación. (2012). Gestión Pedagógica Directiva. Quito : Ministerio de Educación. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Gestion-pedagogica-para-Directivos.pdf>
- MINTIC. (2016). Roles y Responsabilidades. Colombia - Bogotá: Mintic. Recuperado de [https://www.mintic.gov.co/gestionti/615/articulos-5482\\_G4\\_Roles\\_responsabilidades.pdf](https://www.mintic.gov.co/gestionti/615/articulos-5482_G4_Roles_responsabilidades.pdf)
- Molina, M. (2018). La gestión pedagógica de la UGEL 04 Comas y su incidencia en el desempeño docente y las competencias directivas 2017. Lima-Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22543/Molina\\_a\\_SM.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22543/Molina_a_SM.pdf?sequence=1)
- Montoya, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. Revista científica "Visión de futuro", 11. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>

- Navas, M.; García, P.; Arvizu, A. & Olimón, A.; (2014). Las relaciones humanas en la universidad y el impacto en la calidad educativa. Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa, 20. Recuperado de <https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/viewFile/62/110>
- (OCDE), O.p. (2016). Dónde se sitúa su centro educativo en el contexto internacional. Paris :OCDE para la presente edición en español. Recuperado de [http://www.oecd.org/pisa/aboutpisa/Ejemplo\\_Del\\_Informe\\_De\\_Centro\\_Educativo.pdf](http://www.oecd.org/pisa/aboutpisa/Ejemplo_Del_Informe_De_Centro_Educativo.pdf)
- Oliva, Z. A. (2018). Acompañamiento pedagógico una alternativa para mejorar el desempeño docente. La Libertad : Universidad UNT. Recuperado de [ile:///C:/Users/PC/AppData/Local/Temp/260-592-1-PB.pdf](file:///C:/Users/PC/AppData/Local/Temp/260-592-1-PB.pdf)
- Pucuhuayla, E. (2017). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Huancayo. Huancayo:F Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5173/Pucuhuayla%20Limaylla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, J. U. ( 2014). Liderazgo educativo y desarrollo profesional docente.
- En A. Bolívar, Liderazgo escolar y desarrollo profesional de docentes (pág. 208). Chile: Universidad de Concepción. Recuperado de [https://www.academia.edu/9577790/\\_Liderazgo\\_escolar\\_y\\_desarrollo\\_profesional\\_de\\_docentes.\\_Aportes\\_para\\_la\\_mejora\\_de\\_la\\_escuela\\_J.\\_Ulloa\\_-\\_S.\\_Rodriguez\\_editores.\\_U.\\_Concepci%C3%B3n\\_-\\_RIL\\_Editores.\\_2014](https://www.academia.edu/9577790/_Liderazgo_escolar_y_desarrollo_profesional_de_docentes._Aportes_para_la_mejora_de_la_escuela_J._Ulloa_-_S._Rodriguez_editores._U._Concepci%C3%B3n_-_RIL_Editores._2014)
- Rosales, G. I. (2007). Ética y valores profesionales. Reencuentro, pp. 43-50. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/340/34004907.pdf>

- Rosario, A (2017). La gestión educativa y el desempeño docente de educación Secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra- Lima- 2016. Lima: Universidad Mayor de San Marcos
- Ruíz, B. B. (2016). "Liderazgo directivo - pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa "Alberto Leveau García" de la provincia de Picota"(TESIS DE MAGÍSTER). Picota, Perú: Universidad César Vallejo.
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). Fundamentos Básicos de la Estadística. Quito. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/13720>
- Silva, M. (2019). La gestión educativa para desarrollar un liderazgo pedagógico en los directivos y docentes de la Universidad Tecnológica ECOTED. Guayaquil: Universidad de Católica. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/12286>
- Seghedin, E.(2014). From the Teachers Professional Ethics to the Personal Professional Responsibility. ERIC, 13-22. RECUPERADO DE <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1053254.pdf>
- Soler, M. O., & Escoda, N. P. (2012). Bienestar emocional, satisfacción en la vida y felicidad. España : wolters kluwer. Recuperado de [http://www.ub.edu/grop/wpcontent/uploads/2014/03/Bienestar\\_emocional\\_satisfaccion\\_en\\_la\\_v.pdf](http://www.ub.edu/grop/wpcontent/uploads/2014/03/Bienestar_emocional_satisfaccion_en_la_v.pdf)
- UNESCO. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. Revista PRELAC, 7-23. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144709>
- UNESCO. (2005). PROTAGONISMO DOCENTE EN EL CAMBIO EDUCATIVO. Revista PRELAC, 6-24. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144666>

UNESCO. (2015). Guía Básica de Recursos Educativos Abiertos(REA). Paris : Asha Kanwar. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232986>

UNESCO. (2016). Educación especial e Inclusión educativa . Santiago de Chile: Gráfica Andros Ltda. Recuperado de <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:35ac31ee-c2e6-4835-962f-c7d01e757103/xi%20y%20xii%20jornadas%20de%20cooperacion%202010-10-16.pdf>

UNESCO. (2017). *Desafíos de la educación*. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, Buenos Aires. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000159155>

UNESCO. (2017). Formación Inicial Docente. Chile : iunta.cl. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Formacion-inicial-docente-en-educacion-para-la-ciudadani.pdf>

UNESCO. (2018). Planificarla educación,construir el futuro. Paris: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. Recuperado de <https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/archivos/10%20C2%BAEMT.pdf>

UNESCO. (2019). TIC y Educación. BUENOS AIRES. Recuperado de [https://www.siteal.iiep.unesco.org/eje/educacion\\_y\\_tic](https://www.siteal.iiep.unesco.org/eje/educacion_y_tic)

University of Calicut. (2011). Humanities and Communication Skills. Delhi: Pearson. Recuperado de [https://books.google.com.ec/books?id=24a7lvBCfPsC&printsec=frontcover&dq=communication+skills+in+education&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjvu8PZysjqAhWFiOAKHSa\\_AloQ6AEwAXoECAAQA#v=onepage&q=communication skills in education&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=24a7lvBCfPsC&printsec=frontcover&dq=communication+skills+in+education&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjvu8PZysjqAhWFiOAKHSa_AloQ6AEwAXoECAAQA#v=onepage&q=communication skills in education&f=false)

Vara, A. (2012). Desde la idea hasta lasustentación:7 pasos para una tesis exitosa. Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Recuperado de <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS->

PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-  
sustentaci%C3%B3n.p

## ANEXOS

### Anexo 1: Acta de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Conste por la presente la aprobación que otorga el encargado de investigación de la unidad de postgrado.

A la versión final del trabajo de investigación que presenta:

Alvarado León Verónica Iliana

#### Informe titulado:

Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la "Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera", Guayaquil-Ecuador 2020.

#### Para obtener el grado o título de:

Maestra en administración de la educación

Sustentado en fecha: 17 de agosto 2020

Nota o mención: Aprobado por Unanimidad



x  
\_\_\_\_\_  
DR. EDWIN MARTÍN GARCÍA RAMÍREZ  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO-PIURA

### Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1: Gestión Directiva Pedagógica	Se cumplió con un rol específico de considerar los insumos de los currículos para la elaboración de planes que evidencien la articulación de los objetivos y evaluación de aprendizajes, basándose en las necesidades emocionales, psicológicas y de conductas de los estudiantes. (MINEDUC, 2017)	El análisis de esta variable se lo realizó por medio del instrumento cuestionario que constó con una escala de Likert que permitirá medir las dimensiones de: Enseñanza Y Aprendizaje, Calidad, Organización Educativa, Liderazgo de los directivos. Formación profesional	<b>Dimensión 1:</b> Enseñanza Y Aprendizaje	<b>Indicador 1:</b> Planificación Curricular	Ordinal
				<b>Indicador 2:</b> Evaluación /Observaciones Áulicas	
				<b>Indicador 3:</b> Responsabilidad Profesional	
				<b>Indicador 4:</b> Uso y creación de recursos	
			<b>Dimensión 2:</b> Calidad	<b>Indicador 1:</b> Destrezas y habilidades de los estudiantes	
				<b>Indicador 2:</b> Estándares	
				<b>Indicador 3:</b> Pruebas Estandarizadas	
			<b>Dimensión 3:</b> Organización Educativa	<b>Indicador 1:</b> Interrelaciones Personales	
				<b>Indicador 2:</b> Cronogramas de Actividades	
			<b>Dimensión 4:</b>	<b>Indicador 1:</b> Habilidades interpersonales.	

			Liderazgo de los directivos	<b>Indicador 2:</b> Acompañamiento Pedagógico <b>Indicador 3:</b> Capacidad de planeación.	
			<b>Dimensión 5:</b> Formación Profesional	<b>Indicador 1:</b> Formación Inicial <b>Indicador 2:</b> Formación Principiantes <b>Indicador 3:</b> Formación Servicios	

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Variable 2: Desempeño docente.	Se debe llevar a cabo la preparación, enseñanza, participación y desarrollo de sus responsabilidades en la enseñanza aprendizaje, este se	El análisis de esta variable se realizó por medio del instrumento cuestionario que constó de una escala de Likert que permitirá medir las dimensiones de:	<b>Dimensión 1:</b> Capacidades Pedagógicas.  <b>Dimensión 2:</b> Emocionalidad	<b>Indicador 1:</b> Didácticas <b>Indicador 2:</b> Comunicativas <b>Indicador 3:</b> Perceptivas <b>Indicador 4 :</b> Capacitación y auto preparación <b>Indicador 1:</b> Vocación pedagógica. <b>Indicador 2</b> Autoestima <b>Indicador 3</b> Nivel de satisfacción <b>Indicador 4:</b> Capacidad para resolver conflictos	Ordinal

<p>determina por factores que ayudan a fomentar un buen clima laboral. El trabajo educativo se ejecuta en diferentes niveles, el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (Oliva ,2018)</p>	<p>capacidades pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, Relaciones interpersonales y Resultados de labores educativas</p>	<p><b>Dimensión 3:</b> Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.</p>	<p><b>Indicador 1:</b> Asistencia y puntualidad.</p>
			<p><b>Indicador 2:</b> Grado de participación en las sesiones de trabajo.</p>
			<p><b>Indicador 3:</b> Cumplimiento de la normativa.</p>
			<p><b>Indicador 4:</b> Grado de autonomía profesional</p>
		<p><b>Dimensión 4:</b> Relaciones interpersonales</p>	<p><b>Indicador 1:</b> Preocupación y problemas de los estudiantes</p>
			<p><b>Indicador 2:</b> Expectativas por el desarrollo de sus estudiantes</p>
			<p><b>Indicador 3:</b> Flexibilidad para aceptar la exclusividad</p>
		<p><b>Dimensión 5:</b> Resultados de Labores Educativas</p>	<p><b>Indicador 1:</b> Resultados académicos satisfactorios</p>
			<p><b>Indicador 2:</b> Grado de orientación hacia el perfil de los estudiantes.</p>

### Anexo 3: Instrumento de la variable Gestión Directiva Pedagógica

Fecha: .....

