



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión curricular y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de
Guayaquil, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Villamar Vargas, Emilia Susana (ORCID: 0000-0003-1623-6539)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2020

Dedicatoria

A mi querida familia e hijos Armando y Oscar Aycart por su amor, comprensión y apoyo para avanzar en una meta más, gracias por ser mi motivación e inspiración constante de seguir adelante con mis objetivos y metas profesionales.

Gracias por todo querida madre y Cristóbal Aycart, por cumplirles uno de sus deseos y festejan conmigo desde el cielo. Además de haberme brindado en vida la fortaleza, perseverancia de luchar por lo que uno desea.

Agradecimiento

Al finalizar este trabajo con tanto esfuerzo quiero darles mi profundo agradecimiento primeramente a Dios, mi familia y amigos que siempre me han dado su apoyo incondicional en este trayecto a culminar una meta más en mi vida, ya que ellos han servido de inspiración.

También quiero agradecer de todo corazón y con profundo amor a Cristóbal Aycart y Mercedes Vargas, aunque ya no estén presentes físicamente sé que desde el cielo festejaran este logro.

Por último, a la prestigiosa Universidad César Vallejo, autoridades, profesores y a mi tutor, por haberme abierto las puertas de la institución, brindarme sus consejos y conocimientos necesarios para triunfar en la vida profesional.

Índice de contenidos	Pág
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	12
3.1.Tipo y Diseño de la investigación	12
3.2.Operacionalización de las variables	14
3.3.Población, muestra y muestreo	16
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
3.5.Procedimiento	17
3.6.Método de análisis de datos.....	18
3.7.Aspectos éticos	18
IV.RESULTADOS	19
4.1. Análisis descriptivo	19
4.2. Análisis inferencial.....	26
V.DISCUSIÓN	33
VI.CONCLUSIÓN	37
VII.RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

Índice de tablas

Pág

Tabla 1: Operacionalización de las variables	14
Tabla 2: Muestra de la investigación	16
Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo general	19
Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 1	20
Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 2	21
Tabla 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 3	22
Tabla 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 4	23
Tabla 8: Análisis descriptivo del objetivo específico 5	24
Tabla 9: Análisis descriptivo del objetivo específico 6	25
Tabla 10: Prueba de normalidad de la hipótesis general	26
Tabla 11: Contraste de la hipótesis general	26
Tabla 12: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1	27
Tabla 13: Contraste de la hipótesis específica 1	27
Tabla 14: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2	28
Tabla 15: Contraste de la hipótesis específica 2	28
Tabla 16: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3	29
Tabla 17: Contraste de la hipótesis específica 3	29
Tabla 18: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 4	30
Tabla 19: Contraste de la hipótesis específica 4	30
Tabla 20: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 5	31
Tabla 21: Contraste de la hipótesis específica 5	31
Tabla 22: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 6	32
Tabla 23: Contraste de la hipótesis específica 6	32

Índice de figuras

	Pág
Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general	19
Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1	20
Gráfico 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 2	21
Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3	22
Gráfico 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 4	23
Gráfico 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 5	24
Gráfico 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 6	25

Resumen

El presente informe investigativo tiene como objetivo principal determinar la relación entre gestión curricular y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020. Para lo cual se empleó una investigación básica, con un diseño no experimental – correlacional – transversal, con una muestra de 35 docentes de la unidad educativa objeto del estudio, por lo que la técnica de recolección de datos es la encuesta con su instrumento un cuestionario compuesto por 18 ítems, lo que pasó por un proceso de validación y confiabilidad; la validación se la realizó mediante el juicio de experto y para la confiabilidad se emplea el coeficiente de alfa de Cronbach alcanzando un $\alpha = 0,95$ y $\alpha = 0,83$ para cada variable respectivamente, por lo que se pudo notar que el documento es fiable. Para seguidamente recolectar la información y procesarla mediante el programa estadístico SPSS 25; mediante una prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se constata que el coeficiente a emplear para conocer el nivel de correlación es el coeficiente de Spearman en el que se obtuvo un $Rho=0,653$ evidenciando un nivel moderado de correlación, y una significancia de $0,007 < 0,05$ por lo que se acepta la alternativa que afirma la relación entre las variables del estudio.

