



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Liderazgo educativo y competencias genéricas de los docentes  
en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020**

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

**AUTORA:**

Br. Castro Loor, Cecilia Bolivia (ORCID: 0000-0002-1455-9337)

**ASESOR:**

Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad y Gestión Educativa

PIURA – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

Dedico este logro a mi madre que, aunque no se encuentre presente físicamente siempre vivirá en mi corazón y recuerdos, a mis hijos Pablo, Gabriel, José Daniel, Presley, soporte en las dificultades quienes con cariño y con esfuerzo me han acompañado en este proceso, sin dudar en ningún instante ver realizados mis sueños, que también son sus sueños, y a todos los que hicieron posible este logro: amor y gratitud.

La autora

## **Agradecimiento**

Agradezco mucho por la ayuda de mis maestros, mis compañeros, universidad general por todo lo anterior en conjunto con todos los copiosos conocimientos que me ha otorgado.

A mis queridos hijos si no los tuviera, mi vida sería un desastre, a mi madre con su infinito amor invaluable, tus enseñanzas las aplico cada día, de verdad tengo mucho por agradecerte, sencillito no ha sido el proceso siempre fuiste muy motivadora, me decías que lo lograría perfectamente.

He logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de mi tesis con éxito y obtener una afable titulación profesional.

La autora

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>14</b>
3.1. Tipo y Diseño de la investigación.....	14
3.2. Operacionalización de las variables.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .	18
3.5. Procedimiento.....	19
3.6. Método de análisis de datos .....	20
3.7. Aspectos éticos .....	20
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>21</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>36</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>40</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>41</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>47</b>

## Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de las variables .....	16
Tabla 2: Muestra de la investigación .....	18
Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo general .....	21
Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 1. ....	22
Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 2. ....	23
Tabla 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 3. ....	24
Tabla 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 4. ....	25
Tabla 8: Análisis descriptivo del objetivo específico 5. ....	27
Tabla 9: Análisis descriptivo del objetivo específico 6. ....	28
Tabla 10: Prueba de normalidad de la hipótesis general .....	29
Tabla 11: Contraste de la hipótesis general .....	29
Tabla 12: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1 .....	30
Tabla 13: Contraste de la hipótesis específica 1 .....	30
Tabla 14: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2 .....	31
Tabla 15: Contraste de la hipótesis específica 2 .....	31
Tabla 16: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3. ....	32
Tabla 17: Contraste de la hipótesis específica 3. ....	32
Tabla 18: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 4 .....	33
Tabla 19: Contraste de la hipótesis específica 4. ....	33
Tabla 20: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 5 .....	34
Tabla 21: Contraste de la hipótesis específica 4. ....	34
Tabla 22: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 6 .....	35
Tabla 23: Contraste de la hipótesis específica 6. ....	35

## Índice de gráficos

Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general .....	21
Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1 .....	22
Gráfico 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 2 .....	23
Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3 .....	24
Gráfico 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 4 .....	25
Gráfico 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 5 .....	27
Gráfico 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 6 .....	28

## Resumen

El presente análisis investigativo tiene como finalidad determinar la relación que existe entre Liderazgo educativo y las competencias docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020. Este estudio se basó en una investigación tipo básica descriptiva, con un diseño no experimental – transversal – correlacional asociativo, con un enfoque cuantitativo. La muestra del estudio está compuesta por 40 docentes, a quienes se les aplica la técnica de la encuesta, la cual tomo como instrumento un cuestionario de 18 ítems que están formados en base a las variables, dimensiones e indicadores, la validez del instrumento estuvo a cargo de 3 expertos profesionales que tiene conocimiento del tema, incluido el tutor de la tesis. Una vez autorizados y validado se emplea el Alfa de Cronbach para conocer la fiabilidad entre los ítems en lo que se obtuvo un  $\alpha = 0,89$  para el liderazgo educativo y un  $\alpha = 0,94$  para las competencias genéricas, constatando la fiabilidad del mismo. Los resultados se analizan por medio del programa estadístico SPSS en el que usa tablas personalizadas y el coeficiente de Spearman logrando un  $Rho=0,88$  y una significancia de  $0,009 < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, afirmando la relación existente entre las variables del estudio.

**Palabras Claves:** Liderazgo Educativo, Competencia Docentes, planificar, organizar, Investigación.

## Abstract

The purpose of this research analysis is to determine the relationship between educational leadership and teaching competencies in an Educational Unit in Naranjal, 2020. This study was based on a descriptive basic research type, with a non-experimental - cross-sectional, correlational, associative design, with a quantitative approach. The study sample is made up of 40 teachers, to whom the survey technique is applied, which took as an instrument a questionnaire of 18 items that are formed based on variables, dimensions and indicators, the validity of the instrument was position of 3 professional experts who have knowledge of the subject, including the thesis tutor. Once authorized and validated, Cronbach's Alpha is used to determine the reliability between the items, obtaining an  $\alpha = 0.89$  for educational leadership and an  $\alpha = 0.94$  for generic competences, confirming its reliability. The results are analyzed by means of the statistical program SPSS in which it uses personalized tables and the Spearman coefficient, achieving a  $Rho = 0.88$  and a significance of  $0.009 < 0.05$ , so the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted, affirming the relationship between the study variables.

**Keywords:** Educational Leadership, Teacher Competence, planning, organizing, Research.

## I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se pretende conocer la problemática existen del liderazgo educativo y de las competencias docentes a nivel internacional, nacional y local, por lo que se cita a los autores Stephen, Gorrochotegui, Rodríguez, García, Álvarez y García, quienes hacen referencia al fenómeno de las variables de estudio.

Por lo que se cita Stephen (2015) que puntualiza que uno de los aspectos elementales del liderazgo educativo, de quienes realizan la dirección de una institución educativa de un país, es lograr desarrollar un profesorado idóneo, competente y que tenga las competencias para ejercer con un grado elevado de eficacia la docencia. Por tanto, el directivo debe trabajar como uno de los motivadores claves en la institución.

Además, Gorrochotegui (2016) basado en diferentes estudios menciona que cuando una persona recibe capacitación, está recibiendo no un salario monetario o económico, sino un salario espiritual. La capacitación hace sentir a todos los colaboradores de una organización humana personas importantes; y no solo esto, sino que éste suele ser un proceso dinámico que logra aumentar el talento, y como consecuencia de ello, el ascenso en puestos de mayor responsabilidad y complejidad.

En este mismo contexto, Rodríguez, García, Álvarez y García (2015) mencionan que a nivel mundial siempre ha existido un estado de crisis en lo que se refiere al tema de la forma en que el director lidera, por lo que, las diferentes administraciones no han conseguido planteamientos eficientes; esta situación ha toma un mayor énfasis en los diversos informes escolares donde han analizado este fenómeno con mayor profundidad, evidenciado que la dirección escolar es el eje principal para que todos las aspecto educativos sean eficiente en el mismo y conllevan a que las competencias docentes se fortalezcan mediante una formación continua.

En el ambito nacional Morales, Torres y Rendón (2018) en su estudio previo a la obtención de un título de cuarto nivel señalan que en Ecuador, el tema del liderazgo educativo también es un fenómeno el cual tiene mucha deficiencia que afecta

directamente a la planificación de los diversos procesos educativos, a la adaptación de conocimientos y por ende al desarrollo de una formación continua de los docentes, dado que un liderazgo eficiente debe tener la capacidad de direccionar y rediseñar la organización buscando un solo fin; que el proceso de enseñanza en el aula de clases sea motivador para despertar el interés en el estudiantado, y esto se consigue impulsando y promoviendo el desarrollo de las competencias docentes.

Pero en la mayoría de los planteles educativos se paga un salario económico a través del cual pueden obtener profesionales de la educación con capacidad. Sin embargo, los centros educativos que intentan ser excelentes se distinguen porque además de dar ese salario económico dan un salario espiritual, capacitación, desarrollo de competencias, y no hablamos sólo de las competencias de índole técnica sino de una capacitación en aspectos humanos y sociales promovidos por el interés que tiene el director en ser un buen líder.

Por ende, una institución educativa en el Cantón Naranjal no es la excepción de esta problemática, dado que se ha evidenciado que los docentes no han alcanzado desarrollo sus competencias docentes de manera oportuna dado que no se promueve una formación continua para el profesorado lo que para muchos de ellos esto depende del desinterés que tiene el director en gestionar un proceso educativo que permita erradicar este fenómeno.

Expuesta la problemática se plantean las interrogantes de la investigación, ¿Cuál es la relación entre liderazgo educativo y competencias genéricas docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020?, en lo concerniente a los problemas específicos, ¿Cuál es la relación entre liderazgo educativo y adaptación de conocimientos docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020? ¿Cuál es la relación entre liderazgo educativo y planificación de los procesos educativos en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020? ¿Cuál es la relación entre liderazgo educativo y desarrollo de la formación continua docente en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020?, ¿Cuál es la relación entre competencias genéricas docente y la dirección de futuro promovida para el director en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020?, ¿Cuál es la relación entre competencias genéricas docente y el rediseño de la

organización en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020?, ¿Cuál es la relación entre competencias genéricas docente y la gestión de enseñanza aprendizaje en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020?.

El presente trabajo investigativo se justifica por la conveniencia dado que sirve para dar a conocer al director la importancia que hay en que el realice adecuadamente sus funciones y le permita liderar con eficiencia dado que este fenómeno está afectando a toda la comunidad educativa. La relevancia social radica en el beneficio que se pretende obtener con el estudio dado que, al conseguir que el director conozca como su forma de liderar se relaciona con las competencias docentes, va a incentivar que sus colaboradores sean partícipes de una formación continua he incluso como líder debe buscar la forma en que sus docentes se capaciten y consigan una eficiente adaptación de conocimientos pedagógicos. Las implicaciones practicas se basan en que con esta investigación aportará a que los directores pongan una mayor atención a su forma de liderar para gestionar un buen proceso de enseñanza aprendizaje. El valor teórico radica en que este es un estudio con una problemática real la cual pretende aportar con información que les permita a los líderes directivos tener un cambio radical y dejar atrás la idea de que ellos son los dueños de la institución, incentivándolos a ser más humanos ya ellos son los responsables del ambiente que se genere en el plantel para conseguir que las competencias de los docentes alcancen eficiencia y por ende mejore la planificación de los procesos educativos. Esta investigación tiene una utilidad metodológica que podrá ser usada por futuros investigadores.

A continuación, se procede a diseñar los objetivos de la investigación: Determinar la relación entre Liderazgo educativo y las competencias docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020. En el mismo sentido se diseña los objetivos específicos: Identificar la relación entre liderazgo educativo y adaptación de conocimientos docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020. Determinar la relación entre liderazgo educativo y planificación de los procesos educativos en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020. Identificar la relación entre liderazgo educativo y desarrollo de la formación continua docente en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020. Identificar la relación entre competencias genéricas docente y dirección en

una Unidad Educativa de Naranjal, 2020. Identificar la relación entre competencias genéricas docente y rediseño de la organización en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020. Identificar la relación entre competencias genéricas docente y la gestión de enseñanza aprendizaje en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020

Finalmente, se plantean las hipótesis de la investigación,  $H_a$ : Existe relación entre el liderazgo educativo y competencias genéricas docente en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.  $H_0$ : No existe relación entre el liderazgo educativo y competencias genéricas docente en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020. Así mismo se plantean las hipótesis específicas,  $H_1$ : Existe relación entre el liderazgo educativo y la adaptación de conocimientos docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.  $H_2$ : Existe relación entre el liderazgo educativo y la planificación de los procesos educativos en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.  $H_3$ : Existe relación entre el liderazgo educativo se relaciona con el desarrollo de la formación continua docente en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.  $H_4$ : Existe relación entre competencias genéricas docente y dirección de futuro promovida por el director en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.  $H_5$ : Existe relación entre competencias genéricas docente y rediseño de la organización en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.  $H_6$ : Existe relación entre competencias genéricas docente y gestión de enseñanza aprendizaje en la escuela en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se realiza la revisión de trabajos previos de índole internacional, nacional y local.