#### Cuestionario para la Gestión Directiva Pedagógica

Reciba un afectuoso saludo. El presente cuestionario tiene por objetivo recoger información relevante para un proyecto de investigación, relacionado con la administración educativa que se vivencia en nuestra Unidad Educativa. Para lo cual agradezco su participación que será de manera anónima en cuanto a las propuestas que se presentan.

**Instrucciones: Conteste las siguientes preguntas, marcando con un aspa (X) sobre el indicador que mejor responda a las interrogantes que se formulan.**

**Marque con un aspa (x) su respuesta en las casillas**

Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

No.	Ítem	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Enseñanza Y Aprendizaje</b>						
1.	La Gestión Directiva Pedagógica establece los mecanismos necesarios para monitorear el cumplimiento de la Planificación Curricular.					
2.	Se mantiene la Micro Planificación Curricular por áreas pedagógicas de acuerdo al Currículo Nacional vigente.					
3.	Se establece un cronograma institucional para realizar las observaciones áulicas al personal docente que labora en la institución.					
4.	Los resultados de las observaciones áulicas sirven para realizar las retroalimentaciones necesarias a fin de mejorar el desempeño docente.					
5.	La Gestión Directiva Pedagógica promueve la cultura de la responsabilidad de los docentes de acuerdo a sus deberes y funciones.					

6.	Los docentes participan activamente en todas las actividades planificadas por la Gestión Directiva Pedagógica.					
7.	Los recursos educativos mejoran la calidad de los aprendizajes a través de espacios innovadores.					
8.	El uso de recursos tecnológicos facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
<b>Dimensión 2: Calidad</b>						
9.	Las destrezas propuestas en el Currículo Nacional son consideradas para todos los niveles educativos a fin de cumplir con el perfil de salida de los estudiantes.					
10.	La Gestión Directiva Pedagógica promueve el desarrollo de las destrezas y habilidades a fin de alcanzar la calidad en los aprendizajes					
11.	Los docentes consideran a los estándares de aprendizaje como indicadores en el desarrollo de destrezas y habilidades en los estudiantes.					
12.	La Gestión Directiva Pedagógica establece acciones para participar en las Pruebas Nacionales Estandarizadas tomando como base los aprendizajes en los estudiantes.					
13.	La institución educativa participa frecuentemente en las Pruebas Nacionales Estandarizadas.					
<b>Dimensión 3: Organización Educativa</b>						
14.	Las interrelaciones personales son la base para fomentar la cultura colaborativa entre las comisiones de trabajo y las áreas de pedagogía.					
15.	La Gestión Directiva Pedagógica utiliza la comunicación asertiva para mejorar la relación con los colaboradores.					

16.	Existe un Cronograma de Actividades realizado por los directivos vigente para el período escolar.					
<b>Dimensión 4: Liderazgo de los directivos</b>						
17.	Los directivos promueven un liderazgo abierto y flexible con los miembros de la comunidad educativa.					
18.	Los directivos realizan un plan de acompañamiento pedagógico institucional basada en las necesidades de los docentes.					
19.	El directivo establece mecanismos para motivar a los docentes a que se involucren en el acompañamiento pedagógico.					
20.	El directivo planifica las actividades de forma organizada y sistematizada tomando en cuenta los recursos que tiene la institución.					
21.	El directivo elabora un plan de acción que permita cumplir con los proyectos institucionales.					
22.	Existe un plan de capacitación profesional para todos los colaboradores de la institución.					
<b>Dimensión 5: Formación Profesional</b>						
23.	Se diseña un manual de inducción o adaptación para el profesional en su etapa de formación inicial.					
24.	Se fortalecen los campos de pedagogía y didáctica constantemente a fin de mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje.					
25.	Se realiza la capacitación profesional para el desarrollo .y fortalecimiento de las habilidades pedagógicas.					
26.	Los docentes participan activamente del plan de capacitación profesional de la institución.					

27.	Se socializa constantemente los cursos de perfeccionamiento pedagógico - curricular que promueve el Ministerio de Educación.					
-----	--	--	--	--	--	--

## **FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO**

### **GESTIÓN DIRECTIVA PEDAGÓGICA**

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

1. **Lugar:** Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera
2. **Forma de aplicación:** Dirigida.
3. **Fecha de aplicación:** 12 de Junio del 2020
4. **Autora:** Alvarado León, Verónica Iliana
5. **Lugar:** Ecuador
6. **Medición:** Nivel de la Gestión Directiva Pedagógica
7. **Adaptación:** Creación propia.
8. **Administración:** Docentes
9. **Tiempo de aplicación:** entre 20 y 25 minutos.

#### **II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

Medir la variable del Gestión Directiva Pedagógica mediante sus dimensiones: Enseñanza y Aprendizaje, Calidad, Organización Educativa, Liderazgo Directivo y Formación Profesional.

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

##### **✓ Dimensión Enseñanza Aprendizaje**

- I1: Planificación Curricular
- I2: Evaluación
- I3: Observaciones Áulicas
- I4: Responsabilidad Profesional
- I5: Uso y creación de recursos

✓ **Dimensión Calidad**

I1: Destrezas y habilidades de los estudiantes

I2: Estándares

I3: Pruebas Estandarizadas

✓ **Dimensión Organización Educativa**

I1: Interrelaciones Personales

I2 Cronogramas de Actividades

✓ **Dimensión Liderazgo de los Directivos**

I1: habilidades interpersonales

I2: Acompañamiento Pedagógico

I3: Capacidad de planeación

✓ **Dimensión Formación profesional**

I1 Formación inicial

I2 Formación principiantes

I3 Formación servicios.

**IV.-INSTRUCCIONES:**

1. El Cuestionario para medir la variable del Gestión Directiva Pedagógica, consta de 27 ítems, de los cuales 8 corresponde a la dimensión **Enseñanza Aprendizaje**, 5 para la dimensión **Calidad**, 3 para la dimensión **Organización Educativa**, 6 para la dimensión **Liderazgo de los Directivos** y 5 para la dimensión **Formación profesional**.
2. El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con cinco opciones de respuesta: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, asignándoles valores del 1 al 5, de acuerdo a los siguientes criterios.
  - 1: Nunca = Cuando la afirmación no se cumple en lo mínimo.
  - 2: Casi nunca = Cuando la afirmación se cumple en lo mínimo.
  - 3: A veces = Cuando la afirmación en algo se cumple, aunque no a cabalidad.

4: Casi siempre = Cuando la afirmación se cumple casi a cabalidad.

5: Siempre = Cuando la afirmación se cumple a cabalidad y tal como está planteado.

El nivel de la gestión educativa de los docentes, se califica como:

- Bueno
- Regular
- Deficiente

Rangos

Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor mínimo – Valor máximo, sobre los 3 niveles descritos.

**V.-MATERIALES:** Formulario en línea.

**VI.-CALIFICACIÓN:**

Escala de la calificación general de la Gestión Directiva Pedagógica y sus dimensiones.

Dimensiones	No. Ítems	Deficiente	Regular	Bueno
Enseñanza y Aprendizaje	8	8-18	19-29	30-40
Calidad	5	5-11	12-18	19-25
Organización Educativa,	3	3-7	8-11	12-15
Liderazgo de los Directivos y	6	6-14	15-22	23-30
Formación profesional.	5	5-11	12-18	19-25
Gestión Directiva Pedagógica	<b>27</b>	<b>27-63</b>	<b>64-99</b>	<b>100- 135</b>

## Anexo 4: Instrumento de la variable Desempeño Docente

Fecha: .....

### Cuestionario para el Desempeño Docente

Reciba un afectuoso saludo. El presente cuestionario tiene por objetivo recoger información relevante para un proyecto de investigación, relacionado con el desenvolvimiento docente que se vivencia en nuestra Unidad Educativa. Para lo cual agradezco su participación que será de manera anónima en cuanto a las propuestas que se presentan.

**Instrucciones: Conteste las siguientes preguntas, marcando con un aspa (X) sobre el indicador que mejor responda a las interrogantes que se formulan.**

**Marque con un aspa (x) su respuesta en las casillas**

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

No.	Ítems	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Capacidades pedagógicas</b>						
1.	El docente utiliza las estrategias metodológicas acorde a los procesos de aprendizaje.					
2.	Los docentes utilizan los recursos didácticos como medios de apoyo pedagógicos para conseguir los objetivos del aprendizaje.					
3.	Los docentes realizan la planificación acorde a las necesidades de los estudiantes.					
4.	Los docentes utilizan las estrategias didácticas, habilidades lingüísticas y la capacidad de percepción para lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes					
5.	Los docentes utilizan las habilidades lingüísticas para comunicarse de forma clara y fluida con todos los miembros de la comunicad educativa.					