Palabras claves: Correlación, Competencias docentes, Gestión curricular, Liderazgo directivo

Abstract

The main objective of this research report is to determine the relationship between curricular management and directive leadership of an Educational Unit of Guayaquil 2020. For this purpose, a basic investigation was used, with a non-experimental - correlational - transversal design, with a sample of 35 teachers of the educational unit object of the study, reason why the technique of data collection is the survey with its instrument, a questionnaire made up of 18 items, which went through a process of validation and reliability; The validation was carried out through expert judgment and for reliability, the Cronbach's alpha coefficient is used, reaching an $\alpha = 0.95$ and $\alpha = 0.83$ for each variable, respectively, so it could be noted that the document is reliable. To subsequently collect the information and process it through the statistical program SPSS 25; by means of a Shapiro-Wilk normality test, it is verified that the coefficient to be used to know the level of correlation is the Spearman coefficient in which a $Rho = 0.653$ was obtained, showing a moderate level of correlation, and a significance of $0.007 < 0, 05$ so the alternative that affirms the relationship between the study variables is accepted.

Keywords: Correlation, Teaching competences, Curricular management, Leadership leadership

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo de hoy la educación es el aspecto primordial para que el ser humano alcance el éxito en la sociedad, dado que adquiere conocimientos y desarrolla habilidades que le permiten desenvolverse en el medio, por lo que la dirección pedagógica de los establecimientos educativos debe cumplir con los requerimientos de las políticas públicas establecidas, apoyado y dirigido por el director designado para dirigir y sacar adelante al plantel. Sin embargo, se presentan varios problemas que aquejan el correcto funcionamiento, por lo que se cita a Freire y Miranda (2014) que comenta que el modelo de dirección educativa dominante centró las funciones del director en tareas burocráticas y administrativas, por mucho tiempo. En las décadas de 1950 y 1970, al director de las instituciones educativas se le exigía que condujera bien la escuela. Pero, las renovaciones sociales que se han venido dando en todo el mundo instan de una reforma en la educación y del desempeño que los profesionales de la docencia. Por lo que, las funciones del directivo han tenido que innovar y adaptarse a las nuevas exigencias y cambios, dado que, actualmente limitarse a la gestión administrativa y burocrática no resulta suficiente.

De la misma forma Sierra (2018) menciona que a nivel de Latinoamérica es importante que el líder directivo ponga énfasis y apoye la gestión curricular del docente para que esta sea eficiente y eficaz, la cual debe estar orientada a mejorar la enseñanza fortaleciendo las buenas prácticas pedagógicas propias de la institución, dado que así se mejorara la calidad de servicio prestado en la misma. Sin embargo, la problemática existente hoy en día se da porque aún existen directivos que no dedican el mayor tiempo a la realización de actividades que están vinculadas directamente con una eficiente gestión curricular por lo que en las instituciones se hayan limitadas para incidir en los resultados de la comunidad escolar

En el Ecuador, Palacios (2015) hace énfasis que las funciones referentes a la educación hacen responsable al directivo de gestionar los procesos de autoevaluación del aprendizaje del alumnado en los planteles educativos, además

de la acción de supervisar y liderar los sistemas académicos de forma eficiente. Las competencias del liderazgo en el amplio ámbito, son lineamientos que permiten direccionar la motivación intercultural de los docentes, promoviendo el desarrollo profesional, para dar cumplimiento a las acciones del liderazgo, lo que permite fortalecer la gestión curricular.

En relación a esto se puede mencionar que actualmente en el Ecuador, el ministerio de educación se ha enfocado en brindar capacitaciones a los líderes directivos con la finalidad de alcanzar la eficacia en las entidades educativas, pero la problemática radica en que algunas de estas capacitaciones son online y los docentes por falta tiempo pagan a otras personas para cumplir con estas capacitaciones pero no son aprovechadas por ellos, lo que ocasiona el desconocimientos en varios ámbitos y en especial no se consigue una eficaz gestión curricular (Ministerio de Educación, 2017).

Por ende, en una Unidad Educativa de Guayaquil se pudo evidenciar una problemática que llamó mucha la atención por lo cual fue escogida como tema de investigación, el fenómeno se centra en una deficiente gestión curricular por lo que indagando de una u otra forma se constató que el líder directivo a descuidado este aspecto, dado que le está más centrado en lo administrativo.

Una vez expuesta la realidad problemática de las variables de estudio se procede al planteamiento del problema general de la investigación, lo que permite encaminar este estudio. ¿Cuál es la relación entre gestión curricular y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020? De la misma forma se exponen los problemas específicos de las variables con las dimensiones de estudio ¿Cuál es la relación entre gestión curricular y gestión educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020? ¿Cuál es la relación entre gestión curricular y motivación Inspiracional de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020? ¿Cuál es la relación entre gestión curricular y reflexión pedagógica de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020? ¿Cuál es la relación entre gestión pedagógica y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020? ¿Cuál es la relación entre enseñanza y aprendizaje y liderazgo directivo de una Unidad

Educativa de Guayaquil 2020? ¿Cuál es la relación entre competencias docentes y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020?