En Colombia, Villamil (2016) analizó la importancia de tener un buen liderazgo educativo y su repercusión desde la perspectiva de la sostenibilidad, para así conllevar a que las personas orienten a sus estudiantes y estos a su vez sean transmitido en el crecimiento personal. La investigación fue de carácter descriptiva y explicativa. Se concluyó que las organizaciones poseen sistemas educativos basados en estrategias solidas bajo los valores y filosofías de cada institución. Siendo el papel fundamental las personas involucradas en el proceso, en la cual harán posible a que estos parámetros se cumplan a través de su liderazgo. Donde la autoridad e innovación que estas personas poseen, harán que el compromiso de la institución, sean cada vez mayores. Uno de los valores principales que se lleva a cabo en este estudio es la ética en la cual es el factor que constituye una excelente cultura organizacional. Todo esto se da si los elementos involucrados son capaces de tener una interacción pedagógica, donde la innovación y la creatividad de los lideres sea convincentes hacia los demás.

Así mismo, Vaillant (2015) identificó políticas y prácticas de liderazgo educativo en América Latina, y sus consecuencias en el sistema educativo, para la obtención de líderes educativos. La investigación fue de carácter analítica, descriptiva y explicativa. En donde, se pudo demostrar que el liderazgo educativo en América Latina es el mayor desafío, en la cual los distintos países no se adaptan a políticas y estatutos que van de la mano con el liderazgo educativo. Por un lado, tiene que ver la falta de tiempo del director hacia su equipo de trabajo y por el otro, la carencia de autoridad y liderazgo del mismo. Sin embargo, en la mayor parte de los países de América Latina el papel del director es plenamente administrativo, donde las expectativas de liderar son muy bajas, en la cual llegan a tener grandes problemas en la toma de decisiones, dadas a sus limitaciones de liderar. Y con todo esto trae ineficiencias en los procesos del sistema educativo, dado a que se sienten abrumados por tareas tradicionales con procesos antipedagógicos.

La siguiente investigación ha enfatizado antecedentes nacionales que permiten discernir el avance del liderazgo educativo y sus competencias, como es el caso de Villamar y Conforme (2017) en donde determinó los factores que conllevan a la falta de liderazgo directivo en el desempeño académico, la investigación fue de carácter descriptivo y bibliográfico; en la cual se concluye que, para mejorar el sistema actual, se necesita dictar talleres focalizados en el liderazgo educativo y desempeño a las autoridades, para la obtención de un buen rendimiento en el sistema educativo tanto como para los docentes y alumnos. Donde la relación será netamente directa y el resultado dependerá de cómo el directivo lidera a su equipo de trabajo, y este a su vez sea transmitido al estudiante mediante las metodologías empleadas por cada docente. No obstante, esto permitirá que las relaciones entre docente y alumnos sean más dinámicas y más efectivas al momento de enfrentar distintas diversidades en el ejercicio diario. Por lo tanto, creará un clima organizacional más competitivo entre docentes y alumnos, potenciando el desempeño de la institución como tal.

En Ecuador, Viteri (2015) analizó la forma de cómo está incidiendo la falta del liderazgo del gerente educativo en la gestión educativa de los colegios fiscales. La investigación fue de carácter descriptiva, documental y explicativa, en la cual su técnica de investigación fue la encuesta. Donde se concluye que las relaciones entre Gerentes y profesores es fundamental para llevar a cabo un clima organizacional óptimo, teniendo como prioridad el trabajo en equipo. No obstante, la mala gestión entre directivos y docentes han provocado que el bajo rendimiento se vea reflejado en el sistema educativo. Siendo los actores principales los directores de la institución, en la cual no cumplen con las necesidades que el docente requiere, por lo tanto, esto recae en la mala calidad de la enseñanza, provocando a que se tenga estudiantes mediocres, formando una cadena ineficiente. Otros de los puntos que se enfatiza es la baja capacidad de liderar por parte de los directivos, y como objeto de estudio el liderazgo educativo es la principal pieza para que una institución mejore sus niveles de aprendizaje y capacidad de resolver problemas.

En lo que se refiere a las investigaciones de índole local se ha tomado la investigación de Barco (2017) en la que menciona que la desmotivación por parte de los docentes refleja una baja calidad en el liderazgo educativo, donde el directivo no está siendo capaz de conducir con asertividad a su equipo de trabajo, provocando la disminución de la excelencia académica. Dado a esto no permite cumplir con el plan propuesto por el Ministerio de Educación del país, en la cual tiene como objetivo el compromiso y cambio en el aprendizaje de la institución, y dejar a un lado la práctica tradicional y comenzar a ejecutar nuevos planes de innovación. Por lo tanto, es fundamental trabajar en una estrategia de formación de líderes, ya que será la base para contribuir al desarrollo y metas propuestas por partes de la institución. Será clave implementar un plan de formación a corto plazo para que así haya más dinámica entre docentes y directivos, y tener como resultado una alta calidad de aprendizajes. Y que aquello pueda ser transmitido desde el directivo, docente y estudiante.

Así mismo, Garate (2019) menciona en su estudio que de una u otra manera los directivos las instituciones educativas, están manejando de manera eficiente a su grupo de trabajo, aquello se puede ver reflejado en la calidad de servicio que la institución muestra, evidenciando que los directivos están llevando a cabo buenas competencias de coordinación, responsabilidad y optimización de sus recursos y habilidades. Provocando a que el sistema educativo se vaya desarrollando eficazmente. Un gran punto a destacar es que ninguno de los directivos tuvo una preparación previa en cuanto al liderazgo, por lo que estos conocimientos y estrategias, la están adquiriendo en base a la experiencia del día a día y por necesidad de hacerlo. Conforme pasan los días los directivos han adquirido destrezas, que les permiten tomar decisiones y mostrar una figura de seguridad hacia los trabajadores, fomentando la responsabilidad en conjunto y colaboración educativa.

A continuación, se procede a colocar una definición conceptual a cada variables y dimensión del fenómeno de estudio.

El término liderazgo en la educación no es más que la manera de saber cómo influenciar en las personas con las que trabaja en la institución, es decir, la persona encargada de dirigir tiene que dar todo el apoyo en base a conocimientos y recursos para que los docentes trabajen voluntariamente en base al objetivo planteado.

Senge (2008) señala al liderazgo como un ligado de habilidades de un directivo para influir y mediar en la forma de actuar y de ser en los individuos de un grupo de labores determinadas, consiguiendo que este equipo trabaje de una forma entusiasta hacia el cumplimiento de sus objetivos y metas planteadas previamente.

Tal como lo detalla esto se enfoca a la toma de decisiones y utilización de herramientas y recursos sea humano o material. En las instituciones educativas el encargado de liderar es el Director el cual es responsable absoluto de las decisiones y forma de laborar que se den dentro de ella, para la cual él debe decidir y coordinar los trabajos que se hagan mediante una buena comunicación y delegación que el autoriza a sus docentes para cual cuyo único fin es alcanzar las metas propuestas a nivel institucional.

El liderazgo educativo puede darse de los estratos básicos y prolongarse a lo largo de la educación de la persona. Es por eso que envuelve varias características sin importar la edad, recursos económicos, ni títulos. Por esta razón se puede decir que el líder se forma en el entorno en que se desarrolla obteniendo atributos positivos.

Existen otras maneras de conceptualizar el contenido de liderazgo la cual indica que es un proceso de encaminar de incidir en las actividades que involucran a los miembros de un grupo. (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2009)

Un proyecto o plan idealizado por un grupo de gente en una institución nunca logra sus objetivos si no tiene una persona o líder que lo encamine alcanzar su objetivo eficientemente.

En cuanto a la dimensión mostrar dirección de futuro, Scanlan (1987) especifica que un enfoque más claro de dirección es que consiste en organizar el esfuerzo común de los subordinados, para lograr las metas del establecimiento. En así que, la dirección en una institución educativa a la capacidad de orientar el proceso educativo del director o encargado.

En un sentido más amplio entendemos como la capacidad de manejar y motivar todos los recursos inteligentemente, preparando, organizando, creando, verificando y evaluando el desarrollo de cada tarea asignada dentro de la institución, los docentes deberán sujetarse a las órdenes del director a realizar cada tarea establecida para que se desempeñe como se ha visualizado al futuro con las metas fijadas.

El Director tiene una relación directa con los alumnos, docentes y exigencias de la institución, es difícil entender el rol de la dirección y el impacto que puede causar sus decisiones dentro del establecimiento educativo; para ello se puede poner en prácticas algunos procedimientos para poner en prácticas: organizar el tiempo de trabajo diario, tomar decisiones, delegar responsabilidades, propiciar un clima agradable institucional para el método de aprendizaje, organizar y encabeza las reuniones con los miembros de la unidad Educativa, despertar el interés al plan a ejecutarse en los docentes, resolver los problemas entre los miembros, fomentar Innovación Pedagógica, genera la participación de los representantes de los alumnos, informar a los docentes sobre el uso del plan escolar, enseñar el proceso de gestionar todos los recursos que poseen, promover el desarrollo profesional de los docentes.

Así mismo en cuanto a la dimensión, rediseñar la organización, Koontz, Weihrich, & CanniceL (2008) especifica que la organización institucional existe con el fin de lograr un proceso exitoso realizado por el personal involucrado, conocidos estos como docentes y alumnado la cual cada uno cumplen funciones específicas.

Algunos autores citan a la organización como la identificación y saber ordenar las actividades pedidas, cuyas actividades es importante para obtener los objetivos, delegación de tareas a un jefe o encargado con poder de autoridad, encomendar, coordinar y saber desenvolverse en la estructura institucional. (Koontz, Wehrich, & Cannice, 2008)

En base a lo mencionado se comprende que el método más efectivo para realizar tareas encomendadas dentro de la institución es conocer los pasos desde el inicio de un proceso hasta el final involucrándose en esto todo el conocimiento del director para saber cómo actuar y que decisión tomar cuando se necesite rediseñar el plan a seguir creando condiciones favorables para que el docente se integre por completo con sus conocimientos y capacidades.

El responsable deberá implementar directrices para facilitar el camino hacia el objetivo, rediseñando la reestructura física, humana y otros aspectos que involucren variaciones en el plan propuesto, tales como: Establecer el presupuesto disponible, identificar el área de la institución, familiarizarse con el entorno de la institución, conocer con claridad los objetivos, revisar el cumplimiento del proceso, crear una cultura participativa de los docentes, enlazar a la institución con su entorno y su conveniencia, crear una relación favorable entre docente y familiar del estudiante y minimizar procesos con menos valor.

Rediseñar una institución es con el fin de que el proceso rinda mejor al que se tenía anteriormente y para ello se modifica algunos planes trazados, eliminando así actividades innecesarias para ello se retroalimenta el proyecto empleado.

En lo que respecta a la dimensión gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela, Puig & Hourruitiner (2012) menciona que la gestión del proceso educativo en la escuela es el resultado de los educadores la cual tienen la responsabilidad de formar al individuo en la sociedad bajo el aporte de sus conocimientos.

Los medios de enseñanzas y aprendizaje son varios componentes del proceso docente educativo que sirven de ayuda y material al método de enseñanza que se ha asignado para facilitar el alcance de sus objetivos. (Puig & Hourruitiner, 2012)

En esta definición se entiende como métodos de enseñanza y aprendizaje a todo aquel que sirva como fuente de conocimientos sea un proceso a ejecutarse o material que se use para compartir la información con el estudiante dentro del aula ya sean estos medios visuales, libros de textos y todos los recursos que se usen en este proceso. Para ello el director del plantel debe ejecutar algunas formas de gestionar la enseñanza y aprendizaje: establecer metas claras de la escuela, capacitación al personal docente, trabajar la actitud positiva del personal, incidir en la autorregulación institucional, usar la nueva tecnología para impartir el conocimiento, dar apoyo técnico a todo el personal docente, enfrentar las obligaciones y deberes éticos de la profesión, buscar la atención y manejo de la clase, perfeccionar el clima de la clase, implicar a los padres de familia y seguimiento en las practicas docentes de las enseñanza y aprendizaje.