6.	Considera importante que dentro del proceso de aprendizaje se debe utilizar las competencias comunicativas de hablar, escuchar, leer y escribir.					
7.	Se utiliza la observación como técnica de las habilidades perceptivas frente a situaciones que presente los estudiantes.					
8.	Los docentes utilizan la percepción por medio de la escucha activa para atender la diversidad en los educandos.					
9.	Los docentes se capacitan y se auto preparan con empresas públicas y privadas en temas relacionados a su interés.					
10.	El docente aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones para mejorar su desempeño en la institución.					
<b>Dimensión 2: Emocionalidad</b>						
11.	La Vocación Pedagógica está relacionada con la formación integral de los educandos.					
12.	Los resultados de los aprendizajes de los estudiantes denotan el compromiso y la vocación del docente.					
13.	Las relaciones interpersonales fortalecen la autoestima de los colaboradores de la institución.					
14.	El reconocimiento social promueve el nivel de la satisfacción profesional en los docentes.					
15.	El docente muestra un grado de satisfacción favorable producto del bienestar laboral institucional.					
16.	Se prepara constantemente al docente en la resolución de conflicto a fin de prevenir situaciones de violencia entre estudiantes.					
17.	Se manejan los procedimientos, protocolos y rutas para atender las situaciones de violencia.					
<b>Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño</b>						

<b>de sus funciones laborales.</b>						
18.	Se promueve como cultura institucional el valor de la responsabilidad en el cumplimiento de las funciones de los docentes.					
19.	El compromiso con la organización se evidencia en la participación proactiva del docente en las diferentes sesiones de trabajos.					
20.	Los docentes cumplen con los lineamientos y normativas emitidas por la institución de acuerdo a la disposición del Ministerio de Educación.					
21.	El docente se maneja con independencia y libertad en el cumplimiento de sus funciones y en las actividades planificadas por institución.					
<b>Dimensión 4: Relaciones Interpersonales</b>						
22.	El docente muestra preocupación para resolver problemas que existen entre los estudiantes.					
23.	El docente genera expectativas para que los estudiantes desarrollen las destrezas a través del PCI que están vinculados con el plan de clase.					
24.	Los docentes promueven una educación inclusiva que genera igualdad de oportunidades para a todos.					
<b>Dimensión 5: Resultado de Labores Educativas</b>						
25.	Los docentes utilizan estrategias metodológicas adecuadas para mejorar los resultados académicos.					
26.	Los docentes orientan a los estudiantes de acuerdo en la construcción del proyecto de vida alineados al perfil de salida.					

**FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO**  
**DESEMPEÑO DOCENTE**

**I.- DATOS INFORMATIVOS:**

10. **Lugar:** Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera
11. **Forma de aplicación:** Dirigida.
12. **Fecha de aplicación:** 12 de Junio del 2020
13. **Autora:** Alvarado León, Verónica Iliana
14. **Lugar:** Ecuador
15. **Medición:** Nivel del Desempeño Docente.
16. **Adaptación:** Creación propia.
17. **Administración:** Docentes
18. **Tiempo de aplicación:** entre 20 y 25 minutos.

**II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

Medir la variable del Desempeño Docente\_mediante sus dimensiones: Capacidades pedagógicas, Calidad, Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, Relaciones interpersonales, Resultado de labores educativas.

**III.- DIMENSIONES E INDICADORES:**

**1. Dimensión Capacidades Pedagógicas**

- I1: Didácticas
- I2: Comunicativas
- I3: Perceptivas
- I4: Capacitación y auto preparación

**2. Dimensión Emocionalidad**

- I1: Vocación pedagógica
- I2: Autoestima
- I3: Nivel de satisfacción
- I4: Capacidad para resolver conflictos

### **3. Dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales**

I1: Asistencia y puntualidad

I2: Grado de participación en las sesiones de trabajo

I3: Cumplimiento de la normativa

I4: Grado de autonomía profesional

### **4. Dimensión Relaciones interpersonales**

I1: Preocupación y problemas de los estudiantes

I2: Expectativas por el desarrollo de sus estudiantes

I3: Flexibilidad para aceptar la inclusividad

### **5. Dimensión Resultados de labores educativas**

I1: Resultados académicos satisfactorios

I2: Grado de orientación hacia el perfil de los estudiantes.

---

## **IV.-INSTRUCCIONES:**

1. El Cuestionario para medir la variable del Gestión Directiva Pedagógica, consta de 27 ítems, de los cuales 10 corresponde a la dimensión **Capacidades Pedagógicas**, 7 para la dimensión **Emocionalidad**, 4 para la dimensión **Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales**, 3 para la dimensión **Relaciones interpersonales** y 2 para la dimensión **Resultados de labores educativas**.
2. El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con cinco opciones de respuesta: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, asignándoles valores del 1 al 5, de acuerdo a los siguientes criterios.
  - 1: Nunca = Cuando la afirmación no se cumple en lo mínimo.
  - 2: Casi nunca = Cuando la afirmación se cumple en lo mínimo.
  - 3: A veces = Cuando la afirmación en algo se cumple, aunque no a cabalidad.
  - 4: Casi siempre = Cuando la afirmación se cumple casi a cabalidad.
  - 5: Siempre = Cuando la afirmación se cumple a cabalidad y tal como está planteado.

El nivel de la gestión educativa de los docentes, se califica como:

- Bueno
- Regular
- Deficiente

Rangos

Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor mínimo – Valor máximo, sobre los 3 niveles descritos.

**V.-MATERIALES:** Formulario en línea.

**VI.-CALIFICACIÓN:**

Escala de la calificación general de la Gestión Directiva Pedagógica y sus dimensiones.

<b>Dimensiones</b>	<b>No. Ítems</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>
Capacidades Pedagógicas	10	10-23	24-36	37-50
Emocionalidad	7	7-16	17-25	26-35
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	4	4-9	10-15	16-20
Relaciones interpersonales	3	3-6	7-10	11-15
Resultados de labores educativas	2	2-4	5-7	8-10
<b>Desempeño Docente</b>	<b>26</b>	<b>26-61</b>	<b>62-96</b>	<b>97- 130</b>

## ANEXO 5: Validez de criterio y confiabilidad del instrumento de recolección de datos variable

Validez del contenido por juicio de expertos

Nº	Grado académico	País	Nombres y Apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Ecuador	Mauricio Pául Rivera Castillo	Válido
2	Magister	Ecuador	Mayra Patricia Gallardo Casquete	Válido
3	Magister	Perú	Milquiades Enrique Roña Córdova	Válido

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL DOCUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

OBJETIVO : Evaluar la valoración del cuestionario de Gestión Pedagógica Directiva dirigidos a los docentes de la Unidad Educativa "Jaime Roldos Aguilera "  
Nombres y Apellidos del Evaluador: MSc. Mauricio Pául Rivera Castillo  
Grado Académico del Evaluador : Máster

Valoración:

Atentamente válido	Válido	Regularmente Válido	Baja Validez	No Válido
	✓			

*M. Rivera*

Firma del Evaluador

MÁTRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: Gestión Directiva Pedagógica																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Gestión Directiva Pedagógica	Enseñanza Y Aprendizaje	Planificación Curricular	1	¿La Gestión Directiva Pedagógica establece los mecanismos necesarios para monitorear el cumplimiento de la Planificación curricular?						SI	SI		SI	SI			
			2	¿Se mantiene la Micro Planificación Curricular por áreas pedagógicas de acuerdo al currículo nacional vigente?									SI	SI			
		Evaluación /Observaciones Áulicas	3	¿Se establece un cronograma institucional para realizar las observaciones áulicas al personal docente que labora en la institución?									SI	SI	SI		
			4	¿Los resultados de las observaciones áulicas sirven para realizar las retroalimentaciones necesarias a fin de mejorar el desempeño docente?									SI	SI	SI		
		Responsabilidad Profesional	5	¿La Gestión Directiva Pedagógica promueve la cultura de la responsabilidad de los docentes de acuerdo a sus deberes y funciones?									SI	SI	SI		
			6	¿Los docentes participan activamente en todas las actividades planificadas por la Gestión Directiva Pedagógica?									SI	SI	SI		
		Uso y creación de recursos	7	¿Los recursos educativos mejoran la calidad de los aprendizajes a través de espacios innovadores?									SI	SI	SI		
			8	¿El uso de recursos tecnológicos facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje?									SI	SI	SI		
	Calidad	Destrezas y habilidades de los estudiantes	9	¿Las destrezas propuestas en el Currículo Nacional son consideradas para todos los niveles educativos a fin de cumplir con el perfil de salida de los estudiantes?						SI	SI		SI	SI			
			10	¿La Gestión Directiva Pedagógica promueve el desarrollo de las destrezas y habilidades a fin de alcanzar la calidad en los aprendizajes?									SI	SI	SI		
		Estándares	11	¿Los docentes consideran a los estándares de aprendizaje como indicadores en el desarrollo de destrezas y habilidades en los estudiantes?									SI	SI	SI		
			12	¿La Gestión Directiva Pedagógica establece acciones para participar en las Pruebas Nacionales Estandarizadas tomando como base los estándares de aprendizaje en los estudiantes?									SI	SI	SI		
			13	¿La institución educativa participa frecuentemente en las Pruebas Nacionales Estandarizadas?									SI	SI	SI		
	Organización Educativa	Interrelaciones Personales	14	¿Las interrelaciones personales son la base para fomentar la cultura colaborativa entre las comisiones de trabajo y las áreas de pedagogía?						SI	SI		SI	SI			
			15	¿La Gestión Directiva Pedagógica utiliza la comunicación asertiva para mejorar la relación con los colaboradores?									SI	SI	SI		
		Cronogramas de Actividades	16	¿ Existe un Cronograma de Actividades realizado por los directivos vigente para el periodo escolar ?							SI	SI	SI				
	Liderazgo de los directivos	Habilidades interpersonales.	17	¿ Los directivos promueven un liderazgo abierto y flexible con los miembros de la comunidad educativa ?						SI	SI		SI	SI			
			18	¿ Los directivos realizan un plan de acompañamiento pedagógico institucional basada en las necesidades de los docentes?									SI	SI	SI		
		Acompañamiento Pedagógico	19	¿ El directivo establece mecanismos para motivar a los docentes a que se involucren en el acompañamiento pedagógico?									SI	SI	SI		
			20	¿ El directivo planifica las actividades de forma organizada y sistematizada tomando en cuenta los recursos que tiene la institución?									SI	SI	SI		
			21	¿ El directivo elabora un plan de acción que permita cumplir con los proyectos institucionales?									SI	SI	SI		
			22	¿Existe un plan de capacitación profesional para todos los colaboradores de la institución?									SI	SI	SI		
	Capacidad de Planeación	23	¿ Se diseña un manual de inducción o adaptación para el profesional en su etapa de formación inicial?						SI	SI		SI	SI				
		24	¿Se fortalecen los campos de pedagogía y didáctica constantemente a fin de mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje?									SI	SI	SI			
		Formación Principiantes	25	¿ Se realiza la capacitación profesional para el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades pedagógicas?									SI	SI	SI		
			26	¿Los docentes participan activamente del plan de capacitación profesional de la institución ?									SI	SI	SI		
		Formación Servicios	27	¿ Se socializa constantemente los cursos de perfeccionamiento pedagógico - curricular que promueve el Ministerio de Educación ?									SI	SI	SI		