Esta investigación tiene su justificación por la conveniencia dado que la funcionalidad del estudio está enfocada en dar a conocer a los directivos de las instituciones la importancia que tiene que ellos realicen sus labores correctamente para alcanzar un oportuno desempeño de los docentes e incentivando a realizar una eficaz gestión curricular. La relevancia social del estudio se basa en el beneficio que se pretende alcanzar para toda la comunidad educativa dado que al mejorar la gestión pedagógica también se fortalecerá el proceso educativo en el aula de tal forma que se consiga apoyar el desarrollo de los estudiantes con una educación de calidad. Por otra parte, están las implicaciones prácticas que presenta la investigación dado que permitirá resolver la problemática existente en la unidad educativa de estudio. También, cuenta con un valor teórico dado que, por el contenido investigado, este estudio servirá de aporte para otras áreas de conocimientos tales como las de entidad públicas y privadas de otros sectores, generando una importancia transcendental por que los resultados permitirán entender el fenómeno expuesto. Finalmente, esta su utilidad metodológica dado que esta investigación será de apoyo para otros investigadores a futuro, contribuyendo con conocimientos necesarios para temas similares.

A continuación, se procede al diseño del objetivo general del proyecto, brindando una dirección más clara. Determinar la relación entre gestión curricular y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020. De igual forma se presenta el diseño de los objetivos específicos. Identificar la relación entre gestión curricular y gestión educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020. Determinar la relación entre gestión curricular y motivación inspiracional de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020. Identificar la relación entre gestión curricular y reflexión pedagógica de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020. Identificar la relación entre gestión pedagógica y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020. Identificar la relación entre enseñanza aprendizaje y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020. Determinar la

relación entre competencias docentes y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

Como parte final del presente capítulo se han elaborado la hipótesis general una alternativa y otra nula. H_1 : Existe relación entre gestión curricular y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020. H_0 : No existe relación entre gestión curricular y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020. Así mismo, se expone el planteamiento de las hipótesis específicas, H_{aE1} : Existe relación entre gestión curricular y gestión educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020. H_{aE2} : Existe relación entre gestión curricular y motivación Inspiracional de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020. H_{aE3} : Existe relación entre gestión curricular y reflexión pedagógica de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020. H_{aE4} : Existe relación entre gestión pedagógica y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020. H_{aE5} : Existe relación entre enseñanza aprendizaje y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020. H_{aE6} : Existe relación entre competencias docentes y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales la investigación ha expuesto el estudio realizado en Perú por Crucinta y Mallqui (2018) que se basó en determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión curricular de una institución en particular. La investigación fue de tipo básico, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La muestra fue intencional y estuvo conformada por 32 docentes de la institución educativa pública. Se concluye que, mediante el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman los resultados indicaron que existe una alta relación directa y significativa entre las dos variables Liderazgo pedagógico y la gestión educativa, logrando garantizar el éxito, y el alcance de los objetivos establecidos. Evidenciando una vez más que el liderazgo es un aspecto fundamental en todas las funciones o procesos de las entidades educativas.

En este mismo contexto en Perú, Manes (2019) en su estudio tuvo como objetivo: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo directivo y la gestión pedagógica de los docentes de una entidad educativa, 2018. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, utilizando técnicas de recolección de datos como es la encuesta tipo cuestionario sobre los estilos de liderazgo directivo y la gestión pedagógica de los docentes con escala Likert. Llegando a la conclusión que existe una relación directa entre los estilos de liderazgo directivo y la gestión pedagógica de los docentes debido a los resultados obtenidos mediante la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.714 siendo una magnitud buena. Lo que significa que mediante la aplicación de un buen liderazgo directivo contribuye al desarrollo institucional permitiendo alcanzar la calidad de servicio educativo propuesto.

En los antecedentes de índole Nacional en Ecuador - Esmeraldas, Angulo (2016) en la investigación se basó en conocer el ambiente de trabajo y la incidencia que genera la aplicación del liderazgo directivo en la generación del clima organizacional en la institución educativa en mención. La investigación utilizó el método inductivo deductivo lo que permitió llegar a una conclusión general y específica a través de etapas como son: observación, experimentación, comparación, abstracción y generalización. Dando como resultado que esta investigación se fundamenta en las experiencias de alumnos, maestros, representantes y personal administrativo, por medio de la utilización del análisis descriptivo se ha encontrado necesidades y situaciones que nos llevan a la conclusión de que los establecimientos educativos necesitan dirigentes formativos aptos para cumplir el rol de líderes fundamentados en un trabajo colaborativo, que respalde la integración formando un ambiente organizacional; un punto adicional a esto es que los maestros no son tomados en cuenta para gestionar posibles cambios sea en la institución o en ámbito educativo, presentado las autoridades un plan de trabajo a maestro mas no a alumnos y representantes, siendo esto una dificultad para el proceso administrativo.