El seguimiento de las prácticas docentes y de los aprendizajes resalta en el conjunto de manejo de estas categorías. En cuanto los docentes no se limiten en impartir sus conocimientos, si no busquen cada vez actualizarse para satisfacer las necesidades actuales de la escuela.

Por otra parte, Rubio citado por Perreneud (2012) expone que las competencias genéricas representan un sistema complejo de creencias, conocimientos y acciones cimentados a partir del dominio organizado de los diferentes saberes. También expone que estas competencias involucran el trabajo en equipo, responsabilidades, aprendizaje, habilidades que posee el docente y determina la manera de alcanzar los resultados psicopedagógicos.

Aclara este autor que las competencias de un docente abarcan muchos métodos y formas que son necesarias para poder desenvolverse de manera satisfactoria ante las situaciones que se les presente en su trabajo profesional. Este estudio lleva al maestro a una valoración pedagógica y de investigación educacional. Primeramente, se relaciona con los problemas y tareas que puedan tener, en segundo lugar, tienen en cuenta los recursos como: conocimientos, técnicas, actitudes, entre otras. Todo esto conlleva a autoevaluarse para poder mejorar en el medio en que se desenvuelve.

En este sentido se puede decir que se conoce como competencia docente al grupo de materiales, conocimientos, destrezas y actitudes que tiene que poseer un maestro para impartir y enseñar a sus alumnos. Éstas se irán mostrando a lo largo de la carrera profesional en base a la experiencia y evolución ganada en este ámbito.

A continuación, se procede a definir las dimensiones de la variable competencias genéricas.

Hartmann (2005) menciona que adaptar los conocimientos, en el ámbito educativo hace enfoque es el poder de acoplarse en un entorno la cual ya tiene establecido sus principios, reglas y parámetros dentro de la institución.

Como termino es mencionado como una teoría de psicoanálisis la cual abarca la facultad de aprender a determinar conflictos y no conflictos. Aportando así a aclarar problemas de la psicología, ya que es considerada como el nacimiento de la salud mental, la cual con lleva al hombre a ajustarse al entorno. (Hartmann, 2005).

Se entiende que el grado de adaptación de hace referencia en base a alas situaciones ambientales que se presentan y el docente debe ser capaz de ajustarse a los procesos de enseñanza y aprendizaje de acuerdo con las características de los estudiantes. Esto puede favorecer a resultados favorables para el proceso educativo que se lleve en la institución.

Como lo menciona Marcela en su publicación que el maestro debe ser capaz de acoplarse a las metodologías de enseñanza en base a los objetivos de aprendizaje. (Gomez, 2013)

La cual nos resume que el mejoramiento en la educación da mayor importancia al papel del docente, la cual debe estar sujeta a cambios continuos para mejorar su participación en el rol como educador. Los docentes deberían incentivar a sus estudiantes con nuevos métodos y manera más didáctica de llegar al entendimiento total y beneficioso del estudiante.

En cuanto a la dimensión planificar los procesos educativos, Egg (2011) denomina que planificar es el método en usar un conjunto de técnicas mediante el cual se involucra mayor racionalidad y organización llevada de un grupo de actividades realizadas con anticipación cual cuyo único propósito es alcanzar el propósito anhelado y la correcta utilización de los recursos que tiene la institución.

En muchas instituciones educativas es importante saber administrar ordenadamente los métodos o procesos que conllevan al logro de su plan propuesto. Ya que todo empieza por una buena planificación del proceso. Dado que el proceso educativo es un factor clave en el desarrollo de las naciones o pueblos.

Entendiendo así que planificar los procesos educativos es esencial para mejorar el aprendizaje, ya que esto arroja resultados óptimos en el sistema curricular, esto se da mediante la planificación de procesos de formación, enseñanza, aprendizajes y revisión de los métodos a emplearse en la institución, ya que si se desea alcanzar el éxito debe ser mediante una adecuada planificación.

Por otra parte, cuando se habla de desarrollar su forma continua se habla del resultado de llevar a cabo acciones que se ejecutan por varias etapas con el fin de avanzar en sus conocimientos pedagógicos, ya sea a nivel físico, moral o intelectual.

El crecimiento del docente en la parte educativa se define como la producción académica en base a la formación e investigación dada a lo largo de su trayectoria profesional, en cuanto a las habilidades y destrezas que aportan con el desarrollo teórico y a expandir propuestas de desarrollo profesional docente. (Vezub, 2004)

Según lo mencionado se concluye que el desarrollo en el campo de la docencia se resume en un proceso que mejora la situación laboral, el conocimiento, las habilidades, las actitudes de los colaboradores del centro educativo. Sabiendo que es de vital importancia actualizarse y auto-educarse ya que una institución, pueblo o país que se encuentre entre los niveles más altos de educación obtienen un mejor nivel de vida.

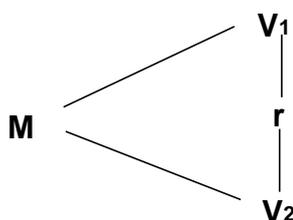
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de la investigación

El tipo de investigación que orienta al estudio es la investigación básica; Vargas (2009) indica que la investigación básica es denominada también como investigación fundamental, exacta o pura, siendo la encargada de inquirir el descubrimiento de edictos básicos que forman un soporte en la resolución de problemas generales, considerando que mediante estas conclusiones pueden manifestarse evoluciones de gran magnitud. Por lo que, en este análisis se utiliza este tipo de investigación ya que intenta dar a conocer el nivel de significación de considerar el liderazgo directivo y competencias genéricas docente en una unidad educativa de Naranjal, 2020.

En lo que concierne al diseño de investigación este análisis se basa en el diseño no experimental – transversal – correlacional asociativa. No experimental porque no se realizará ninguna manipulación de las variables de estudio. De diseño transversal debido a que estudio será efectuado en un periodo y localidad anticipadamente establecida y es correlacional predictiva puesto que se busca saber la relación de las variables, lo que significa la incidencia de la interacción entre variables.

El diseño correlacional asociativo adopta la siguiente estructura:



Dónde:

M= Docentes de una Unidad Educativa de Naranjal, 2020

V1= Liderazgo directivo

V2= Competencias docentes r= relación entre el Liderazgo

directivo y competencias genéricas docente

### 3.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>Variable 1:</b>  <b>Liderazgo educativo</b>	Senge (2008) señala al liderazgo como un ligado de habilidades de un directivo para influir y mediar en la forma de actuar y de ser en los individuos de un grupo de labores determinadas, consiguiendo que este equipo trabaje de una forma entusiasta hacia el cumplimiento de sus objetivos y metas planteadas previamente.	El liderazgo directivo debe tener la capacidad de mostrar dirección de futuro, rediseñar la organización y gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela. Por lo que, para conocer el nivel de liderazgo que tiene el director se va aplicar una encuesta a los docentes del plantel educativo	Mostrar dirección de futuro	Construcción de una visión compartida  Impulsar la aceptación de objetivos grupales	Ordinal
			Rediseñar la organización	Expectativas altas Crear una cultura colaborativa  Reestructurar una organización que facilite el trabajo	
			Gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela	Conectar a la institución con las oportunidades y el entorno Dotar al personal  Facilitar apoyo técnico a los educadores	
				Monitoreo de las practicas pedagógicas	

<p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Competencias genéricas</b></p>	<p>Rubio citado por Perreneud (2012) expone que las competencias genéricas representan un docente sistema complejo de creencias, conocimientos y acciones cimentados a partir del dominio organizado de los diferentes saberes. También expone que estas competencias involucran el trabajo en equipo, responsabilidades, aprendizaje, habilidades que posee el docente y determina la manera de alcanzar los resultados psicopedagógicos.</p>	<p>Las competencias del docente deben permitir la adaptación de conocimientos, la planificación del proceso educativo y el desarrollo de su formación continua. Por lo que, para conocer el nivel de esta variable se va aplicar una encuesta a los docentes del plantel educativo.</p>	<p>Adaptar los conocimientos</p> <hr/> <p>Planificar los procesos educativos</p> <hr/> <p>Desarrollar su formación continua</p>	<p>Principios, reglas y el entorno.</p> <p>Conocimiento de los estudiantes.</p> <p>Facultad de aprender a determinar conflictos.</p> <hr/> <p>Procesos de formación</p> <p>Proceso de enseñanza aprendizaje</p> <p>Proceso de evaluación.</p> <hr/> <p>Conocimientos</p> <p>Habilidades</p> <p>Actitudes</p>	<p>Ordinal</p>
--	--	---	---	--	----------------

Elaborado por: Autora de la investigación

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Arias, Villacís & Miranda (2016), menciona la importancia de determinar una población, ya que, al finalizar la investigación mediante una muestra tomada, probablemente se podrá sistematizar las deducciones adquiridas del análisis hacia una totalidad. La población que conforma el presente estudio está compuesta por 40 docentes de la Unidad Educativa de Naranjal, 2020.

La muestra de la investigación estableció un muestreo no probabilístico intencional, dado que la población no supera la cantidad de 100 individuos, esta se convierte en muestra.

Arias, Villasis & Miranda (2016) indica que, en el método de muestreo no probabilísticos la selección de los individuos depende de ciertos detalles, particularidades, pensamientos, etc. que estos posean.

Tabla 2: Muestra de la investigación

<b>DETALLE</b>	<b>VARONES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Docentes</b>	17	23	40
<b>Total</b>	17	23	40

Fuente: Secretaría de una Unidad Educativa "Naranjal"  
Elaborado por: La autora de la investigación

**Criterio de Inclusión:** Docentes con nombramientos.

**Criterio de Exclusión:** Personal administrativo, personal de limpieza y docentes contratados.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica de investigación aplicada en este estudio se fundamentó en la encuesta con el instrumento del cuestionario, conteniendo diseños de ítems relacionados a las variables, dimensiones e indicadores. Casas, Repullo y Donado (2003), define a la encuesta como una técnica utilizada para la obtención y análisis de información

de manera rápida y eficiente, a través del uso del cuestionario, siendo un instrumento que recolecta de manera sistematizada los indicadores de las variables incluidas en el objeto de estudio.

Este instrumento se manejó con el fin de conocer el nivel de las variables de la investigación, utilizando un formato que consta de 9 ítems para cada variable, elaborado con información evidente y sencilla en el diseño de los ítems. Esta herramienta está compuesta por ítems relacionados con las variables y sus dimensiones e indicadores.

La validez del instrumento estuvo a cargo del juicio de experto, que corresponde al análisis del instrumento a cargo de 3 expertos profesionales con título de cuarto nivel que tiene conocimiento del tema, ellos se encargaron de dar la respectiva validez al cuestionario, comentando que el cuestionario es válido dado que tiene claridad y coherencia en la redacción en cuanto al lenguaje desarrollado.

Respecto a la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach para lo cual se aplicó una prueba piloto a una pequeña cantidad representativa y con características similares de la muestra seleccionada para elaborar la base de datos, con la que se obtuvo los siguientes resultados, un  $\alpha = 0,89$  para el cuestionario de liderazgo educativo y un  $\alpha = 0,94$  para el de competencias genéricas del docente evidenciando que el nivel de fiabilidad del instrumento está en un nivel alto.

### **3.5. Procedimiento**

Se ha considerado distintos procedimientos para la recopilación de información y su correspondiente análisis, a continuación, se describe:

1. Realizar una solicitud destinada al directivo indicando la factibilidad de realizar una investigación la cual contribuye a la elaboración del informe para culminar mis estudios de cuarto nivel.
2. Requerir una autorización que permita el ingreso a las instalaciones para la pertinente recolección de datos.

3. Ponerse en contacto con el personal docente seleccionado como muestra, para realizar la aplicación del instrumento que permiten la recolección de los datos.
4. Finalmente, analizar la información en el programa SPSS Statistics 25 para presentar resultados y hacer la respectiva discusión, conclusión y recomendaciones.