MSc. Mauricio Pául Rivera Castillo  
Firma del Evaluador

*M. Rivera Castillo*

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL DOCUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

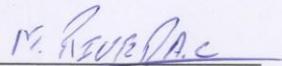
**OBJETIVO :** Evaluar la valoración del cuestionario de Desempeño Docente dirigidos a los docentes de la Unidad Educativa "Jaime Roldos Aguilera "

**Nombres y Apellidos del Evaluador:** MSc. Mauricio Pául Rivera Castillo

**Grado Académico del Evaluador :** Master

**Valoración:**

<b>Atentamente válido</b>	<b>Válido</b>	<b>Regularmente Válido</b>	<b>Baja Validez</b>	<b>No Válido</b>
	<b>√</b>			



Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: Desempeño Docente																														
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN													
				1. Nunca	2. Casi	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA															
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO													
Desempeño Docente.	Capacidades Pedagógicas.	Didácticas	1	¿El docente utiliza las estrategias metodológicas acorde a los procesos de aprendizaje?						SI		SI		SI		SI														
			2	¿Los docentes utilizan los recursos didácticos como medios de apoyo pedagógicos para conseguir los objetivos del aprendizaje?																										
			3	¿Los docentes realizan la planificación acorde a las necesidades de los estudiantes?																										
			4	¿Los docentes utilizan las estrategias didácticas, habilidades lingüísticas y la capacidad de percepción para lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes?																										
		Comunicativas	5	¿Los docentes utilizan las habilidades lingüísticas para comunicarse de forma clara y fluida con todos los miembros de la comunidad educativa?																										
			6	¿Considera importante que dentro del proceso de aprendizaje se debe utilizar las competencias comunicativas de hablar, escuchar, leer y escribir?																										
		Perceptivas	7	¿Se utiliza la observación como técnica de las habilidades perceptivas frente a situaciones que presente los estudiantes?																										
			8	¿Los docentes utilizan la percepción por medio de la escucha activa para atender la diversidad en los educandos?																										
		Capacitación y auto preparación	9	¿Los docentes se capacitan y se auto preparan con empresas públicas y privadas en temas relacionados a su interés?																										
			10	¿El docente aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones para mejorar su desempeño en la institución?																										
	Emocionalidad	Vocación pedagógica.	11	¿La Vocación Pedagógica esta relacionada con la formación integral de los educandos?																										
			12	¿Los resultados de los aprendizajes de los estudiantes denotan el compromiso y la vocación del docente?																										
		Autoestima	13	¿Las relaciones interpersonales fortalecen el autoestima de los colaboradores de la institución?																										
			14	¿El reconocimiento social promueve el nivel de satisfacción profesional en los docentes?																										
		Nivel de satisfacción	15	¿El docente muestra un grado de satisfacción favorable producto del bienestar laboral institucional?																										
			16	¿Se prepara constantemente al docente en la resolución de conflicto a fin de prevenir situaciones de violencia entre estudiantes?																										
		Capacidad para resolver conflictos	17	¿Se manejan los procedimientos, protocolos y rutas para atender las situaciones de violencia?																										
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.	Asistencia y puntualidad.	18	¿Se promueve como cultura institucional el valor de la responsabilidad en el cumplimiento de las funciones de los docentes?																										
		Grado de participación en las sesiones de trabajo.	19	¿El compromiso con la organización se evidencia en la participación proactiva del docente en las diferentes sesiones de trabajos?																										
		Cumplimiento de la normativa.	20	¿Los docentes cumplen con los lineamientos y normativas emitidas por la institución de acuerdo a la disposición del Ministerio de Educación?																										
		Grado de autonomía profesional	21	¿El docente se maneja con independencia y libertad en el cumplimiento de sus funciones y en las actividades planificadas por institución?																										
	Relaciones interpersonales educativa	Preocupación y problemas de los estudiantes	22	¿El docente muestra preocupación para resolver problemas que existen entre los estudiantes?																										
		Expectativas por el desarrollo de sus estudiantes	23	¿El docente genera expectativas para que los estudiantes desarrollen las destrezas a través del PCI que están vinculados con el plan de clase?																										
		Flexibilidad para aceptar la Inclusividad	24	¿Los docentes promueven una educación inclusiva que genera igualdad de oportunidades para a todos?																										
	Resultados de Labores Educativas	Resultados académicos satisfactorios	25	¿Los docentes utilizan estrategias metodológicas adecuadas para mejorar los resultados académicos?																										
		Grado de orientación hacia el perfil de los estudiantes.	26	¿Los docentes orientan a los estudiantes de acuerdo en la construcción del proyecto de vida alineados al perfil de salida?																										

MSc. Mauricio Pául Rivera Castillo  
Firma del Evaluador

*M. Rivera Castillo*

## CURRICULUM VITAE



### DATOS PERSONALES

Nombres: Mauricio Paúl.  
Apellidos: Rivera Castillo.  
Fecha de Nacimiento: Octubre 27 de 1975.  
Lugar de Nacimiento: Guayaquil.  
Nacionalidad: Ecuatoriana.  
Estado Civil: Casado.  
Domicilio: Cdla. El Periodista Mz. B8 villa 4.  
Teléfono: 2431521-3849455.  
Celular: 0969554503- 0998834626.

### ESTUDIOS REALIZADOS

Primaria: Escuela Particular Mixta Armada Nacional.  
Secundaria: Colegio Nacional Vicente Rocafuerte.  
Título: Bachiller en: Ciencias.  
Especialización: Sociales.  
Superior: Universidad de Guayaquil.  
Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.  
Títulos: Profesor de Segunda Enseñanza.  
Licenciado en Ciencias de la Educación.  
Especialización: Historia y Geografía.  
Posgrado: Universidad Autónoma de Madrid.  
Maestría en Formación del Profesorado de Educación Secundaria y Bachillerato Especialidad Historia y Geografía.  
Título: Master en Formación del Profesorado de Educación Secundaria y Bachillerato Especialidad Historia y Geografía.

---

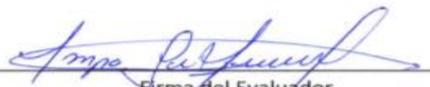
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL DOCUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

**OBJETIVO :** Evaluar la valoración del cuestionario de Gestión Pedagógica Directiva dirigidos a los docentes de la Unidad Educativa "Jaime Roldos Aguilera "  
**Nombres y Apellidos del Evaluador:**Mayra Patricia Gallardo Casquete  
**Grado Académico del Evaluador :** Máster

**Valoración:**

Atentamente válido	Válido	Regularmente Válido	Baja Validez	No Válido
	✓			

  
Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALORACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS  
 INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: Gestión Directiva Pedagógica

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión Directiva Pedagógica	Enseñanza Y Aprendizaje	Planificación Curricular	1	¿La Gestión Directiva Pedagógica establece los mecanismos necesarios para monitorear el cumplimiento de la Planificación curricular?						SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			2	¿Se mantiene la Micro Planificación Curricular por áreas pedagógicas de acuerdo al currículo nacional vigente?													
		Evaluación / Observaciones Áulicas	3	¿Se establece un cronograma institucional para realizar las observaciones áulicas al personal docente que labora en la institución?						SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			4	¿Los resultados de las observaciones áulicas sirven para realizar las retroalimentaciones necesarias a fin de mejorar el desempeño docente?													
		Responsabilidad Profesional	5	¿La Gestión Directiva Pedagógica promueve la cultura de la responsabilidad de los docentes de acuerdo a sus deberes y funciones?						SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			6	¿Los docentes participan activamente en todas las actividades planificadas por la Gestión Directiva Pedagógica?													
		Uso y creación de recursos	7	¿Los recursos educativos mejoran la calidad de los aprendizajes a través de espacios innovadores?						SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			8	¿El uso de recursos tecnológicos facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje?													
	Calidad	Destrezas y habilidades de los estudiantes	9	¿Las destrezas propuestas en el Currículo Nacional son consideradas para todos los niveles educativos a fin de cumplir con el perfil de salida de los estudiantes?						SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			10	¿La Gestión Directiva Pedagógica promueve el desarrollo de las destrezas y habilidades a fin de alcanzar la calidad en los aprendizajes?													
		Estándares	11	¿Los docentes consideran a los estándares de aprendizaje como indicadores en el desarrollo de destrezas y habilidades en los estudiantes?						SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			12	¿La Gestión Directiva Pedagógica establece acciones para participar en las Pruebas Nacionales Estandarizadas tomando como base los estándares de aprendizaje en los estudiantes?													
		Pruebas Estandarizadas	13	¿La institución educativa participa frecuentemente en las Pruebas Nacionales Estandarizadas?						SI	NO	SI	NO	SI	NO		
	Organización Educativa	Identificación Personales	14	¿Las interrelaciones personales son la base para fomentar la cultura colaborativa entre las comisiones de trabajo y las áreas de pedagogía?						SI	NO	SI	NO	SI	NO		
		15	¿La Gestión Directiva Pedagógica utiliza la comunicación asertiva para mejorar la relación con los colaboradores?														
	Liderazgo de los directivos	Cronogramas de Actividades	16	¿ Existe un Cronograma de Actividades realizado por los directivos vigente para el periodo escolar?						SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			17	¿ Los directivos promueven un liderazgo abierto y flexible con los miembros de la comunidad educativa?													
		Acompañamiento Pedagógico	18	¿ Los directivos realizan un plan de acompañamiento pedagógico institucional basado en las necesidades de los docentes?						SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			19	¿ El directivo establece mecanismos para motivar a los docentes a que se involucren en el acompañamiento pedagógico?													
		Capacidad de Planeación	20	¿ El directivo planifica las actividades de forma organizada y sistematizada tomando en cuenta los recursos que tiene la institución?						SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			21	¿ El directivo elabora un plan de acción que permita cumplir con los proyectos institucionales?													
	Formación Profesional	Formación Inicial	22	¿Existe un plan de capacitación profesional para todos los colaboradores de la institución?						SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			23	¿ Se diseña un manual de inducción o adaptación para el profesional en su etapa de formación inicial?													
		Formación Participantes	24	¿Se fortalecen los campos de pedagogía y didáctica constantemente a fin de mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje?						SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			25	¿ Se realiza la capacitación profesional para el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades pedagógicas?													
		Formación Servicos	26	¿Los docentes participan activamente del plan de capacitación profesional de la institución?						SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			27	¿ Se socializa constantemente los cursos de perfeccionamiento pedagógico - curricular que promueve el Ministerio de Educación?													