En este mismo ambito en Ecuador – Quito, Cisneros (2015) determinó la incidencia del Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente de un Centro de Formación de Cuenca. Esta investigación utilizó el método de campo de carácter descriptivo, mediante la aplicación de la encuesta. Se concluye que la incidencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, los directivos no son tolerantes lo que significa que no permiten escuchar las opiniones de otras personas, por lo que interrumpe a un adecuado y oportuno desarrollo del proceso educativa. Además, en este estudio se evidenció que el estilo de liderazgo se ejecuta mediante la observación que nos permiten determinar las teorías de campo de los directivos del Centro Artesanal que incitan al alumnado ser partícipe de actividades formativas.

También recalca que el nivel de desempeño evaluado a los docentes es cumplido bajo órdenes y disposiciones de las autoridades actuando con estilo autoritario únicamente preocupándose por el desarrollo de las reglas de juego y

pretendiendo mantener y controlar las situaciones mediante su adecuada aplicación de leyes y reglamentos, mostrando los docentes una actitud de resistencia. La ausencia de liderazgo directivo y un desempeño docente se debe reconocer constantemente el esfuerzo y el trabajo en equipo cuyo resultado es que los maestros adopten estímulos, incentivos y conocimientos eficaces dentro de la entidad a la cual pertenecen.

De igual manera se cita los trabajos de carácter local en Guayaquil, Tapia y Suárez (2015) identificó la incidencia de los distintos tipos de liderazgo y su influencia en el desarrollo de las competencias en los docentes mediante técnicas de investigación para mejorar la gestión educativa de la Escuela de Educación Básica “Vicente Rocafuerte”. Esta investigación utilizó diferentes tipos de estudio como son el exploratorio, descriptivo y explicativo, aplicando los métodos de observación de campo, inductivo, deductivo y analítico, mediante la técnica de la encuesta a personal directivo, docentes y estudiantes. Se concluye que, mediante la técnica aplicada se identificó que existe un liderazgo autocrático o también conocido como autoritario lo que significa un control individual sobre la toma de decisiones, ya que en la mayoría de las ocasiones no considera los puntos de vista de los docentes de la institución a más de esto existiendo la falta de confianza y comunicación entre los mismos.

En base a lo expuesto por el autor se puede decir que el directivo tiene la necesidad de capacitarse continuamente en tema de liderazgo directivo, debido a que existen ciertos descontentos en la labor administrativa y pedagógica. Es importante resaltar que el liderazgo directivo es uno de los puntos principales para el desarrollo de la institución, este debe ser capaz de encaminar al equipo laboral hacia las metas que ayuden a incrementar el nivel educativo en los alumnos.

Finalmente se ostenta el trabajo investigativo realizado en Guayaquil, Barco (2017) en su investigación Determinó la incidencia del líder educativo como agente de cambio administrativo mediante un estudio bibliográfico, análisis estadístico e investigación de campo para la planificación y ejecución de talleres de organización Administrativa y Pedagógica. Esta investigación fue de tipo

bibliográfica, empírica y de campo, la población, comprende el total de 95 miembros de la Escuela parte del estudio, entre estos: director, docentes y representantes legales. Aplicando la técnica de la entrevista, encuesta y Escala de Likert. Se concluye que, existe una falta de conocimiento acerca de la importancia del liderazgo y lo que esto influye a nivel institucional, lo que conlleva al déficit de una buena relación entre líderes administrativos y docentes, creando un ambiente contradictorio, afectando el rendimiento escolar de los estudiantes.

Una vez expuestos los trabajos previos se procede a definir las teorías relacionadas al tema de la investigación.

En donde Castro (2005) puntualiza que la gestión curricular se percibe como la conformación de un marco de la gestión pedagógica, lo cual involucra la elaboración de conocimientos tanto teóricos como prácticos, su objetivo es la obtención de un esencial proyecto educativo pero este debe ser finalizado con la cooperación de toda la sociedad formativa, tomando en cuenta cual es la organización que se maneja en dicha institución educativa.

Es así que en este transcurso los docentes cumplen un rol primordial, ya que estos accionan desde la transferencia de un currículo, el cual se fundamenta en saberes de realidades delimitadas ante la sociedad, lo cual convierte a los maestros en patrocinadores del saber. Las prácticas enfocan el modo en que cada persona en su campo profesional aprende a relacionar significativamente la información aprobada ante la comunidad.