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

El presente estudio se basa en el método deductivo, Rodríguez y Pérez (2017), indica que es la lógica sistemática hacia algo exclusivo. Adicionalmente, sigue un enfoque cuantitativo, recolectando información del territorio donde se produce el problema. Además, se emplea el análisis descriptivo para lo presentar los resultados en cuanto a los objetivos planteados, mientras que para el contraste de la hipótesis se emplea un análisis inferencial con el interés de proporcionar respuestas a las interrogaciones formadas, para lo cual se emplea el estadístico de Pearson (R), lo que permitiendo la comprobación de múltiples teorías propuestas y conseguir conclusiones auténticas que contribuyen en el desarrollo de la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos aplicados a esta investigación son los siguientes:

- Honestidad
- Veracidad
- Autenticidad
- Coherencia
- Derecho a conocer hallazgos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Objetivo general:** Determinar la relación entre liderazgo educativo y competencias genéricas docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.

Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo general

Liderazgo educativo	Competencia genéricas							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	6	15,00%	9	22,50%	2	5,00%	17	42,50%
<b>A veces</b>	4	10,00%	13	32,50%	1	2,50%	18	45,00%
<b>Siempre</b>	3	7,50%	2	5,00%	0	0,00%	5	12,50%
			<b>Total</b>	13 32,50%	24 60,00%	3 7,50%	40	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación Elaborado por: Castro, Cecilia.

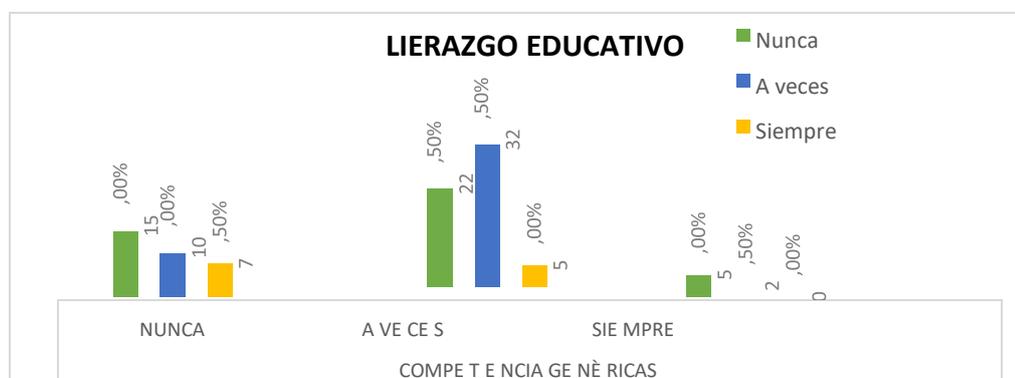


Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general

Fuente: Instrumento de la investigación Elaborado por: Castro, Cecilia.

### Descripción:

En la tabla 3 se evidencian los resultados de las variables de estudio, donde se observa que los resultados obtenidos del Liderazgo educativo muestran un 45% en la opción a veces continuando el 42,5% en la opción nunca y el 12,5% en la opción siempre; en lo referente a las Competencias genéricas el 60% indicó a veces, el 32,5% eligió la opción nunca y un 7,5% escogió la opción siempre; la intersección muestra que el 32,5% de los docentes indicaron que a veces las dos variables de estudio se presentan de manera oportuna en la entidad.

**Objetivo específico 1:** Identificar la relación entre liderazgo educativo y adaptación de conocimientos docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.

Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 1.

educativo	Adaptar los conocimientos Liderazgo							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	7	17,50%	8	20,00%	2	5,00%	17	42,50%
<b>A veces</b>	5	12,50%	12	30,00%	1	2,50%	18	45,00%
<b>Siempre</b>	3	7,50%	2	5,00%	0	0,00%	5	12,50%
<b>Total</b>	15	37,50%	22	55,00%	3	7,50%	40	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia.

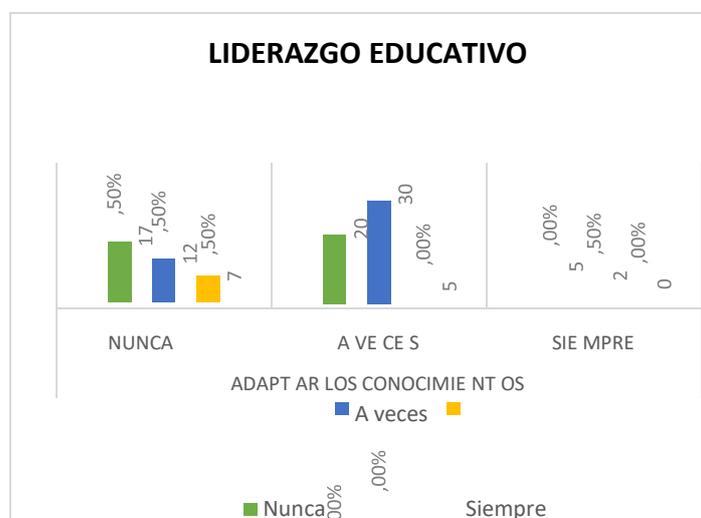


Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia.

### Descripción :

En la tabla 4 se observa los resultados de la variable Liderazgo educativo y la dimensión Adaptar los conocimientos en donde la opción con mayor puntaje fue a veces con un 55%, seguido del 37,5% en la opción nunca y un 7,5% eligió la opción siempre; la intersección de la variable y la dimensión con el resultado mayor fue a veces con un 30%.

**Objetivo específico 2** Determinar la relación entre liderazgo educativo y planificación de los procesos educativos en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.

Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 2.

Liderazgo educativo	Planificar los procesos educativos							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	7	17,50%	8	20,00%	2	5,00%	17	42,50%
<b>A veces</b>	8	20,00%	10	25,00%	0	0,00%	18	45,00%
<b>Siempre</b>	4	10,00%	1	2,50%	0	0,00%	5	12,50%
<b>Total</b>	19	47,50%	19	47,50%	2	5,00%	40	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia.

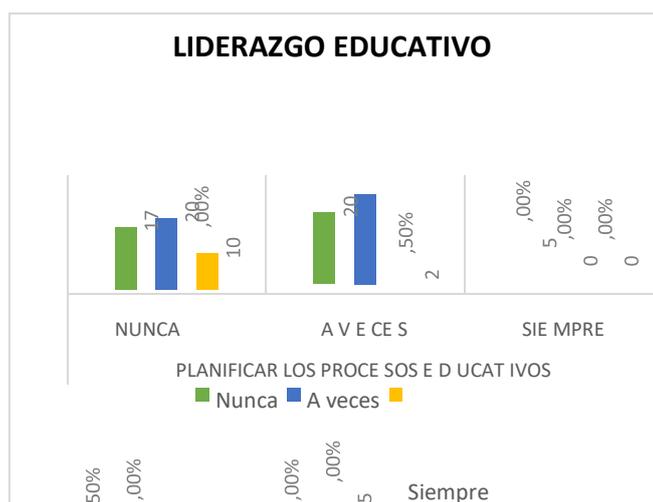


Gráfico 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 2

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia.

**Descripción:**

En la tabla 5 indica los resultados de la variable liderazgo educativo y la dimensión planificar los procesos educativos, las opciones más significativas en cuanto a la dimensión fueron, una igualdad del 47,5% entre las opciones a veces y nunca, mientras que el 5% eligió la opción siempre; la intersección de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 25% se refleja en la opción de a veces.

**Objetivo específico 3:** Identificar la relación entre liderazgo educativo y desarrollo de la formación continua docente en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.

Tabla 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 3.

Liderazgo educativo	Desarrollar su forma continua							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	5	12,50%	10	25,00%	2	5,00%	17	42,50%
<b>A veces</b>	4	10,00%	13	32,50%	1	2,50%	18	45,00%
<b>Siempre</b>	2	5,00%	3	7,50%	0	0,00%	5	12,50%
<b>Total</b>	11	27,50%	26	65,00%	3	7,50%	40	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia.

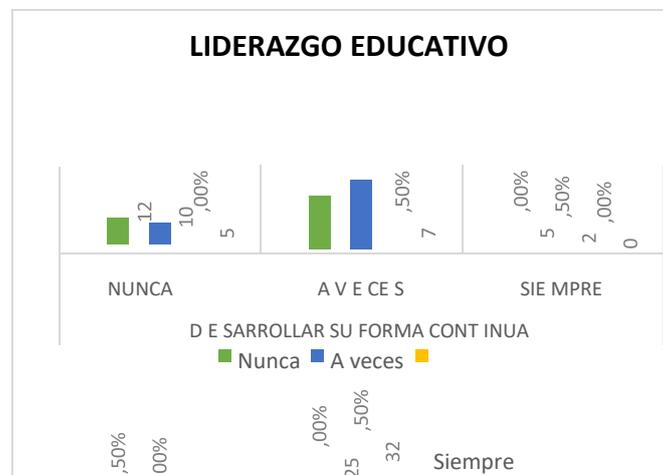


Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia.

## Descripción

En la tabla 6 se evidencian los resultados de la variable Liderazgo educativo y la dimensión Desarrollar su forma continua, donde se puede observar que la opción más seleccionada por los encuestados respecto a la dimensión fue, a veces con un 65%, continuando con el 27,5% de la opción nunca y un 7,5% con la opción siempre; así mismo la intersección de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 32,5% se presenta en la opción de a veces.

### Objetivo específico 4

docente y dirección en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020

Tabla 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 4.

Mostrar dirección de futuro	Competencia genéricas							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	7	17,50%	8	20,00%	2	5,00%	17	42,50%
<b>A veces</b>	3	7,50%	15	37,50%	1	2,50%	19	47,50%
<b>Siempre</b>	3	7,50%	1	2,50%	0	0,00%	4	10,00%
<b>Total</b>	13	32,50%	24	60,00%	3	7,50%	40	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación Elaborado por: Castro, Cecilia.

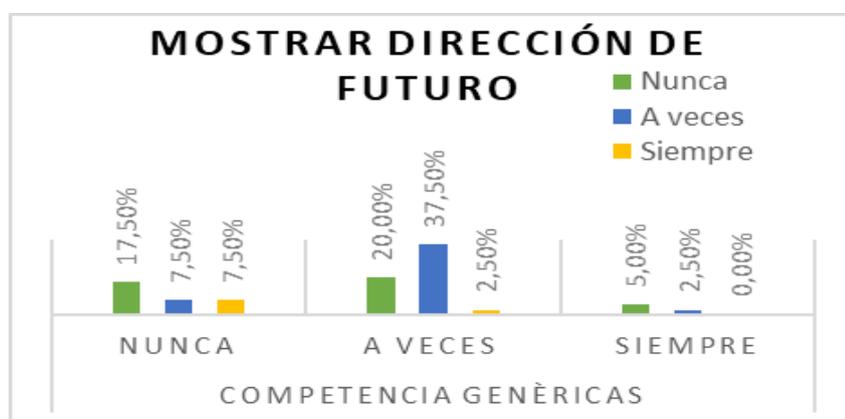


Gráfico 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 4

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Castro, Cecilia.

## **Descripción**

En la tabla 7 se observa los resultados de la variable Competencias genéricas y la dimensión Mostrar dirección de futuro, donde se puede observar que la opción más seleccionada por los encuestados respecto a la dimensión fue, a veces con un 47,5%, seguido del 42,5% en la opción nunca y el restante eligió la opción siempre; la intersección de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 37,5% se presenta en la opción a veces.

**Objetivo específico 5:** docente y rediseño de la organización en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020

Tabla 8: Análisis descriptivo del objetivo específico 5.

Rediseñar la organización	Competencia							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	5	12,50%	7	17,50%	1	2,50%	13	32,50%
<b>A veces</b>	5	12,50%	15	37,50%	2	5,00%	22	55,00%
<b>Siempre</b>	3	7,50%	2	5,00%	0	0,00%	5	12,50%
<b>Total</b>	13	32,50%	24	60,00%	3	7,50%	40	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación Elaborado por: Castro, Cecilia.