  
 María Patricia Salgado Casquete  
 Firma del Evaluador

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL DOCUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

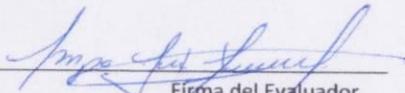
OBJETIVO : Evaluar la valoración del cuestionario de Desempeño Docente dirigidos a los docentes de la Unidad Educativa "Jaime Roldos Aguilera "

Nombres y Apellidos del Evaluador: Mayra Patricia Gallardo Casquete

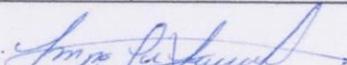
Grado Académico del Evaluador : Master

Valoración:

Atentamente válido	Válido	Regularmente Válido	Baja Validez	No Válido
	<b>V</b>			

  
Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																															
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: Desempeño Docente																															
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN																						
				1. Nunca	2. Casi	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN														
Desempeño Docente.																															
Desempeño Docente.	Capacidades Pedagógicas.	Didácticas	1	¿El docente utiliza las estrategias metodológicas acorde a los procesos de aprendizaje?						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO														
			2	¿Los docentes utilizan los recursos didácticos como medios de apoyo pedagógicos para conseguir los objetivos del aprendizaje?															SI	NO	SI	NO	SI	NO							
			3	¿Los docentes realizan la planificación acorde a las necesidades de los estudiantes?																						SI	NO	SI	NO	SI	NO
			4	¿Los docentes utilizan las estrategias didácticas, habilidades lingüísticas y la capacidad de percepción para lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes?															SI	NO	SI	NO	SI	NO							
		Comunicativas	5	¿Los docentes utilizan las habilidades lingüísticas para comunicarse de forma clara y fluida con todos los miembros de la comunidad educativa?																						SI	NO	SI	NO	SI	NO
			6	¿Considera importante que dentro del proceso de aprendizaje se debe utilizar las competencias comunicativas de hablar, escuchar, leer y escribir?															SI	NO	SI	NO	SI	NO							
		Perceptivas	7	¿Se utiliza la observación como técnica de las habilidades perceptivas frente a situaciones que presente los estudiantes?																						SI	NO	SI	NO	SI	NO
			8	¿Los docentes utilizan la percepción por medio de la escucha activa para atender la diversidad en los educandos?															SI	NO	SI	NO	SI	NO							
		Capacitación y auto preparación	9	¿Los docentes se capacitan y se auto preparan con empresas públicas y privadas en temas relacionados a su interés?																						SI	NO	SI	NO	SI	NO
			10	¿El docente aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones para mejorar su desempeño en la institución?															SI	NO	SI	NO	SI	NO							
	Emocionalidad	Vocación pedagógica.	11	¿La Vocación Pedagógica esta relacionada con la formación integral de los educandos?						SI	NO	SI	NO	SI	NO																
			12	¿ Los resultados de los aprendizajes de los estudiantes denotan el compromiso y la vocación del docente?														SI	NO	SI	NO	SI	NO								
		Autoestima	13	¿Las relaciones interpersonales fortalecen el autoestima de los colaboradores de la institución?																					SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			14	¿El reconocimiento social promueve el nivel de satisfacción profesional en los docentes?														SI	NO	SI	NO	SI	NO								
		Nivel de satisfacción	15	¿El docente muestra un grado de satisfacción favorable producto del bienestar laboral institucional?																					SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			16	¿Se prepara constantemente al docente en la resolución de conflicto a fin de prevenir situaciones de violencia entre estudiantes?														SI	NO	SI	NO	SI	NO								
			17	¿Se manejan los procedimientos, protocolos y rutas para atender las situaciones de violencia?																											
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.	Asistencia y puntualidad.	18	¿Se promueve como cultura institucional el valor de la responsabilidad en el cumplimiento de las funciones de los docentes?						SI	NO	SI	NO	SI	NO																
			19	¿El compromiso con la organización se evidencia en la participación proactiva del docente en las diferentes sesiones de trabajos?														SI	NO	SI	NO	SI	NO								
		Cumplimiento de la normativa.	20	¿Los docentes cumplen con los lineamientos y normativas emitidas por la institución de acuerdo a la disposición del Ministerio de Educación?																					SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			21	¿El docente se maneja con independencia y libertad en el cumplimiento de sus funciones y en las actividades planificadas por institución?														SI	NO	SI	NO	SI	NO								
	Relaciones interpersonales	Preocupación y problemas de los estudiantes	22	¿El docente muestra preocupación para resolver problemas que existen entre los estudiantes?						SI	NO	SI	NO	SI	NO																
			23	¿El docente genera expectativas para que los estudiantes desarrollen las destrezas a través del PCI que están vinculados con el plan de clase?													SI	NO	SI	NO	SI	NO									
		24	¿Los docentes promueven una educación inclusiva que genera igualdad de oportunidades para a todos?						SI															NO	SI	NO	SI	NO			
	Resultados de Labores Educativas	Resultados académicos satisfactorios	25	¿Los docentes utilizan estrategias metodológicas adecuadas para mejorar los resultados académicos?							SI	NO	SI	NO	SI	NO															
		Grado de orientación hacia el perfil de los estudiantes.	26	¿Los docentes orientan a los estudiantes de acuerdo en la construcción del proyecto de vida alineados al perfil de salida?						SI								NO	SI	NO	SI	NO									

  
**Mayra Patricia Gallardo Casquete**  
 Firma del Evaluador

## Mayra Patricia Gallardo Casquete

### DATOS PERSONALES:

**Fecha nacimiento:** Julio 1 de 1982, Guayaquil  
**C.I. No. :** 09219358888  
**Dirección :** Floresta 2 Mz.201 V. 3  
**Estado Civil :** Divorciada  
**Teléfono :** 043-864347  
**Celular :** 0986464840



### ESTUDIOS REALIZADOS:

#### **Postgrado**

- *Universidad de Guayaquil*
  - *Casona Universitaria*
  - *Maestría en Docencia y Gerencia en Educación Superior*
  - **Título Obtenido – Magister**

#### **Superior**

- *Universidad Cristiana Latinoamericana*
  - *Facultad de Sistemas*
  - **Título Obtenido – Ingeniera en Informática y Ciencias de la Computación**
- *Tecnológico ESCA*
  - *Escuela de Sistemas*
  - **Título Obtenido – Técnica y Tecnóloga en Análisis de Sistemas**

#### **Secundario**

- *Colegio Nacional “Guayaquil”*
  - *Título Obtenido – Bachiller en Ciencias*
  - *Especialización Informática*

#### **Primario**

- *Escuela Particular Mixta “Juan Montalvo”*

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL DOCUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

OBJETIVO : Evaluar la valoración del cuestionario de Gestión Pedagógica Directiva dirigidos a los docentes de la Unidad Educativa "Jaime Roldos Aguilera "

Nombres y Apellidos del Evaluador: **Milquiades Enrique Roña Cordova**

Grado Académico del Evaluador : MAGISTER EN EDUCACIÓN

Valoración:

Atentamente válido	Válido	Regularmente Válido	Baja Validez	No Válido
	✓			

  
Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CORDOVA  
DNI 03118490

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS  
 INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: Gestión Directiva Pedagógica

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Gestión Directiva Pedagógica	Enseñanza Y Aprendizaje	Planificación Curricular	1	¿La Gestión Directiva Pedagógica establece los mecanismos necesarios para monitorear el cumplimiento de la Planificación curricular?							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			2	¿Se mantiene la Micro Planificación Curricular por áreas pedagógicas de acuerdo al currículo nacional vigente?							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Evaluación /Observaciones Áulicas	3	¿Se establece un cronograma institucional para realizar las observaciones áulicas al personal docente que labora en la institución?						SI			SI	NO	SI	NO	
			4	¿Los resultados de las observaciones áulicas sirven para realizar las retroalimentaciones necesarias a fin de mejorar el desempeño docente?						SI			SI	NO	SI	NO	
		Responsabilidad Profesional	5	¿La Gestión Directiva Pedagógica promueve la cultura de la responsabilidad de los docentes de acuerdo a sus deberes y funciones?									SI	NO	SI	NO	
			6	¿Los docentes participan activamente en todas las actividades planificadas por la Gestión Directiva Pedagógica?							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Uso y creación de recursos	7	¿Los recursos educativos mejoran la calidad de los aprendizajes a través de espacios innovadores?							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			8	¿El uso de recursos tecnológicos facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje?							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Calidad	Destrezas y habilidades de los estudiantes	9	¿Las destrezas propuestas en el Currículo Nacional son consideradas para todos los niveles educativos a fin de cumplir con el perfil de salida de los estudiantes?							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			10	¿La Gestión Directiva Pedagógica promueve el desarrollo de las destrezas y habilidades a fin de alcanzar la calidad en los aprendizajes?						SI			SI	NO	SI	NO	
		Estándares	11	¿Los docentes consideran a los estándares de aprendizaje como indicadores en el desarrollo de destrezas y habilidades en los estudiantes?							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			12	¿La Gestión Directiva Pedagógica establece acciones para participar en las Pruebas Nacionales Estandarizadas tomando como base los estándares de aprendizaje en los estudiantes?							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Pruebas Estandarizadas	13	¿La institución educativa participa frecuentemente en las Pruebas Nacionales Estandarizadas?							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Organización Educativa	Interrelaciones Personales	14	¿ Las interrelaciones personales son la base para fomentar la cultura colaborativa entre las comisiones de trabajo y las áreas de pedagogía?						SI			SI	NO	SI	NO	
			15	¿ La Gestión Directiva Pedagógica utiliza la comunicación asertiva para mejorar la relación con los colaboradores?						SI			SI	NO	SI	NO	
		Cronogramas de Actividades	16	¿ Existe un Cronograma de Actividades realizado por los directivos vigente para el periodo escolar ?							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Liderazgo de los directivos	Habilidades interpersonales.	17	¿ Los directivos promueven un liderazgo abierto y flexible con los miembros de la comunidad educativa ?							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			18	¿ Los directivos realizan un plan de acompañamiento pedagógico institucional basada en las necesidades de los docentes?							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Acompañamiento Pedagógico	19	¿ El directivo establece mecanismos para motivar a los docentes a que se involucren en el acompañamiento pedagógico?						SI			SI	NO	SI	NO	
			20	¿ El directivo planifica las actividades de forma organizada y sistematizada tomando en cuenta los recursos que tiene la institución?							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Capacidad de Planeación	21	¿ El directivo elabora un plan de acción que permita cumplir con los proyectos institucionales?							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			22	¿Existe un plan de capacitación profesional para todos los colaboradores de la institución?							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Formación Inicial	Formación Inicial	23	¿ Se diseña un manual de inducción o adaptación para el profesional en su etapa de formación inicial?							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			24	¿Se fortalecen los campos de pedagogía y didáctica constantemente a fin de mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje?							SI	NO	SI	NO	SI	NO	