Siguiendo el mismo contexto se procede a definir las dimensiones de la gestión curricular en la que Castro (2005) puntualiza que la gestión pedagógica es el fundamento que se contribuye con el proceso de la enseñanza y el aprendizaje, debido que se examina, que posee un valor céntrico. El aprendizaje se convierte en un ente de invención, ya que en este proceso es indispensable la participación de directivos y docentes mediante una adecuada planificación de saberes, que permita monitorear el aprendizaje brindando información sólida y útil.

Los mismo que podrán examinar el nivel de organización en el cual se encuentra la enseñanza, de esta manera nos con lleva a reflexionar que el aprendizaje y la enseñanza cumple un rol efectivo, para lo cual es importante que las autoridades monitoreen el nivel de desarrollo educativo que se brinda puesto que no basta solo con dar a conocer teorías que sean aprobadas, sino que los maestro deben planificar sus saberes, monitorear y brindar información sólida y útil para que los estudiantes puedan aprender a relacionar los conflictos y situaciones adversas con el entorno que los rodea.

De la misma forma Castro (2005) puntualiza que la enseñanza y aprendizaje es un proceso único e irrelevante cuya finalidad es formar y educar al alumno, mediante estrategias dinámicas, eficientes y motivadoras que aporten a la gestión curricular.

En este caso es necesario mencionan que el aprendizaje en la institución educativa se encuentra claramente vinculado con la definición de los procesos de enseñanza y aprendizaje, debido que las autoridades y el personal docente deben planear estrategias y objetivos en función de la mejoría de la enseñanza, proporcionando así una información capaz de satisfacer las inquietudes de los alumnos, por su puesto tomando en cuenta el entorno y las capacidades de los individuos que participan en la elaboración de los saberes. El autor sugiere que la escuela ya no debe ser vista como un lugar generador de conocimientos concebidos por otras personas, sino como una zona donde los estudiantes se dirigen a escuchar y reflexionar, dando esto como resultado la emisión de juicios críticos, lo cual beneficia tanto al estudiante como al docente ya que este va a sentir curiosidad por aprender y se produciría un autoconocimiento, es decir el mismo investigará la información que requiere, logrando alcanzar el cumplimiento de los objetivos mediante una serie de procedimientos empleados.

En cuanto a la dimensión competencias docentes, Kajatt & Torres (2014) puntualiza que son las destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes y metodologías que posee un maestro al desempeñar con éxito su trabajo,

permitiendo planear el tipo de enseñanza que quiere impartir al educando, además, permite al docente a evaluar su desempeño laboral.

Asimismo, se procede a presentar las bases teóricas de la variable liderazgo directivo en donde Sierra (2018) lo conceptualiza como un estilo en el que el director lleva a cabo la gestión educativa, considerando la motivación y la reflexión pedagógica en sus funciones y actividades de su profesión. Además, el líder tiene el rol de informar a los docentes sobre lo que tienen que hacer y la forma de cómo hacerlo en sus funciones diarias en la docencia.

Por lo que, en el ámbito educativo el líder puede ser definido como un ente muy importante ante la entidad instructiva, puesto que es capaz de incidir en las actividades formativas de los estudiantes, maestros y formación académica, tiene como designio plantear metas claves que conlleven a un avance institucional, los mismos deben estar basados en el pensamiento crítico para llegar a producir un valor peculiar en sus proyectos magistrales.

Es así que un director educativo es un individuo lleno de virtudes y defectos, pero al mismo tiempo es quien debe poseer habilidades optimistas y responsables hacia la sociedad pedagógica, ya que de esta manera los mismos se sentirán motivados a realizar su trabajo con gran esmero, proporcionando así un progreso de conocimiento tanto en docentes como alumnos (Gento, Palomares, García, & Gonzáles, 2012).

En lo referente a las dimensiones de la variable definida, Gamboa, Patiño, & García (2017) menciona que la gestión educativa se refiere al proceso encaminado a fortalecer los procesos de la institución, guía, instruye y promueve la libertad en el marco de las políticas públicas. Involucrándose directamente con las problemáticas y necesidades para dar posibles soluciones que enriquezcan los procesos pedagógicos.

En cuanto a la dimensión motivación Inspiracional, Weinstein (2009) menciona que esta se basa en el trabajo del director es proporcionar orientación a los maestros y promover motivación, para que así estos puedan tener un

desenvolvimiento óptimo en su labor, debe brindar una cualidad de confianza a sus dirigidos ya que después ambas entidades podrán tomar iniciativas de beneficios en la institución. La máxima autoridad es la encargada de gestionar organización, que permita desarrollar habilidades de superación y automotivación en los maestros de la misma forma que aquellos se dotarán de capacidades las cuales servirán de bases para el intelecto de sus alumnos.