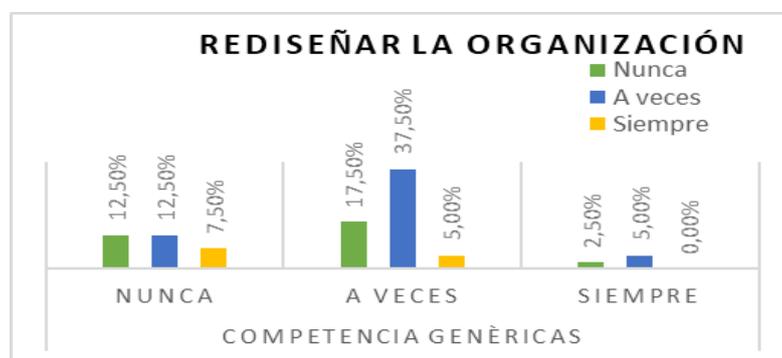


Gráfico 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 5

Fuente: Instrumento de la investigación Elaborado por: Castro, Cecilia.

## Descripción

En la tabla 8 se muestran los resultados de la variable Competencias genéricas y la dimensión Rediseñar la organización, donde se puede observar que la opción más seleccionada por los encuestados respecto a la dimensión fue, a veces con el 55%, la opción nunca con un 32,5% mientras que 12,5% eligió la opción siempre; la intersección de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 37,5% se presenta en la opción a veces.

## Objetivo específico 6

docente y la gestión de enseñanza aprendizaje en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020

Tabla 9: Análisis descriptivo del objetivo específico 6.

Gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela	Competencia							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	6	15,00%	12	30,00%	1	2,50%	19	47,50%
<b>A veces</b>	4	10,00%	10	25,00%	2	5,00%	16	40,00%
<b>Siempre</b>	3	7,50%	2	5,00%	0	0,00%	5	12,50%
<b>Total</b>	13	32,50%	24	60,00%	3	7,50%	40	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación Elaborado por: Castro, Cecilia.

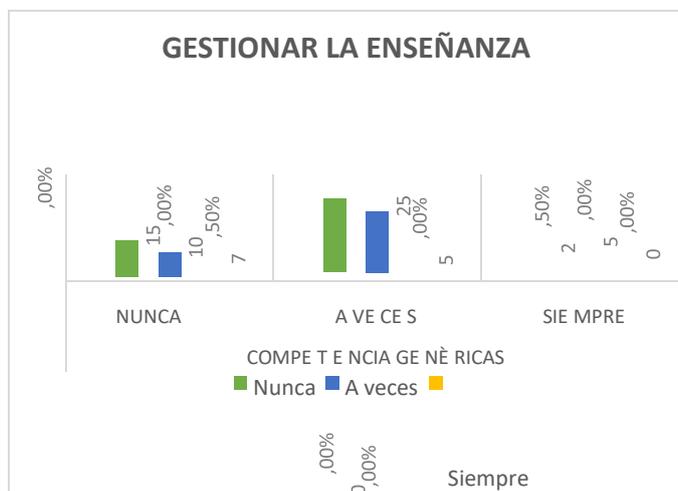


Gráfico 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 6

Fuente: Instrumento de la investigación Elaborado por: Castro, Cecilia.

### Descripción:

En la tabla 9 se manifiestan los resultados de la variable competencias genéricas y la dimensión gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela, donde la opción más elegida por los encuestados respecto a la dimensión fue, nunca con el 47,5%, seguida de la opción a veces con un 40% mientras que 12,5% selecciono la opción

siempre; la intersección de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 30% se presenta en la opción nunca.

## 4.2. Análisis inferencial

### Hipótesis general

Tabla 10: Prueba de normalidad de la hipótesis general

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo educativo	0,779	40	0,000
Competencia genéricas	0,748	40	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia.

Tabla 11: Contraste de la hipótesis general

		Competencia genéricas	
Rho de Spearman	Liderazgo educativo	Coefficiente de correlación	0,880
		Sig. (bilateral)	0,009
		N	40

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia.

### Descripción

En la tabla 10 se evidencian los resultados de la prueba de normalidad de la hipótesis general en donde en base a la significancia  $0,000 < 0,05$  por lo que se evidencia que los datos no siguen una distribución normal, en este sentido para conocer el nivel de correlación se utiliza el coeficiente de Spearman el cual los resultados se muestran en la tabla 11, en donde muestra que el nivel de correlación  $Rho=0,88$  es decir que está en un nivel alto, en cuanto a la significancia se consiguió un valor de  $0,009 < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

## Hipótesis específica 1

12: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1

	<b>Shapiro-Wilk</b>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Liderazgo educativo</b>	0,779	40	0,000
<b>Adaptar los conocimientos</b>	0,756	40	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia.

Tabla 13: Contraste de la hipótesis específica 1

<b>Correlaciones</b>		<b>Adaptar los conocimientos</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	Liderazgo educativo	Coeficiente de correlación	de 0,758
		Sig. (bilateral)	0,002
		N	40

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia.

## Descripción

En la tabla 12 indican los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Liderazgo educativo y la dimensión Adaptar los conocimientos en donde en base a la significancia  $P=0,000 < 0,05$  por lo que se evidencia que los datos no siguen una distribución normal, en este sentido para conocer el nivel de correlación se utiliza el coeficiente de Spearman el cual los resultados se muestran en la tabla 13, en donde muestra que el nivel de correlación  $Rho=0,758$  es decir que está en un nivel alto, en cuanto a la significancia se consiguió un valor de  $0,002 < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que señala que si existe relación entre la variable Liderazgo educativo y la dimensión Adaptar los conocimientos.

## Hipótesis específica 2

Tabla 14: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Liderazgo educativo</b>	0,779	40	0,000
<b>Planificar los procesos educativos</b>	0,734	40	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia.

Tabla 15: Contraste de la hipótesis específica 2

Correlaciones		Planificar los procesos educativos
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Liderazgo educativo</b>	Coficiente de correlación 0,822
		Sig. (bilateral) 0,000
		N 40

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia

### Descripción:

En la tabla 13 demuestran los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable liderazgo educativo y la dimensión planificar los procesos educativos, en donde en base a la significancia  $0,000 < 0,05$  por lo que se evidencia que los datos no siguen una distribución normal, en este sentido para conocer el nivel de correlación se utiliza el coeficiente de Spearman el cual los resultados se muestran en la tabla 14, en donde muestra que el nivel de correlación  $Rho=0,822$  es decir que está en un nivel alto, en cuanto a la significancia se consiguió un valor de  $0,000 < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que señala que si existe relación entre la variable Liderazgo educativo y la dimensión Planificar los procesos educativos.

### Hipótesis específica 3

16: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Liderazgo educativo</b>	0,779	40	0,000
<b>Desarrollar su forma continua</b>	0,732	40	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia.

Tabla 17: Contraste de la hipótesis específica 3.

Correlaciones		Desarrollar su forma continua	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Liderazgo educativo</b>	Coefficiente de correlación	de 0,867
		Sig. (bilateral)	0,038
		N	40

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia.

### Descripción

En la tabla 16 se observan los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Liderazgo educativo y la dimensión Desarrollar su forma continua, en donde en base a la significancia  $P=0,000 < 0,05$  por lo que se evidencia que los datos no siguen una distribución normal, en este sentido para conocer el nivel de correlación se utiliza el coeficiente de Spearman el cual los resultados se muestran en la tabla 17, en donde muestra que el nivel de correlación  $Rho=0,867$  es decir que está en un nivel alto, en cuanto a la significancia se consiguió un valor de  $0,038 < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que señala que si existe relación entre la variable Liderazgo educativo y la dimensión Desarrollar su forma continua.

## Hipótesis específica 4

18: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 4

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Competencia genéricas</b>	0,748	40	0,000
<b>Mostrar dirección de futuro</b>	0,770	40	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia.

Tabla 19: Contraste de la hipótesis específica 4.

Correlaciones			Mostrar dirección de futuro
<b>Rho de Spearman</b>	Competencia genéricas	Coefficiente de correlación	0,822
		Sig. (bilateral)	0,009
		N	40

Fuente: Instrumento de la investigación Elaborado por: Castro, Cecilia.

## Descripción

En la tabla 18 indican los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Competencias genéricas y la dimensión Mostrar dirección de futuro, en donde en base a la significancia  $P=0,000 < 0,05$  por lo que se evidencia que los datos no siguen una distribución normal, en este sentido para conocer el nivel de correlación se utiliza el coeficiente de Spearman el cual los resultados se muestran en la tabla 19, en donde muestra que el nivel de correlación  $Rho=0,822$  es decir que está en un nivel alto, en cuanto a la significancia se consiguió un valor de  $0,009 < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que señala que si existe relación entre la variable Competencias genéricas y la dimensión Mostrar dirección de futuro.

## Hipótesis específica 5

20: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 5

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Competencia genéricas</b>	0,748	40	0,000
<b>Rediseñar la organización</b>	0,783	40	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia.

Tabla 21: Contraste de la hipótesis específica 4.

Correlaciones		Rediseñar la organización	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Competencia genéricas</b>	Coefficiente de correlación	0,840
		Sig. (bilateral)	0,008
		N	40

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia.

## Descripción

En la tabla 20 evidencian los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Competencias genéricas y la dimensión Rediseñar la organización, en donde en base a la significancia  $P=0,000 < 0,05$  por lo que se evidencia que los datos no siguen una distribución normal, en este sentido para conocer el nivel de correlación se utiliza el coeficiente de Spearman el cual los resultados se muestran en la tabla 21, en donde muestra que el nivel de correlación  $Rho=0,840$  es decir que está en un nivel alto, en cuanto a la significancia se consiguió un valor de  $0,008 < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que señala que si existe relación entre la variable Competencias genéricas y la dimensión Rediseñar la organización.

## Hipótesis específica 6

Tabla 22: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 6

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencia genéricas	0,748	39	0,000
la enseñanza y aprendizaje en la escuela	0,766	39	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia.

Tabla 23: Contraste de la hipótesis específica 6.

Correlaciones	Gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela		
Rho de Spearman	Competencia genéricas	Coefficiente de correlación	0,866
		Sig. (bilateral)	0,006
		N	40

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Castro, Cecilia.

### Descripción:

En la tabla 22 indican los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable competencias genéricas y la dimensión gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela, en donde en base a la significancia  $P=0,000 < 0,05$  por lo que se evidencia que los datos no siguen una distribución normal, en este sentido para conocer el nivel de correlación se utiliza el coeficiente de Spearman el cual los resultados se muestran en la tabla 23, en donde muestra que el nivel de correlación  $Rho=0,866$  es decir que está en un nivel alto, en cuanto a la significancia se consiguió un valor de  $0,006 < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que señala que si existe relación entre la variable Competencias genéricas y la dimensión Gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela.

## V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo educativo y las competencias docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020, en la tabla 11 se evidencian los resultados obtenidos mediante coeficiente de Spearman, en donde muestra que el nivel de correlación es alto con un  $Rho=0,88$  y con significancia de  $0,009 < 0,05$  se acepta la hipótesis alternativa que afirma que si existe relación entre las variables del estudio, lo que coinciden con un estudio realizado por Villamil (2016) el cual analizó la importancia de tener un buen liderazgo educativo y su repercusión desde la perspectiva de la sostenibilidad, para así conllevar a que los docentes desarrollen competencias eficaces para que consigan orientar a sus estudiantes y estos a su vez sea transmitido en el crecimiento personal. Todo esto se da si los elementos involucrados son capaces de tener una interacción pedagógica en los procesos a seguirse. Por otra parte, Rubio citado por Perreneud (2012) expone que la competencia genérica docentes se conocen como la forma práctica en que se da el trabajo en equipo, responsabilidades, aprendizaje, habilidades que posee el docente lo que debe ser motivado por el directivo, además determina la manera de alcanzar los resultados psicopedagógicos. Por la cual es primordial que el gestor educativo sepa llevar un buen liderazgo para el desarrollo de los procesos a trabajarse, creando así en los docentes un espíritu más competitivo para el crecimiento de sus potenciales en la enseñanza y en el campo que tengan que desenvolverse.