Formación Profesional	Formación Principiantes	25	¿ Se realiza la capacitación profesional para el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades pedagógicas?								SI	SI	SI	SI	
		26	¿ Los docentes participan activamente del plan de capacitación profesional de la institución ?										SI	SI	SI
	Formación Servicios	27	¿ Se socializa constantemente los cursos de perfeccionamiento pedagógico - curricular que promueve el Ministerio de Educación ?									SI	SI	SI	

  
**Milquiades Enrique Roña Cordova**  
 DNI 03118490

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL DOCUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

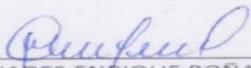
OBJETIVO : Evaluar la valoración del cuestionario de Desempeño Docente dirigidos a los docentes de la Unidad Educativa "Jaime Roldos Aguilera "

Nombres y Apellidos del Evaluador: **Milquiades Enrique Roña Cordova**

Grado Académico del Evaluador : MAGISTER EN EDUCACIÓN

Valoración:

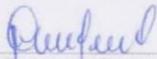
Atentamente válido	Válido	Regularmente Válido	Baja Validez	No Válido
	<input checked="" type="checkbox"/>			

  
Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CORDOVA  
DNI 03118490

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS  
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: Desempeño Docente

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	2. Casi	3. A veces	4. Casi siem	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño Docente.	Capacidades Pedagógicas.	Didácticas	1	¿El docente utiliza las estrategias metodológicas acorde a los procesos de aprendizaje?						SI	SI			SI	SI				
			2	¿Los docentes utilizan los recursos didácticos como medios de apoyo pedagógicos para conseguir los objetivos del aprendizaje?										SI	SI				
			3	¿Los docentes realizan la planificación acorde a las necesidades de los estudiantes?										SI	SI				
			4	¿Los docentes utilizan las estrategias didácticas, habilidades lingüísticas y la capacidad de percepción para lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes?										SI	SI				
		Comunicativas	5	¿Los docentes utilizan las habilidades lingüísticas para comunicarse de forma clara y fluida con todos los miembros de la comunidad educativa?								SI			SI	SI			
			6	¿Considera importante que dentro del proceso de aprendizaje se debe utilizar las competencias comunicativas de hablar, escuchar, leer y escribir?									SI		SI	SI			
		Perceptivas	7	¿Se utiliza la observación como técnica de las habilidades perceptivas frente a situaciones que presente los estudiantes?								SI			SI	SI			
			8	¿Los docentes utilizan la percepción por medio de la escucha activa para atender la diversidad en los educandos?									SI		SI	SI			
		Capacitación y auto preparación	9	¿Los docentes se capacitan y se auto preparan con empresas públicas y privadas en temas relacionados a su interés?								SI			SI	SI			
			10	¿El docente aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones para mejorar su desempeño en la institución?									SI		SI	SI			
	Emocionalidad	Vocación pedagógica	11	¿La Vocación Pedagógica esta relacionada con la formación integral de los educandos?						SI	SI			SI	SI				
			12	¿ Los resultados de los aprendizajes de los estudiantes denotan el compromiso y la vocación del docente?										SI		SI	SI		
		Autoestima	13	¿Las relaciones interpersonales fortalecen el autoestima de los colaboradores de la institución?								SI			SI	SI			
			Nivel de satisfacción	14	¿El reconocimiento social promueve el nivel de satisfacción profesional en los docente?								SI			SI	SI		
		15		¿El docente muestra un grado de satisfacción favorable producto del bienestar laboral institucional?									SI		SI	SI			
		Capacidad para resolver conflictos	16	¿Se prepara constantemente al docente en la resolución de conflicto a fin de prevenir situaciones de violencia entre estudiantes?								SI			SI	SI			
			17	¿Se manejan los procedimientos, protocolos y rutas para atender las situaciones de violencia?									SI		SI	SI			
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.	Asistencia y puntualidad	18	¿Se promueve como cultura institucional el valor de la responsabilidad en el cumplimiento de las funciones de los docentes?						SI	SI			SI	SI				
		Grado de participación en las sesiones de trabajo.	19	¿El compromiso con la organización se evidencia en la participación proactiva del docente en las diferentes sesiones de trabajos?										SI		SI	SI		
		Cumplimiento de la normativa	20	¿Los docentes cumplen con los lineamientos y normativas emitidas por la institución de acuerdo a la disposición del Ministerio de Educación?									SI			SI	SI		
	Habilidades	Grado de autonomía profesional	21	¿El docente se maneja con independencia y libertad en el cumplimiento de sus funciones y en las actividades planificadas por institución?							SI			SI	SI				
			Preocupación y problemas de los estudiantes	22	¿El docente muestra preocupación para resolver problemas que existen entre los estudiantes?							SI			SI	SI			

Resultados de Labores Educativas	Relación Interperso	Expectativas por el desarrollo de sus estudiantes.	23	¿El docente genera expectativas para que los estudiantes desarrollen las destrezas a través del PCJ que están vinculados con el plan de clase?							SI	SI	SI	SI	
		Flexibilidad para aceptar la inclusión.	24	¿Los docentes promueven una educación inclusiva que genera igualdad de oportunidades para a todos?									SI	SI	SI
		Resultados académicos satisfactorios.	25	¿Los docentes utilizan estrategias metodológicas adecuadas para mejorar los resultados académicos?							SI	SI	SI	SI	
		Grado de orientación hacia el perfil de los estudiantes.	26	¿Los docentes orientan a los estudiantes de acuerdo en la construcción del proyecto de vida alineados al perfil de salida?								SI	SI	SI	SI

  
**Milquiades Ehrique Roña Cordova**  
CRI 03116490

## HOJA DE VIDA

### DATOS PERSONALES

NOMBRE COMPLETO: MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CORDOVA

DNI : 03118490

FECHA DE NACIMIENTO: 10 DE DICIEMBRE DE 1968

LUGAR DE NACIMIENTO: FRÍAS/AYABACA/PIURA

ESTADO CIVIL : DIVORCIADO

DIRECCIÓN : Mz G LOTE 03 II ETAPA LA PRIMAVERA CASTILLA

TELEFONO : 948113827

CORREO : [milenroco@hotmail.com](mailto:milenroco@hotmail.com)

### FORMACIÓN ACADÉMICA.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: ESPECIALIZACIÓN EN LIDERAZGO PEDAGÓGICO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA: SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DIDÁCTICA DE LA MATEMÁTICA, COMUNICACIÓN Y CIENCIA

UNIVERSIDAD PEDRO RUIZ GALLO: LICENCIADO EN EDUCACIÓN

INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO DE PIURA: PROFESOR DE EDUCACIÓN PRIMARIA

ESTUDIOS SECUNDARIOS: IE TUPAC AMARU DE FRÍAS

ESTUDIOS PRIMARIOS : IE 14325- FRÍAS

### TALLERES Y CURSOS:

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: ESPECIALIZACIÓN EN LIDERAZGO PEDAGÓGICO.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: DIPLOMADO EN FUNDAMENTOS Y EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE ADULTO.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: DIPLOMADO EN ESTUDIO DE LAS RUTAS DEL APRENDIZAJE.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO: DIPLOMA EN PSICOLOGÍA DEL NIÑO E INTELIGENCIA EMOCIONAL

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: ACTUALIZACIÓN DOCENTE EN DIDACTICA

UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE: ESPECIALIZACIÓN EN RUTAS DEL APRENDIZAJE

**Anexo 6: Alfa de Cronbach de la variable Gestión Directiva Pedagógica**

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº Encuetados
Gestión Directiva Pedagógica	0.895	15

V1: Gestión Directiva Pedagógica																												
		D1: Enseñanza y Aprendizaje								D2: Calidad					D3: Organización Educativa			D4: Liderazgo de los directivos					D5: Formación Profesional					
Item		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Muestra	1	2	2	1	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	5	4	4	5	5
	2	3	4	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4
	3	2	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5
	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	3	3
	5	2	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	2	3	4	5
	6	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	2	3	2	2	3
	7	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5
	8	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4
	9	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	2	3	3	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3
	10	1	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
	11	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
	12	4	1	2	4	2	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
	13	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	14	4	4	4	5	5	5	4	3	3	2	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4
	15	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5

**Anexo 7: Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Docente.**

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº Encuetados
Desempeño Docente	0.897	15

V2: Desempeño Docente																											
D1: Capacidades pedagógicas											D2: Emocionalidad							D3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales				D4: Relaciones Interpersonales		D5: Resultado de Labores Educativas			
Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Muestra	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	3	4	5	5	4	5	5	5	
	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5
	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4
	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
	6	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
	7	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5
	8	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	3	5	4	3	2
	9	3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
	10	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3
	11	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5
	12	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3
	13	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5
	14	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5
	15	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5