Por ultima esta la reflexión pedagógica, la cual es puntualiza por Gento, Palomares, García y Gonzáles (2012) como una dimensión primordial en el liderazgo del establecimiento educativo, dado que el gestor educativo debe presentar e impulsar a los docentes a tener visión y metas claramente propuestas, con la intención de generar un avance extenso de procesos que contribuyan al cumplimiento de los objetivos planteados, teniendo en cuenta que la prioridad de la entidad formativa es el bienestar de los alumnos.

III. METODOLOGÍA

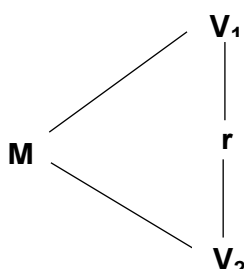
3.1. Tipo y Diseño de la investigación

Gutiérrez (2010), menciona que la investigación básica es debatida por su autenticidad y significación, ya que aprueba que las el fortalecimiento del conocimiento.

En este análisis se emplea una investigación básica ya que la misma se fundamenta en resultados reales e inminentes, mediante el manejo de información alcanzada se lograrán resultados de contribución y mejora en base a modernos conocimientos al director y maestros.

Respecto al diseño de la investigación esta se implanta en un diseño no experimental – transversal de carácter correlacional asociativo. Es no experimental porque no existe manipulación de las variables, analizándose de forma sencilla como se puede observar en el fenómeno de estudio. Lo transversal es porque ya se ha determinado un plazo y lugar delimitado donde las variables serán analizadas y Correlacional asociativa porque se basa en su objetivo principal que pretende determinar la relación existente entre las variables de estudio.

El diseño de la investigación correlacional asociativo sigue el esquema que muestra a continuación:



Dónde:

M= Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil

V1= Gestión curricular

V2= Liderazgo directivo

r= relación entre Gestión Curricular y Liderazgo directivo

3.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1: Gestión Curricular	Castro (2005) puntualiza que la gestión curricular se percibe como la conformación de un marco de la gestión pedagógica, lo cual involucra la elaboración de conocimientos tanto teóricos como prácticos en el método de enseñanza aprendizaje, su objetivo es la obtención de un proyecto pedagógico oportuno, respaldado por las competencias docentes, tomando en cuenta cual es la organización que se maneja en dicha institución educativa.	La gestión curricular de una institución educativa debe enfocarse en la gestión Pedagógica del docente, en los sistemas de enseñanza aprendizaje para alcanzar un óptimo desarrollo de los estudiantes en cuanto a conocimiento. Por lo que para conocer el nivel de esta variable se aplica un cuestionario a la muestra del estudio.	Gestión pedagógica	Planificar sus saberes Monitorear el aprendizaje Brindar información sólida y útil	Ordinal
			Enseñanza y aprendizaje	Dinámica Eficiente Motivadora	
			Competencias docentes	Habilidades Destrezas Conocimientos	

<p>Variable 2:</p> <p>Liderazgo del directivo</p>	<p>Sierra (2018) conceptualiza al liderazgo directivo como un estilo en el que el director lleva a cabo la gestión educativa, considerando la motivación y la reflexión pedagógica en su funciones y actividades de su profesión. Además, el líder tiene el rol de informar a los docentes sobre lo que tienes que hacer y la forma de cómo hacerlo en sus funciones diarias en la docencia.</p>	<p>El liderazgo directivo debe conseguir una motivación inspiracional en los educadores, una influencia idealizada y una reflexión pedagógica con la finalidad de manejar oportunamente la gestión curricular de la institución. Por lo que para conocer el nivel de esta variable se aplica un cuestionario a la muestra del estudio.</p>	<p>Gestión educativa</p>	<p>Guiar e instruir</p> <p>Involucrarse directamente con las problemáticas y necesidades</p> <p>Dar posibles soluciones que influyan en la mejora del proceso educativo</p>	<p>Ordinal</p>
			<p>Motivación inspiracional</p>	<p>Proporcionar orientación a los maestros.</p> <p>Promover motivación</p> <p>Desarrollar habilidades de superación y automotivación en los maestros</p>	
			<p>Reflexión pedagógica</p>	<p>Impulsar a los docentes a tener visión y metas</p> <p>Generar un avance extenso del proceso educativo</p> <p>Procurar el bienestar de los alumnos en cuanto al aprendizaje.</p>	

Elaborado por: Autora de la investigación

3.3. Población, muestra y muestreo

Para González & Salazar (2008), la población es un conglomerado de individuos de los mismos que se intenta investigar cada una de sus particularidades, puesto que se convierten en objeto de estudio con el fin de alcanzar resultados exactos de dicho análisis. La población que compone la presente investigación está formada por 35 docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

González & Salazar (2008) indica que la muestra puede ser comprendida como una porción de la población, es decir una cantidad de individuos seleccionada específicamente de la generalidad, para posteriormente ser partícipes de la investigación. Para la muestra del estudio se estableció en un muestreo no probabilístico intencional debido a que la población no excede los 100 participantes, considerando así la totalidad para la muestra.