En cuanto a: Identificar la relación entre liderazgo educativo y adaptación de conocimientos docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020, En la tabla 13 mediante el coeficiente de Spearman se muestra que el nivel de correlación es alto con un  $Rho=0,758$ , y con una significancia de  $0,002 < 0,05$  se acepta la hipótesis de la investigación afirmando que existe relación entre la variable liderazgo educativo y la dimensión adaptar los conocimientos., lo cual concuerdan con una investigación realizada por Stoner, Freeman, & Gilbert (2009) que explica que el liderazgo es un proceso encaminado a incidir en las actividades que involucran a los miembros de un grupo. Así mismo, Hartmann (2005) menciona que adaptar los

conocimientos, en el ámbito educativo es el poder de acoplarse en un entorno la cual ya tiene establecido sus principios, reglas y parámetros dentro de la institución. De esta manera el director del plantel puede adaptar los conocimientos adquiridos en su formación y en su vida profesional para desarrollar un buen liderazgo en la institución que se desempeñe.

En lo que respecta a: Determinar la relación entre liderazgo educativo y planificación de los procesos educativos en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020, en la tabla 14 se muestra el coeficiente de Spearman en donde muestra que el nivel de correlación es alto con un  $Rho=0,822$  y con una significancia de  $0,000 < 0,05$  se acepta la hipótesis de la investigación evidenciando que si existe relación entre el liderazgo educativo y la dimensión planificar los procesos educativos. Esto concuerda con lo señalado por Senge (2008) el liderazgo es la forma de encabezar el sistema a usarse y la manera de trabajo entre los individuos de un grupo o institución, permitiendo que se desarrolle habilidades y destrezas en un proceso de planificación constante. Por otro lado, concuerda con Egg (2011) que explica que planificar los procesos educativos, es el método que usa un líder en la cual aplica un conjunto de técnicas mediante el cual se involucra mayor racionalidad y organización llevada de un grupo de actividades las cuales se realizan con anticipación cuyo fin es alcanzar el propósito anhelado y la correcta utilización de los recursos. Por ende, se considera que el individuo encargado de guiar o liderar el proceso educativo tiene que tener conocimientos y dominio en la planificación de procesos la cual llevara al plantel alcanzar la meta, pero de manera organizada y efectiva.

En lo que respecta a: Identificar la relación entre liderazgo educativo y desarrollo de la formación continua docente en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020, en la tabla 17 el coeficiente de Spearman muestra que el nivel de correlación es alto con un  $Rho=0,867$  y una significancia de  $0,038 < 0,05$  por lo que se acepta la hipótesis alternativa que señala que si existe relación entre la variable liderazgo educativo y la dimensión desarrollar su forma continua, teniendo concordancia con Vezub (2004) que menciona que el crecimiento del docente en la parte educativa se define como la producción académica en base a la formación e investigación

dada a lo largo de su trayectoria profesional, en cuanto a las habilidades y destrezas que aportan con el desarrollo teórico y a expandir propuestas de desarrollo profesional docente. En este sentido es práctico y efectivo asociar el nivel de liderazgo desempeñado por el director basado en sus conocimientos adquiridos en sus estudios o labores realizados con el fin de incrementar el desarrollo en su formación para poder desempeñar un rol de alto nivel en la institución.

En cuanto a: Identificar la relación entre competencias genéricas docente y dirección en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020, en la tabla 19 el coeficiente de Spearman expone que el nivel de correlación es alto con un  $Rho=0,822$  y con una significancia de  $0,009 < 0,05$  se acepta la hipótesis alternativa que señala que si existe relación entre las competencias genéricas y la dimensión mostrar dirección de futuro. Lo que concuerda con Scanlan (1987) el cual especifica que un enfoque más claro de dirección, consiste en organizar el esfuerzo común de los subordinados, para lograr las metas del establecimiento. Es así que, la dirección en una institución educacional a la capacidad de orientar el proceso educativo del director o encargado. Para la cual es importante que los docentes conozcan sus habilidades y se desarrollen más competitivos en la docencia para así trabajar y direccionar el proceso pedagógico establecido con el fin de obtener mayores resultados en búsqueda de un beneficio en común.

En lo que respecta a: Identificar la relación entre competencias genéricas docente y rediseño de la organización en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020, en la tabla 21 con un coeficiente de Spearman se conoce que el nivel de correlación es alto con un  $Rho=0,840$  y una significancia de  $0,008 < 0,05$  se acepta la hipótesis alternativa que señala que si existe relación entre las competencias genéricas y la dimensión rediseñar la organización, lo que tiene coherencia con Koontz, Weihrich, & CanniceL (2008) donde especifica que la organización institucional existe con el fin de lograr un proceso exitoso realizado por el personal involucrado (docentes y alumnado) la cual cada uno cumplen funciones específicas en búsqueda de rediseñar la organización. Por ende, es primordial que se busque el rediseño en la organización en todas sus partes para así generar un sentido más competitivo por parte de directivos, docentes y alumnos.

En lo que concierne a: Identificar la relación entre competencias genéricas docente y la gestión de enseñanza aprendizaje en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020, en la tabla 23 se muestra que el nivel de correlación es alto con un  $Rho=0,866$ , en cuanto a la significancia se consiguió un valor de  $0,006 < 0,05$  por lo que se acepta la hipótesis de la investigación que señala que si existe relación entre las competencias genéricas y la dimensión gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela. Lo que concuerda con lo expuesto por Puig & Hourruitiner (2012) la gestión del proceso educativo en la escuela es el resultado de los educadores la cual tienen la responsabilidad de formar al individuo en la sociedad bajo el aporte de sus conocimientos. De tal manera que el proceso de enseñanza y aprendizaje es importante que se de una forma oportuna para lo cual el director debe ser la guía principal. Este es efectivo cuando está basado en sus conocimientos e informaciones adquiridas en su formación profesional, para la cual este proveedor de la educación busca ser competitivo en el campo que se desenvuelve.

## VI. CONCLUSIONES

Se determinó que, si hay un nivel alto de correlación entre liderazgo educativo y las competencias docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020, mediante el valor de  $Rho=0,88$  y una significancia  $P=0,009 < 0,05$ .

Se identifica que existe un nivel alto de correlación entre liderazgo educativo y adaptación de conocimientos docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020, por medio de un  $Rho=0,758$  y una significancia  $P=0,002 < 0,05$ .

Se determinó que existe un nivel alto de relación entre liderazgo educativo y planificación de los procesos educativos en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020, mediante los valores de  $Rho=0,822$  y una significancia de  $P=0,000 < 0,05$ .

Se identifica que existe una correlación alta entre liderazgo educativo y desarrollo de la formación continua docente en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020, por medio de un  $Rho=0,867$  y una significancia  $P=0,038 < 0,05$ .

Se identifica que existe una correlación alta entre las competencias genéricas docente y dirección en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020, por medio de los valores de  $Rho=0,822$  y una significancia de  $P=0,009 < 0,05$ .

Se identificó que existe una correlación alta entre competencias genéricas docente y rediseño de la organización en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020. Lo que se evidenció por el resultado de  $Rho=0,840$  y  $P=0,000 < 0,05$ .

Se identifica que existe una correlación alta entre competencias genéricas docente y la gestión de enseñanza aprendizaje en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020. Se llegó a esta conclusión por el valor dado de correlación de  $Rho=0,866$  y una  $P=0,006 < 0,05$ .

## VII. RECOMENDACIONES

- A los directivos de la Unidad Educativa de Naranjal fomentar a los docentes en crear un ambiente más competitivo modernizando su planificación de trabajo de acuerdo a la necesidad del entorno.
- A los directivos influir en los conocimientos de los maestros para dirigirlos y encaminarlos a la adaptación del entorno donde se va a desarrollar como docente.
- Al directivo llevar una adecuada organización en la planificación de los procesos desarrollados en las instalaciones educativas con el fin de obtener mayor beneficio del proceso.
- Al director ser innovador con el equipo de trabajo en base a sus conocimientos y habilidades adquiridas a través de la experiencia para alcanzar las metas propuestas por la institución.
- A los docentes crear expectativas altas de su plan de trabajo compartiendo la visión anhelada con sus compañeros para así trabajar en equipo y generar mejores beneficios.
- Al gestor educativo impulsar a los docentes y alumnos a crear una cultura colaborativa para facilitar el trabajo al reestructurar el plan, cuya participación sea con el objetivo de mejorar el sistema llevado actualmente.
- Al director facilitar apoyo técnico a los docentes enseñando así todo lo desconocido por él. Para incentivarlo a ser más competitivo en su campo y tenga la facultad de gestionar una enseñanza de agrado para el alumno.

## REFERENCIAS

- Alvaréz, C. (2014). *Management, leadership and values in the administration of the educational center of the "UNESCO" teaching school*. España: Universidad técnica particular de Andora.
- Aparicio, J., & Fraile, A. (2017). Liderazgo, comunicación y organización docente. Tres competencias transversales presentes en la formación inicial del profesorado de educación física. *Revista de Infancia, Educación y Aprendizaje*, 3(2).
- Arar, K., Haj, I., Abramovitz, R., & Oplatka, I. (2016). Ethical leadership in education and its relation to ethical decision-making: The case of Arab school leaders in Israel. *Journal of Educational Administration*. ISSN: 09578234, 54(6), pp 647-660.
- Arias, J., Villacís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México- ISSN: 0002-5151*, 63(2), pp. 201-206.
- Bantwini, B. (2012). Primary school science teachers' perspectives regarding their professional development: Implications for school districts in South Africa. *Professional Development in Education Journal*, 38(4), pp 517–532.
- Baque, J. C. (2019). *“Características del liderazgo escolar de Directores de Centros de Educación Infantil Públicos*. Guayaquil.
- Cáceres, L., & Salas, P. (2012). Valoración del profesorado sobre las competencias genéricas: su efecto en la docencia. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Aplicaciones en educación y otras ciencias sociales*. (Primera ed.). Lima – Perú: San Marcos.

- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Educación*, pp. 527-38.
- De la Ese, N. (2017). *Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa Nueva Aurora del Cantón Daule*. Daule-Ecuador: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Earley, P., & Greany, T. (2017). *School Leadership and Education System Reform*. London: Bloomsbury.
- Egg, A. (2011). *Educational Planning*. Argentina: Magisterio del Rio de la Plata.
- Fraile, A., Aparicio, J., Asún, S., & Rosario, R. (2018). The Formative Evaluation of Generic Competences in the Training of Physical Education Teachers. *Estudios pedagógicos. ISSN 0718-0705*, 44(2).
- Freire, S., & Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: El liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima, Perú: Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- Gewasari, M. (2016). The Effect of Teacher Competence, Principal Pedagogical Leadership, School Spiritual Organizational Culture , Job Satisfaction of Teacher Development, Achievement Motivation toward Teacher Performance of Public Senior High School in Deli Serdang District. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 21(10), pp 29-38.
- Gomez, M. (2013). *Administracion de proyectos de Capacitacion*. Mexico: Digital Tecnologico de Monterrey.
- Gorrochotegui, A. (2016). Liderazgo educativo y sus competencias. Una propuesta de su formación. *Atenas. E-ISSN: 1682-2749*, 2(18), pp 126-147.
- Greatbatch, D., & Tate, S. (2018). Teaching, leadership and governance in Further Education. *Social Sciencie in Government*, pp 1-115.
- Hartmann, H. (2005). *La Psicología del Yo y del Problema de la Adaptacion*. Argentina: Paidos.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herrera, F. G. (2017). *El líder educativo como agente de cambio administrativo y pedagógico. Planificación y ejecución de talleres de organización administrativa y pedagógicas*. Guayaquil.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administracion*. Mexico: McGrawHill.
- Martínez, A., & Ibarrola, S. (2014). Liderazgo del profesor. *Revista Iberoamericana de Educación*, pp 55-70.
- Martínez, M., Cegarra, N., & S., R. (2012). Aprendizaje basado en competencias: una propuesta para la autoevaluación del docente. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*.
- MINDUC. (2016). *Instructivo Metodológico para el Docente de la I Etapa del Componente Post-alfabetización*. Quito, Ecuador: Ministerio de educación.
- Morales, I., Torres, B., & Rendón, I. (2018). The educational leadership of the University of Guayaquil. *Conrado. ISSN 1990-8644*, 14(63), pp 54-63.
- Muñoz, F., Medina, A., & Guillén, M. (2016). Hierarchical organization of generic competencies based on faculty perceptions. *Educación química. ISSN 0187-893X*, 27(2).
- O'Leary, M., Smith, R., Cui, V., & Dakka, F. (2019). The role of leadership in prioritising and improving the quality of teaching and learning in further education. *VOCED plus*, pp 205.
- Ortíz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa*. Tegucigalpa, México: Universidad Pedagógica Nacional "Francisco Morazán".
- Perreneud, P. (2012). *Construir Competencias desde la Escuela*. Paris: Saez J.E.
- Puig, W., & Hourrutiner, A. (2012). *Criterios de Clasificación y Selección de los Medios de Enseñanza*. Habana: Facultad Enrique Cabrero cosio.