## Anexo 8: Base de datos de la variable Gestión Directiva Pedagógica

V1: Gestión Directiva Pedagógica																																	
Item	D1: Enseñanza y Aprendizaje								D2: Calidad					D3: Organización				D4: Liderazgo de los directivos						D5: Formación Profesional									
	1	2	3	4	5	6	7	8	D1	9	10	11	12	13	D=1	14	15	16	D=1	17	18	19	20	21	22	D=1	23	24	25	26	27	D=1	
1	1	4	4	3	2	2	1	1	2	19	1	3	4	3	4	15	4	2	3	9	2	2	4	3	4	2	17	2	3	1	2	2	10
2	2	5	4	4	5	4	5	4	5	36	4	5	5	4	5	23	4	5	4	13	5	5	5	4	5	4	28	3	5	5	5	5	23
3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	36	5	5	4	4	5	23	4	5	4	13	5	5	4	4	5	4	27	5	5	4	4	5	23
4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	37	5	4	4	4	5	22	4	5	4	13	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	4	5	22
5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	35	5	5	4	5	5	24	4	4	4	12	5	5	4	4	5	4	27	5	5	4	5	5	24
6	6	5	5	4	4	4	4	4	4	34	5	5	5	4	5	24	4	3	4	11	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	5	5	23
7	7	5	4	5	4	4	5	5	4	36	4	5	4	5	4	22	4	5	4	13	4	5	4	5	5	4	27	5	4	5	4	5	23
8	8	5	4	4	4	5	4	5	4	35	5	4	4	4	4	21	4	5	5	14	4	5	4	5	4	4	26	4	4	5	5	4	22
9	9	5	4	4	5	4	4	5	3	34	5	4	5	4	4	22	4	4	5	13	4	5	4	5	4	4	26	5	5	4	4	4	22
10	10	5	4	5	5	4	4	5	4	36	5	5	4	5	4	23	5	4	5	14	4	5	5	4	4	5	27	4	5	4	3	5	21
11	11	5	4	4	4	5	4	5	5	36	5	4	4	4	5	22	5	4	4	13	5	4	5	5	5	4	28	4	4	4	4	4	20
12	12	5	5	5	4	5	4	4	4	36	5	4	5	4	3	21	3	5	5	13	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	4	20
13	13	5	4	5	5	4	4	5	4	36	5	5	4	5	4	23	5	5	4	14	4	5	4	5	4	5	27	5	4	4	5	4	22
14	14	5	4	5	5	4	4	4	4	35	5	5	5	4	5	24	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21
15	15	5	4	5	4	5	3	5	5	36	5	4	5	5	4	23	4	3	4	11	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	4	4	23
16	16	4	4	5	5	5	4	5	4	36	4	5	4	4	5	22	4	4	5	13	4	5	4	4	5	4	26	5	5	4	4	4	22
17	17	5	4	5	5	4	4	4	5	36	5	4	5	4	4	22	5	4	5	14	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	25
18	18	4	5	5	5	4	5	4	4	36	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	4	5	5	5	5	28	5	4	5	4	4	22
19	19	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4	5	5	5	4	23	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
20	20	5	4	4	4	5	4	5	4	36	5	5	4	4	5	23	5	4	4	13	5	4	5	4	4	5	27	5	4	3	5	5	22
21	21	4	4	4	3	2	5	4	4	30	5	3	5	5	4	22	5	4	4	13	4	4	4	5	3	4	24	4	5	4	5	4	22
22	22	4	5	4	5	4	4	3	5	34	3	5	4	5	2	19	5	4	5	14	3	5	4	4	5	4	25	5	3	5	4	5	22
23	23	4	5	5	4	5	3	5	3	34	5	4	4	4	5	22	4	3	5	12	4	4	5	2	5	4	24	4	5	4	4	3	20
24	24	4	5	4	4	5	4	3	4	33	4	4	3	5	3	19	5	4	4	13	5	5	5	4	5	4	28	2	4	4	5	4	19
25	25	3	5	4	5	4	5	5	4	35	5	4	4	5	3	21	5	3	4	12	4	4	4	3	4	5	24	5	5	4	3	5	22
26	26	3	5	5	4	5	3	4	4	33	5	4	5	2	4	20	4	3	4	11	5	4	5	4	5	4	27	3	4	5	5	4	21
27	27	5	3	5	5	4	4	5	4	35	5	5	5	4	3	22	5	4	5	14	5	4	3	5	5	4	26	4	5	4	2	5	20
28	28	5	4	4	4	5	4	5	3	34	5	5	4	5	4	23	4	4	4	12	5	4	5	4	5	4	27	5	2	5	5	4	21
29	29	4	3	5	5	4	4	4	5	34	4	5	4	5	4	22	3	4	4	11	5	5	3	5	4	5	27	5	4	5	5	5	24
30	30	3	5	4	5	4	5	4	5	35	4	4	5	4	5	22	4	5	4	13	5	3	5	5	5	5	28	4	5	4	5	3	21
31	31	5	5	4	5	4	4	4	3	34	4	5	4	5	5	23	4	4	4	12	5	4	3	2	5	4	23	5	5	4	5	3	22
32	32	3	5	4	5	3	5	3	5	33	4	5	4	4	5	22	5	5	4	14	2	5	4	5	5	5	26	5	5	4	5	5	24
33	33	4	5	5	3	5	3	5	4	34	4	5	4	4	4	21	3	5	5	13	4	5	4	5	5	5	28	4	4	3	5	4	20
34	34	5	4	5	4	4	5	4	4	35	5	2	4	4	5	20	3	5	4	12	5	2	5	5	4	5	26	4	5	4	5	4	22
35	35	3	5	4	5	2	5	4	4	32	5	4	4	5	5	23	4	4	5	13	4	5	5	5	3	4	26	4	4	5	4	5	22
36	36	4	5	5	4	4	4	4	5	35	5	4	5	4	4	22	5	4	5	14	5	4	4	5	5	4	27	5	5	5	4	5	24
37	37	4	5	5	4	5	5	5	5	38	4	5	3	5	3	20	5	5	4	14	4	5	3	4	5	4	25	4	5	4	3	5	21
38	38	3	4	5	4	5	5	4	4	34	5	5	4	5	5	24	4	5	4	13	3	4	5	5	4	4	25	5	5	4	5	3	22
39	39	5	4	4	5	5	3	5	5	36	5	4	4	4	5	22	4	3	5	12	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	4	21
40	40	4	4	5	4	5	5	4	5	36	3	5	4	5	5	22	3	5	5	13	5	4	4	3	5	4	25	3	4	4	5	4	20
41	41	5	5	4	4	5	4	3	5	35	4	5	4	5	4	22	5	4	2	11	5	5	5	5	4	5	29	3	4	5	4	3	19
42	42	4	5	5	4	5	4	4	3	34	5	4	2	5	4	20	4	5	4	13	4	3	5	5	4	5	26	5	5	4	5	4	23
43	43	4	5	4	5	5	5	5	4	37	5	5	4	4	4	22	3	5	2	10	4	4	5	5	4	3	25	3	4	5	5	4	21

47	44	5	3	5	5	5	4	5	3	35	4	4	5	4	5	22	5	5	4	14	4	5	4	4	3	4	24	3	5	3	5	5	21	
48	45	5	4	5	3	2	4	5	5	33	4	4	5	4	5	22	4	5	5	14	2	5	5	5	4	4	25	4	5	5	4	4	22	
49	46	4	5	5	4	4	3	5	5	35	4	5	4	5	5	23	4	4	5	13	3	5	5	4	3	5	25	4	5	5	4	5	23	
50	47	5	4	4	5	4	5	4	4	35	5	4	5	4	3	21	5	4	5	14	3	5	4	5	5	5	27	4	4	4	4	4	20	
51	48	5	3	5	5	4	5	4	4	35	3	4	5	4	3	19	5	5	4	14	5	4	5	5	4	5	28	4	4	5	5	4	22	
52	49	4	5	4	4	5	4	5	4	35	4	5	4	5	4	22	4	4	5	13	4	5	4	5	4	4	26	4	4	5	5	5	23	
53	50	5	5	4	4	3	4	5	4	34	2	5	4	4	5	20	4	3	5	12	4	5	3	4	5	4	25	5	2	5	4	5	21	
54	51	5	4	5	5	3	2	4	4	32	5	4	5	4	5	23	4	2	5	11	4	4	5	4	5	5	27	4	5	4	5	5	23	
55	52	5	5	2	5	4	3	4	5	33	5	5	4	5	5	24	4	3	5	12	4	5	5	4	4	5	27	5	4	4	4	3	20	
56	53	3	5	5	4	5	4	5	4	35	5	5	5	4	4	23	5	5	4	14	3	5	4	5	5	4	26	5	5	4	5	4	23	
57	54	5	5	4	4	5	4	5	4	36	5	5	5	4	4	23	5	5	3	13	4	3	2	5	5	4	23	4	5	5	4	4	22	
58	55	5	4	4	5	5	3	5	5	36	4	5	4	5	5	23	4	4	3	11	5	5	4	5	4	4	27	2	5	5	4	5	21	
59	56	5	4	4	5	4	5	2	4	33	5	5	4	3	4	21	4	5	4	13	3	5	4	3	5	4	24	5	3	5	4	5	22	
60	57	5	4	4	5	4	4	3	4	33	5	3	4	5	4	21	5	4	3	12	5	4	4	4	5	4	26	5	3	4	5	4	21	
61	58	4	5	5	4	5	4	5	5	37	3	4	4	3	4	18	4	5	3	12	4	5	5	4	5	3	26	5	5	4	5	4	23	
62	59	5	4	3	5	5	4	5	4	35	5	4	5	5	5	24	3	5	4	12	5	5	4	5	4	5	28	4	5	3	3	4	19	
63	60	5	4	3	5	5	4	4	5	35	5	4	4	5	4	22	3	5	4	12	5	5	4	5	4	5	28	4	5	3	5	4	21	
64	61	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4	3	4	4	4	19	4	5	4	13	4	4	4	3	5	5	25	4	5	5	3	5	22	
65	62	4	5	4	5	5	3	5	4	35	4	4	5	4	5	22	3	5	5	13	4	5	4	4	4	5	26	5	5	4	5	4	23	
66	63	4	4	3	4	5	4	3	4	31	4	4	4	4	4	20	5	5	4	14	5	4	5	4	4	4	5	27	2	5	4	4	5	20
67	64	5	5	4	5	4	3	5	5	36	5	4	5	4	4	22	4	5	4	13	3	3	4	4	4	4	22	4	5	4	3	2	18	
68	65	5	4	5	4	4	5	4	4	35	5	4	5	5	3	22	5	5	5	15	4	3	5	5	4	4	5	26	4	5	5	4	3	21
69	66	5	4	5	5	3	5	3	5	35	4	4	5	5	4	22	5	4	4	13	5	5	5	4	4	4	27	5	5	3	4	5	22	
73	70	5	4	5	5	5	4	5	4	37	5	4	5	4	5	23	5	4	4	13	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	4	4	23	
74	71	5	4	5	4	3	4	4	5	34	4	4	4	4	5	21	4	5	3	12	5	5	5	4	4	5	28	4	4	3	5	4	20	
75	72	5	5	4	4	5	4	3	5	35	5	4	4	5	4	22	5	4	5	14	4	3	5	3	3	5	23	4	5	4	5	3	21	
76	73	5	4	5	4	5	5	4	4	36	5	5	5	4	4	23	4	4	5	13	5	5	3	5	5	4	27	5	5	5	4	4	23	
77	74	4	5	4	5	4	5	4	5	36	5	4	5	4	3	21	5	4	5	14	5	5	4	4	4	5	27	4	5	3	5	5	22	
78	75	5	4	4	4	5	5	5	4	36	5	4	5	5	3	22	5	5	5	15	4	4	5	4	5	3	25	2	5	4	5	4	20	
79	76	4	5	4	4	5	4	4	5	35	5	5	4	5	4	23	3	5	5	13	4	5	4	5	5	4	27	3	5	4	5	4	21	
80	77	4	4	5	5	3	5	5	5	36	4	5	5	3	5	22	5	4	5	14	4	5	5	4	4	4	26	2	4	4	3	3	16	
81	78	4	4	5	5	4	4	5	4	35	5	5	4	3	5	22	4	5	5	14	4	5	5	4	4	4	26	5	5	4	5	4	23	