Tabla 2: Muestra de la investigación

DETALLE	VARONES	MUJERES	TOTAL
Docentes	18	17	35
Total	18	17	35

Fuente: Secretaría de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020
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 tomada en esta indagación, se fundamentó en la encuesta, con la utilización de su correspondiente instrumento, denominado cuestionario este consiste en el diseño de ítems basado en las variables, dimensiones e indicadores. Lafuente & Marín (2008), indican que la encuesta es una de las técnicas más utilizadas en la investigación, se basa en la creación de

un cuestionario que serán designados a individuos, de quienes necesitamos conseguir datos.

El cuestionario fue aplicado con la pretensión de poder determinar el grado de conexiones en las variables liderazgo del director y la gestión curricular del docente, instaurando un lenguaje lucido y esencial en el diseño de los ítems. Este se encuentra formado por ítems diseñado en base las variables, dimensiones e indicadores.

La validez del cuestionario empleó el juicio de experto, verificado por 3 profesionales con título de cuarto nivel que cuentan con la experiencia necesaria en el tema, los mismos que estuvieron aptos de aportar la pertinente validez del documento, mencionando que el documento tiene claridad, consistencia y coherencia en la redacción de los ítems.

En lo que refiere a la confiabilidad se ha empleado una prueba piloto para aplicar el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach a los datos recolectados, lo que permitió establecer la fiabilidad del instrumento en base a los siguientes resultados, para el instrumento de gestión curricular un $\alpha = 0,95$ y con respecto al cuestionario de liderazgo educativo un $\alpha = 0,83$, por lo que se pudo notar que el documento es fiable.

3.5. Procedimiento

En el procedimiento de la recolección de datos y su relativo análisis se ha seguido algunos pasos los cuales los describimos seguidamente:

1. Destinar una petición al director del establecimiento para que sea posible ejecutar el análisis de la problemática ocasionada en la misma.
2. Tramitar una solicitar de autorización que permita recaudar información elemental para el proceso de la investigación.

3. Solicitar al personal docente el respectivo permiso para enviarles a su correo la encuesta, para la obtención de datos mediante; dicha información es necesaria para poder manifestar conclusiones y recomendaciones coherentes.
4. Finalmente, analizar la información en el programa SPSS Statistics 25.

3.6. Método de análisis de datos

El actual estudio se cimienta en el método deductivo, (Lafuente & Marín, 2008), señalan que el método deductivo se delimita de la lógica racional fundamentándose en indicios generales llegando a deducir lo exclusivo. Además, adopta un enfoque cuantitativo, reuniendo información del establecimiento en el que se ocasiona el problema con la finalidad de responder a las incógnitas presentadas y contrastar las hipótesis diseñadas a través del uso del estadístico de Pearson (R), que permite llegar a comprobar las teorías proyectadas y lograr conclusiones evidentes que aporten al tema de estudio mediante la utilización de Microsoft Excel y el programa SPSS Statistics 25.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos utilizados en esta investigación se basan en la honestidad, veracidad, autenticidad, coherencia, privacidad y derecho a conocer hallazgos. Además para evidenciar que el contenido es verídico se ha empleado las normas APA sexta edición.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Objetivo general: Determinar la relación entre gestión curricular y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo general

Gestión Curricular	Liderazgo del directivo							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	4	11,43%	5	14,29%	1	2,86%	10	28,57%
A veces	8	22,86%	11	31,43%	2	5,71%	21	60,00%
Siempre	2	5,71%	2	5,71%	0	0,00%	4	11,43%
Total	14	40,00%	18	51,43%	3	8,57%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

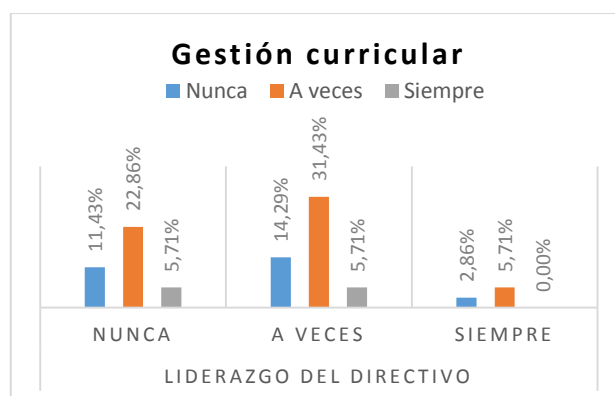


Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general
Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Descripción