- Rasku-Puttonen, H., Virtanen, A., Klemola, U., & Kostianen, E. (2016). Developing social competence and other generic skills in teacher education: applying the model of integrative pedagogy. *European Journal of Teacher Education*, 39(3), pp 368-387.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de negocios*(82), pp. 1-26.
- Rodríguez, C., García, F., Álavarez, J., & García, I. (2015). La problemática de la función directiva en primaria desde posiciones encontradas. Los directores frente al profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado.*, 17(2), pp 421-440.
- Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Santori, A. (2019). *El rol de las relaciones interpersonales y el liderazgo educativo análisis de revisión y entrevista a un líder educativo sobresaliente en su desempeño*. Medellín, Colombia: Research.
- Scanlan, B. (1987). *Serie Administracion y Direccion*. Mexico: Limusa.
- Senge, P. (2008). *La Quinta Disciplina en la Practica*. España: Granica.
- Shek, D., Ngai, G., & Chan, S. (2017). *Service-Learning for Youth Leadership*. Hong Kong: Springer.
- SITEAL. (2015). *Metas educativas 2021: desafíos y oportunidades*. Buenos Aires, Argentina: IIPE-UNESCO.
- Stephen, A. (2015). Educational leadership: Keys for a better school. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*. ISSN 0717-7798, 9(2), pp 123147.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2009). *Administracion*. Mexico: Pearse.
- Vaillant, D. (2015). *Liderazgo educativo en América latina: tendencias y desafíos*. Uruguay: Universidad ORT Uruguay.

- Vargas, G. (2019). Digital competences and its integration with technological tools in higher education. *Cuadernos Hospital de Clínicas*. ISSN 1562-6776, 60(1), pp 25-43.
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades en evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), pp. 155-165.
- Vezub, F. (2004). *Trajectories of Teacher Professional Development*. Buenos Aires: Revista IICE.
- Villa, A. (2015). Importancia e impacto del liderazgo educativo. *Revistas padres y maestros*. ISSN digital: 2255-1042(361).
- Villamar, Y., & Conforme, I. (2017). *Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño académico de la escuela de educación básica "Corina Parral de Velasco Ibarra" del Cantón Nobol, Provincia del Guayas Periodo lectivo 2015-2016*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Villamil, G. (2016). Educational leadership in the 21st century, from the perspective of sustainable entrepreneurship. *Universidad EAN*. Bogotá, Colombia.
- Viteri, A. (2015). *"El liderazgo del gerente educativo como influencia en la gestión de los docentes de las instituciones públicas del Cantón el Triunfo de la Provincia del Guayas"*. Milagro: UNEMI.

## ANEXOS

Anexo 1: Ficha del instrumento

### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

#### LIDERAZGO EDUCATIVO Y COMPETENCIAS GENÉRICAS DE LOS DOCENTE

**NOMBRE:** Castro Loor Cecilia Bolivia

**OBJETIVOS:** Establecer los niveles de Liderazgo educativo y competencias genéricas de los docentes para determinar la relación existente.

**AUTOR ORIGINAL:** Br. Castro Loor, Cecilia Bolivia

**DURACIÓN:** 3 días

**SUJETOS DE APLICACIÓN:** 40 docentes

#### PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

## Anexo 2: Instrumento

<b>CUESTIONARIO DE LIDERAZGO EDUCATIVO</b>				
<b>Dirigido al personal docente de una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</b>				
<b>ESTIMADO (A):</b> Lo saludo cordialmente, y al mismo tiempo le pido responde las siguientes preguntas, marcando con una X una de las 3 alternativas que creas conveniente. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima.				
Nº	ÍTEMS	Opciones de Respuestas		
		Nunca	A veces	Siempre
<b>Variable 1: Liderazgo educativo</b>				
<b>D1: Mostrar dirección de futuro</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	La institución construye una visión compartida de liderazgo entre docentes, directivos y alumnos para direccionarse efectivamente hacia un futuro planeado.			
2	Las autoridades de la institución promueven su liderazgo, mediante una activa comunicación.			
3	El liderazgo educativo está basado en el trabajo en conjunto con el objetivo de alcanzar sus altas expectativas direccionadas hacia un futuro exitoso.			
<b>D2: Rediseñar la organización</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
4	El gestor busca rediseñar la organización liderando de manera efectiva todos los procesos y creando una cultura colaborativa entre los docentes y alumnos.			
5	El directivo toma en cuenta las opiniones de los docentes para incorporar algún cambio en los procesos institucionales.			
6	Estima que el plantel fomenta una cultura colaborativa impulsado por el director.			
<b>D3: Gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela.</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
7	Se lidera y gestiona una buena enseñanza y aprendizaje en el plantel, dotando y capacitando a todo el personal involucrado en ello, para el correcto funcionamiento del proceso educativo			
8	El buen funcionamiento de los métodos de enseñanza aprendizaje facilita el desarrollo técnico de los docentes al liderar a sus alumnos.			
9	El plantel hace un constante monitoreo de las practicas pedagógicas en el proceso de enseñanza y aprendizaje			

Gracias por su colaboración

<b>CUESTIONARIO DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS DE LOS DOCENTES</b>				
<b>Dirigido al personal docente de una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</b>				
<b>ESTIMADO (A):</b> Lo saludo cordialmente, y al mismo tiempo le pido responde las siguientes preguntas, marcando con una X una de las 3 alternativas que creas conveniente. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima.				
Nº	ÍTEMS	Opciones de Respuestas		
		Nunca	A veces	Siempre
<b>Variable 2: Competencias genéricas de los docente</b>				
<b>D1: Adaptar los conocimientos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	Los docentes del plantel adaptan sus conocimientos con base a las directrices que envían a las autoridades.			
2	La competencia docente se enfatiza en el nivel de desarrollo y desenvolvimiento al impartir sus conocimientos a los estudiantes.			
3	El docente tiene la facultad de resolver conflictos en los estudiantes, adaptándolos a los conocimientos necesarios para la debida situación.			
<b>D2: Planificar los procesos educativos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
4	Los docentes muestran competitividad cuando planifican los procesos educativos de manera eficiente para la formación del alumnado.			
5	El docente promueve la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje para brindar un servicio de calidad al estudiante.			
6	La docente lleva un proceso eficiente de evaluación de su enseñanza pedagógica.			
<b>D3: Desarrollar su formación continua</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
7	El docente se vuelve más competitivo al desarrollar su formación, incrementando sus conocimientos para una efectiva enseñanza.			
8	El gestor proporciona una formación continua y extensa al docente para que este desarrolle las habilidades en su desenvolvimiento académico.			
9	El docente al desarrollar su formación adopta actitudes propias de su carácter para impartir sus conocimientos.			

Gracias por su colaboración



<p>organización llevada de un grupo de actividades realizadas con anticipación cual cuyo único propósito es alcanzar el propósito anhelado y la correcta utilización de los recursos que tiene la institución.</p>	<p>Proceso de enseñanza aprendizaje</p>	<p>El docente promueve la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje para brindar un servicio de calidad al estudiante.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	<p>Proceso de evaluación</p>	<p>La docente lleva un proceso eficiente de evaluación de su enseñanza pedagógica.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
<p><b>Desarrollar su formación continua</b></p> <p>Se define como la producción académica en base a la formación e investigación dada a lo largo de su trayectoria profesional, en cuanto a las habilidades y destrezas que aportan con el desarrollo teórico y a expandir propuestas de desarrollo profesional docente</p>	<p>Conocimientos</p>	<p>El docente se vuelve más competitivo al desarrollar su formación, incrementando sus conocimientos para una efectiva enseñanza.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	<p>Habilidades</p>	<p>El gestor proporciona una formación continua y extensa al docente para que este desarrolle las habilidades en su desenvolvimiento académico.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	<p>Actitudes.</p>	<p>El docente al desarrollar su formación adopta actitudes propias de su carácter para impartir sus conocimientos.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓		



Firma Del Evaluador

Magister: Gabriela Fernanda Salas Alvarado

### **MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Escala Valorativa de las competencias genéricas de los docentes”

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta las competencias genéricas docentes en el plantel.

**DIRIGIDO A:** Docentes de toda la Unidad Educativa

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Gabriela Fernanda Salas Alvarado

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Cuarto Nivel

**VALORACIÓN:**

<del>Excelente</del>	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente



Firma Del Evaluador

**Magister: Gabriela Fernanda Salas Alvarado**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**Título de la tesis:** Liderazgo educativo y competencias genéricas de los docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A Veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
competencias genéricas docente Las competencias docentes se conocen como la forma práctica en que se da el trabajo en equipo, responsabilidades, aprendizaje, habilidades que posee el docente y determina la manera de alcanzar los resultados psicopedagógicos.	<b>Adaptar los conocimientos.</b> Es una teoría de psicoanálisis la cual abarca la facultad de aprender a determinar conflictos y no conflictos. Aportando así a aclarar problemas de la psicología, ya que es considerada como el nacimiento de la salud mental, la cual con lleva al hombre a ajustarse al entorno.	Principios, reglas y el entorno.	Los docentes del plantel adaptan sus conocimientos con base a las directrices que envían a las autoridades.	✓			✓		✓		✓						
		Conocimiento de los estudiantes.	La competencia docente se enfatiza en el nivel de desarrollo y desenvolvimiento al impartir sus conocimientos a los estudiantes.		✓		✓		✓		✓						
		Facultad de aprender a determinar conflictos	El docente tiene la facultad de resolver conflictos en los estudiantes, adaptándolos a los conocimientos necesarios para la debida situación.	✓			✓		✓		✓						
	<b>Planificar los procesos educativos.</b> planificar es el método en usar un conjunto de técnicas mediante el cual se involucra mayor racionalidad y	Procesos de formación	Los docentes muestran competitividad cuando planifican los procesos educativos de manera eficiente para la formación del alumnado.	✓			✓		✓		✓						

encargado con poder de autoridad, encomendar, coordinar y saber desenvolverse en la estructura institucional.	Conectar a la institución con las oportunidades y el entorno	Estima que el plantel fomenta una cultura colaborativa impulsado por el director.	/					/	/		/		/		
<p><b>Gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela.</b></p> <p>Los medios de enseñanzas y aprendizaje son varios componentes del proceso docente educativo que sirven de ayuda y material al método de enseñanza que se ha asignado para facilitar el alcance de sus objetivos.</p>	Dotar al personal	Se lidera y gestiona una buena enseñanza y aprendizaje en el plantel, dotando y capacitando a todo el personal involucrado en ello, para el correcto funcionamiento del proceso educativo.	/					/		/		/			
	Facilitar apoyo técnico a los educadores	El buen funcionamiento de los métodos de enseñanza-aprendizaje facilita el desarrollo técnico de los docentes al liderar a sus alumnos.	/					/		/		/			
	Monitoreo de las practicas pedagógicas	El plantel hace un constante monitoreo de las practicas pedagógicas en el proceso de enseñanza y aprendizaje	/					/	/	/	/	/	/	/	



Firma Del Evaluador

Magister: Gabriela Fernanda Salas Alvarado

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Escala Valorativa del liderazgo educativo”

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta el liderazgo educativo en el plantel.