## Anexo 9: Base de datos de la variable Desempeno Docente

1	V2: Desempeño Docente																														
2	D1: Capacidades Pedagógicas												D2: Emocionalidad							D3: Responsabilidad en el					D4: Relaciones				D5: Resultado de		
3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	D=2	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	D=2	P18	P19	P20	P21	D=2	P22	P23	P24	D=2	P25	P26	D=2
4	5	2	3	5	5	2	2	5	4	2	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	1	15	5	5	5	15	5	5	10
5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	40	4	5	5	4	4	4	5	31	5	4	5	5	19	4	4	5	13	3	5	8
6	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45	3	5	5	4	4	5	5	31	4	5	4	3	16	5	5	5	15	4	4	8
7	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	3	5	4	4	4	5	30	5	5	4	5	19	4	5	5	14	4	4	8
8	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46	4	4	5	5	5	4	4	31	5	5	5	5	20	4	5	5	14	4	5	9
9	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46	4	5	5	4	4	5	4	31	4	5	5	4	18	4	5	5	14	4	5	9
10	5	3	3	2	4	5	4	4	5	5	40	5	3	4	4	4	5	5	30	3	5	4	4	16	4	5	3	12	5	5	10
11	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	43	5	5	4	4	4	5	5	32	5	3	5	4	17	3	5	4	12	3	2	5
12	3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	42	4	4	5	4	5	5	4	31	5	5	4	4	18	5	4	4	13	5	5	10
13	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	43	5	5	5	4	5	4	5	33	4	5	4	5	18	4	4	4	12	5	3	8
14	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	41	5	3	3	5	4	4	5	29	4	4	5	4	17	4	5	5	14	4	5	9
15	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	43	5	4	4	5	3	5	5	31	4	4	5	4	17	5	5	4	14	5	3	8
16	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	44	5	4	4	4	5	4	4	30	5	5	4	4	18	4	4	3	11	4	5	9
17	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	42	4	5	5	4	5	5	4	32	4	5	4	4	17	3	4	4	11	5	5	10
18	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	44	5	5	4	5	4	5	4	32	4	5	4	5	18	5	5	4	14	4	5	9
19	5	4	5	3	5	4	4	3	4	4	41	5	4	4	5	4	4	4	30	4	5	4	2	15	5	4	5	14	5	5	10
20	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	38	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	16	5	4	5	14	4	4	8
21	3	4	5	3	5	5	4	4	4	3	40	4	4	4	3	5	4	4	28	4	4	4	2	14	5	5	5	15	5	4	9
22	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	5	5	30	2	3	3	4	12	2	4	5	11	4	3	7
23	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	4	17	4	4	4	12	3	4	7
24	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	40	4	4	4	4	5	4	4	29	4	5	4	4	17	4	5	4	13	4	5	9
25	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	17	4	5	4	13	5	5	10
26	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	42	4	5	5	4	3	5	4	30	4	4	4	3	15	4	4	4	12	5	5	10
27	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40	4	4	4	5	4	4	5	30	4	4	5	4	17	4	3	4	11	4	5	9
28	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	39	5	4	4	4	3	4	4	28	4	4	4	4	16	5	3	4	12	4	4	8
29	4	5	4	4	3	2	4	4	4	4	38	4	5	4	4	4	3	3	27	3	4	4	4	15	5	4	4	13	5	4	9
30	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	3	5	16	4	4	4	12	4	5	9
31	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	16	5	4	5	14	4	4	8
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	4	4	5	5	4	4	30	4	3	4	4	15	4	4	4	12	4	5	9
33	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40	1	2	2	2	2	2	4	15	4	4	4	4	16	5	4	5	14	4	5	9
34	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	45	4	5	4	2	4	4	4	27	3	3	2	4	12	5	5	5	15	5	5	10
35	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	4	4	3	5	3	2	3	24	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	3	7
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	16	4	3	4	11	4	4	8
37	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8
38	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	37	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	16	2	3	4	9	4	4	8
39	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	45	4	4	3	3	3	4	3	24	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	5	9
40	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38	4	4	4	4	4	3	4	27	5	5	4	4	18	4	5	5	14	4	3	7
41	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	38	4	4	4	5	3	4	4	28	4	4	5	4	17	4	4	4	12	4	4	8
42	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40	4	5	4	4	4	4	4	29	4	5	5	4	18	3	4	5	12	4	4	8
43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	3	14	4	4	4	12	4	4	8
44	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	39	4	4	4	4	3	3	4	26	5	5	4	4	18	4	4	4	12	5	5	10
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40	4	4	2	4	4	4	4	26	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8
46	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	37	4	4	4	3	4	3	4	26	4	4	4	4	16	4	3	4	11	5	5	10

47	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	45	4	5	4	4	5	4	4	30	4	4	5	3	16	4	4	4	12	4	4	8
48	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	41	4	5	4	5	4	5	4	31	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	4	8
49	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	41	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8
50	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	3	4	4	11	4	4	8
51	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	43	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	10
52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40	5	5	5	5	5	4	4	33	4	3	4	5	16	4	4	4	12	4	4	8
53	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	3	4	3	4	26	4	4	5	4	17	4	4	4	12	4	2	6
54	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	39	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8
55	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	5	4	5	4	4	4	4	30	4	3	4	4	15	4	4	4	12	4	4	8
56	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	5	16	4	5	4	13	4	4	8
57	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	15	4	4	4	12	4	4	8
58	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	36	4	4	4	4	4	4	3	27	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	4	8
59	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	37	4	2	2	2	4	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	4	9
60	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8
61	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	3	13	4	3	2	9	4	4	8
62	3	4	4	4	4	5	3	3	2	4	36	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	4	4	16	4	4	3	11	3	4	7
63	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	2	32	4	4	5	4	17	2	4	4	10	4	4	8
64	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	2	6
65	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	37	4	4	4	4	4	3	2	25	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	10
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	16	4	4	4	12	3	4	7
67	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38	4	4	4	2	3	4	4	25	4	4	4	4	16	4	2	4	10	4	4	8
68	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	45	5	5	5	5	4	2	5	31	4	4	4	4	16	4	3	4	11	4	4	8
69	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	45	4	5	3	5	5	3	4	29	4	3	4	4	15	4	4	4	12	3	4	7
70	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	5	3	2	4	4	4	4	26	3	4	3	4	14	4	5	3	12	5	5	10
71	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	34	4	4	4	2	4	4	4	26	4	2	4	4	14	4	4	4	12	4	4	8
72	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	36	5	5	5	5	5	5	5	35	2	2	4	4	12	4	5	3	12	4	4	8
73	2	4	4	5	4	4	4	2	4	4	37	5	2	2	4	4	4	4	25	5	2	4	4	15	4	4	4	12	4	3	7
74	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	45	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	4	8
75	4	5	4	5	2	3	5	5	4	4	41	5	5	5	4	5	5	2	31	4	4	4	4	16	4	3	4	11	5	4	9
76	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	37	5	4	4	3	2	5	4	27	4	4	4	3	15	4	3	4	11	4	2	6
77	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45	5	4	5	4	5	5	4	32	5	5	2	3	15	4	5	3	12	4	4	8
78	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	37	4	4	3	4	4	3	5	27	4	2	4	4	14	5	5	5	15	4	5	9
79	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	37	4	4	4	5	2	5	3	27	4	2	3	3	12	4	4	4	12	4	3	7
80	4	2	2	3	4	3	2	3	4	3	30	4	4	2	4	4	3	4	25	2	4	4	4	14	4	4	3	11	4	4	8
81	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45	5	5	5	4	3	4	4	30	4	4	3	5	16	5	5	5	15	5	5	10

## Anexo 10 : Solicitud de autorización de aplicación de instrumentos

Guayaquil 10 de Junio del 2020

MSc. Mayra Gallardo Casquete

Rectora de la Institución

**De mis consideraciones:**

Reciba un cordial y atento saludo, por medio de la presente solicito a usted que me autorice aplicar los instrumentos de recolección de datos en el proyecto de Investigación titulado "**Gestión Directiva Pedagógica y su relación con el Desempeño docente en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020**"., dichos instrumentos serán aplicados a los docentes de la institución que usted acertadamente dirige. Cabe indicar que se lo realizará mediante la modalidad online debido a que nos encontramos en Emergencia Sanitaria. Están compuestos por 27 preguntas y 26 preguntas.

Saludos cordiales y éxito en las funciones realizadas.

  
Econ. Verónica Iliana Alvarado León  
Docente



Ministerio de  
Educación  
del Ecuador

Unidad Educativa Fiscal  
**JAIME ROLDOS AGUILERA**  
Rectorado



OFICIO n.º: UEFJRA-REC-2020-7-OF

Guayaquil, 10 junio del 2020

**Asunto:** Autorización para aplicar los instrumentos de recolección de datos a los docentes de esta institución

Econ. Verónica Alvarado  
Docente

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo, por medio de la presente **Autorizo** para que los instrumentos de recolección de datos sean aplicados a los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera necesarios para la realización del proyecto de tesis que se encuentra realizando, titulado **"Gestión Directiva Pedagógica y su relación con el Desempeño docente en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020"**.

Saludos cordiales y éxitos.

Atentamente,

  
Ing. Mayra Gallardo Casquete, Mgs.  
Rectora  
C.I. 0921935888