**DIRIGIDO A:** Docentes de toda la Unidad Educativa

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Gabriela Fernanda Salas Alvarado

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** Cuarto Nivel

**VALORACIÓN:**

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente



Firma Del Evaluador

Magister: Gabriela Fernanda Salas Alvarado

**I. DATOS INFORMATIVOS**

- 1.1. **Nombre del experto:** Gabriela Fernanda Salas Alvarado
- 1.2. **Institución donde labora:** Unidad Educativa "Econ. Abdón Calderón Muñoz"
- 1.3. **Tipo de documento:** Cuestionario de competencias genéricas de los docentes
- 1.4. **Título de investigación:** Liderazgo educativo y competencias genéricas de los docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.

**II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					/
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					/
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					/
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					/
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y																					/







### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Escala Valorativa del liderazgo educativo”

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta el liderazgo educativo en el plantel.

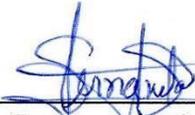
**DIRIGIDO A:** Docentes de toda la Unidad Educativa

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Gabriela Fernanda Salas Alvarado

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestría en Docencia y Gerencia en Educación Superior  
Cuarto Nivel

**VALORACIÓN:**

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
✓				



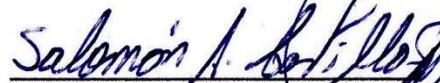
Mgtr: Gabriela Fernanda Salas Alvarado

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**Título de la tesis:** Liderazgo educativo y competencias genéricas de los docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo educativo Señala al liderazgo como una forma de encabezar el sistema a usarse y la manera de trabajo entre los individuos de un grupo o institución, por medio de este desarrollo dado, la persona encargada obtiene posición gracias a las habilidades y destrezas	<b>Mostrar dirección de futuro</b> Consiste en organizar el esfuerzo común de los subordinados, para lograr las metas del establecimiento.	Construcción de una visión compartida	La institución construye una visión compartida de liderazgo entre docentes, directivos y alumnos para direccionarse efectivamente hacia un futuro planeado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Impulsar la aceptación de objetivos grupales	Las autoridades de la institución promueven su liderazgo, mediante una activa comunicación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Expectativas altas	El liderazgo educativo está basado en el trabajo en conjunto con el objetivo de alcanzar sus altas expectativas direccionadas hacia un futuro exitoso.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	<b>Rediseñar la organización</b> Se conoce como la identificación y saber ordenar las actividades pedidas, cuyas actividades es importante para obtener los objetivos, delegación de tareas a un jefe o	Crear una cultura colaborativa	El gestor busca rediseñar la organización liderando de manera efectiva todos los procesos y creando una cultura colaborativa entre los docentes y alumnos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Reestructurar una organización que facilite el trabajo		El directivo toma en cuenta las opiniones de los docentes para incorporar algún cambio en los procesos institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

encargado con poder de autoridad, encomendar, coordinar y saber desenvolverse en la estructura institucional.	Conectar a la institución con las oportunidades y el entorno	Estima que el plantel fomenta una cultura colaborativa impulsado por el director.	/																								
<p><b>Gestionar la enseñanza y aprendizaje en la escuela.</b></p> <p>Los medios de enseñanzas y aprendizaje son varios componentes del proceso docente educativo que sirven de ayuda y material al método de enseñanza que se ha asignado para facilitar el alcance de sus objetivos.</p>	Dotar al personal	Se lidera y gestiona una buena enseñanza y aprendizaje en el plantel, dotando y capacitando a todo el personal involucrado en ello, para el correcto funcionamiento del proceso educativo	/																								
	Facilitar apoyo técnico a los educadores	El buen funcionamiento de los métodos de enseñanza-aprendizaje facilita el desarrollo técnico de los docentes al liderar a sus alumnos.	/																								
	Monitoreo de las practicas pedagógicas	El plantel hace un constante monitoreo de las practicas pedagógicas en el proceso de enseñanza y aprendizaje	/																								



Firma Del Evaluador

Magister: Salomón Alfredo Castillo Sánchez

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Escala Valorativa del liderazgo educativo”

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta el liderazgo educativo en el plantel.

**DIRIGIDO A:** Docentes de toda la Unidad Educativa

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Salomón Alfredo Castillo Sánchez

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Cuarto Nivel

**VALORACIÓN:**

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
✓				



Firma Del Evaluador

**Magister:** Salomón Alfredo Castillo Sánchez





### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Escala Valorativa del liderazgo educativo”

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta el liderazgo educativo en el plantel.

**DIRIGIDO A:** Docentes de toda la Unidad Educativa

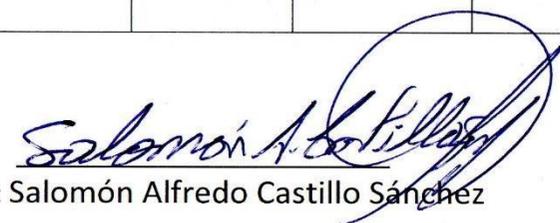
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Salomón Alfredo Castillo Sánchez

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Master Universitario en Formación Internacional especializada del Profesorado especialidad  
Orientación

Cuarto Nivel

**VALORACIÓN:**

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

  
Mgtr: Salomón Alfredo Castillo Sánchez

**I. DATOS INFORMATIVOS**

- 1.1. **Nombre del experto:** Salomón Alfredo Castillo Sánchez  
 1.2. **Institución donde labora:** Unidad Educativa "Anda Aguirre"  
 1.3. **Tipo de documento:** Cuestionario de competencias genéricas de los docentes  
 1.4. **Título de investigación:** Liderazgo educativo y competencias genéricas de los docentes en Naranjal, 2020.

**II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y																	



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Escala Valorativa de las competencias genéricas de los docentes”

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta las competencias genéricas docentes en el plantel.

**DIRIGIDO A:** Docentes de toda la Unidad Educativa

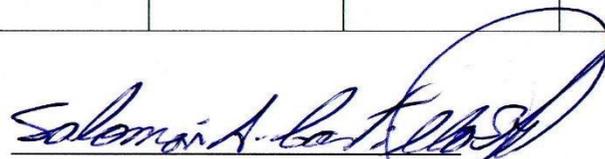
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Salomón Alfredo Castillo Sánchez

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Master Universitario en Formación Internacional especializada del  
Profesorado especialidad Orientación

: Cuarto Nivel

**VALORACIÓN:**

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente

  
Mgtr: Salomón Alfredo Castillo Sánchez

Anexo 4 confiabilidad

Cuestionario de cultura organizacional y desempeño pedagógico																			
Nº	V1									V2									TOTAL
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	
1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	43
2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	45
3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	42
4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	47
5	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	40
6	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	47
7	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	45
8	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	48
9	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	43
10	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	41
11	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	43
12	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	45
13	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	40
14	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	42
15	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	43
<b>VARIANZA</b>	0,50	0,40	0,41	0,35	0,38	0,21	0,27	0,50	0,52	0,60	0,27	0,26	0,27	0,27	0,21	0,24	0,26	0,64	6,26

Ítems de liderazgo educ	
ALFA DE CRONBACH	Nº DE
0,89	

Ítems de competencias genéricas del docentes	
ALFA DE CRONBACH	Nº DE ELEMENTOS
0,94	15

Anexo 5: Matriz de consistencia

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TEMA:** Liderazgo educativo y competencias genéricas de los docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p><b>GENERAL:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo educativo y competencias genéricas docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020?</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación entre Liderazgo educativo y las competencias docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>H<sub>a</sub>: Existe relación entre el liderazgo educativo y competencias genéricas docente en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.</p> <p>H<sub>0</sub>: No existe relación entre el liderazgo educativo y competencias genéricas docente en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p><u>Liderazgo educativo</u></p>	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> experimental de corte trans – correlacional asoci:</p>	<p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>40 docentes</p>
<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo educativo y adaptación de conocimientos docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020?</p>	<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Identificar la relación entre liderazgo educativo y adaptación de conocimientos docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.</p>	<p><b>ESPECÍFICAS:</b></p> <p>H<sub>a</sub>: Existe relación entre el liderazgo educativo y la adaptación de conocimientos docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020</p>	<p><b>VARIABLE 2:</b></p> <p><u>Competencias genéricas</u></p>	<p><b>Dónde:</b></p> <p><b>M=</b> Docente de una Institución educa Loja, 2020.</p> <p><b>V1=</b> Liderazgo edu</p>	<p><b>MUESTRA</b></p> <p>40 docentes</p>

<p>¿Cuál es la relación entre liderazgo educativo y planificación de los procesos educativos en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre liderazgo educativo y planificación de los procesos educativos en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.</p>	<p>H<sub>0</sub>: No existe relación entre el liderazgo educativo y la adaptación de conocimientos docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020</p>		<p><b>V2= Competencias genéricas</b> r= relación entre liderazgo educativo y competencias genéricas</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre liderazgo educativo y desarrollo de la formación continua docente en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020?</p>	<p>Identificar la relación entre liderazgo educativo y desarrollo de la formación continua docente en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.</p>	<p>H<sub>a</sub>: Existe relación entre el liderazgo educativo y la planificación de los procesos educativos en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre competencias genéricas docente y la dirección de futuro promovida para el director en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020?</p>	<p>Identificar la relación entre competencias genéricas docente y dirección en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020</p>	<p>H<sub>0</sub>: No existe relación entre el liderazgo educativo no se relaciona con la planificación de los procesos educativos en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre competencias genéricas docente y el rediseño de la organización en una Unidad Educativa de Naranjal, ¿2020?</p>	<p>Identificar la relación entre competencias genéricas docente y rediseño de la organización en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020</p> <p>Identificar la relación entre competencias genéricas docente y la gestión de enseñanza aprendizaje en</p>	<p>H<sub>a</sub>: Existe relación entre el liderazgo educativo se relaciona con el desarrollo de la formación continua docente en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.</p> <p>H<sub>0</sub>: No existe relación entre el liderazgo educativo y el desarrollo de la formación continua docente en una</p>			

<p>¿Cuál es la relación entre competencias genéricas docente y la gestión de enseñanza aprendizaje en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020?</p>	<p>una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.</p>	<p>Unidad Educativa de Naranjal, 2020.</p> <p>H<sub>a</sub>: Competencias genéricas docente se relaciona con la dirección de futuro promovida por el director en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020</p> <p>H<sub>0</sub>: Competencias genéricas docente no se relaciona con la dirección de futuro promovida por el director en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020</p> <p>H<sub>a</sub>: Competencias genéricas docente se relaciona con el rediseño de la organización en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020</p> <p>H<sub>0</sub>: Competencias genéricas docente no se relaciona con el rediseño de la organización en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020</p> <p>H<sub>a</sub>: Competencias genéricas docente se relaciona con la</p>			
---	--	---	--	--	--

		<p>gestión de enseñanza aprendizaje en la escuela en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020</p> <p>H<sub>0</sub>: Competencias genéricas docente no se relaciona con la gestión de enseñanza aprendizaje en la escuela en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020</p>			
--	--	--	--	--	--

## Anexo 10: Declaratoria de autenticidad

### DECLARACIÓN JURADA

Yo, Lcda. Castro Loor, Cecilia Bolivia, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con C.I. N° 0911695351, con la tesis Titulada: Liderazgo educativo y competencias genéricas de los docentes en una Unidad Educativa de Naranjal, 2020.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, 07 de junio del 2020



Castro Loor Cecilia Bolivia C.I. N° 0911695351