En la tabla 3 se aprecian los resultados de las variables de estudio en donde se puede observar que la gestión curricular obtiene el 60% en la opción a veces, seguida del 28,57% en la opción nunca y el 11,43% en siempre; con lo que respecta al liderazgo directivo el 51,43% indicó que a veces, el 40% eligió la opción nunca y el restante seleccionó la opción siempre; además se puede observar que las variables alcanzan un mismo nivel para el 31,43% de los docentes, en la opción a veces.

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre gestión curricular y gestión educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 1

Gestión Curricular	Gestión educativa							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	4	11,43%	5	14,29%	1	2,86%	10	28,57%
A veces	8	22,86%	10	28,57%	3	8,57%	21	60,00%
Siempre	2	5,71%	2	5,71%	0	0,00%	4	11,43%
Total	14	40,00%	17	48,57%	4	11,43%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

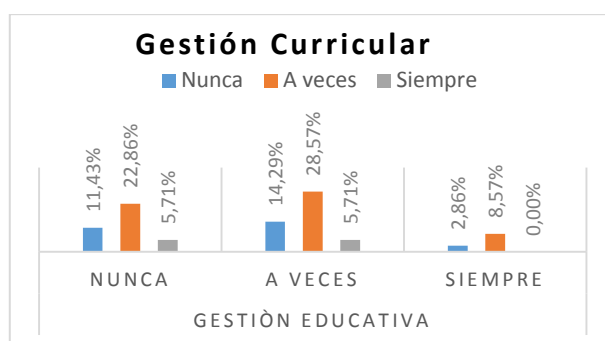


Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1
Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Descripción

En la tabla 4 se puede observar los resultados de la variable Gestión curricular y la dimensión Gestión educativa, señalando la opción que alcanzó más respuesta fue a veces alcanzando un 48,57%, seguida del 40% en la opción de nunca y el 11,43% escogió la opción siempre; el mismo nivel de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 28,57% se da en la opción de a veces.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre gestión curricular y motivación inspiracional de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 2

Gestión Curricular	Motivación inspiracional							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	4	11,43%	6	17,14%	0	0,00%	10	28,57%
A veces	7	20,00%	13	37,14%	1	2,86%	21	60,00%
Siempre	2	5,71%	2	5,71%	0	0,00%	4	11,43%
Total	13	37,14%	21	60,00%	1	2,86%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.



Gráfico 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 2
Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Descripción

En la tabla 5 muestran los resultados de la variable Gestión curricular y la dimensión motivación inspiracional, mostrando la opción que obtuvo más respuesta fue a veces con un 60%, seguida del 37,14% en la opción de nunca y el 2,86% escogió la opción siempre; el mismo nivel de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 37,14% se da en la opción de a veces.

Objetivo específico 3: Identificar la relación entre gestión curricular y reflexión pedagógica de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 3

Gestión Curricular	Reflexión pedagógica							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	5	14,29%	4	11,43%	1	2,86%	10	28,57%
A veces	8	22,86%	11	31,43%	2	5,71%	21	60,00%
Siempre	1	2,86%	3	8,57%	0	0,00%	4	11,43%
Total	14	40,00%	18	51,43%	3	8,57%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

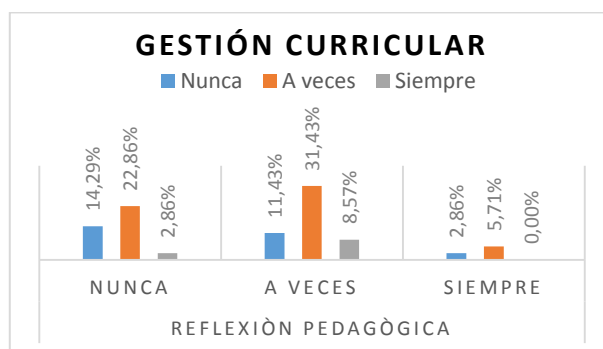


Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3
Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Descripción

En la tabla 6 se evidencian los resultados de la variable Gestión curricular y la dimensión reflexión pedagógica, mostrando la opción que alcanzó más respuesta fue a veces con un 51,43%, continuando con 40% en la opción de nunca y el 8,57% escogió la opción siempre; el mismo nivel de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 31,43% se da en la opción de a veces.

Objetivo específico 4: Identificar la relación entre gestión pedagógica y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 4

Gestión pedagógica	Liderazgo del directivo							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	6	17,14%	7	20,00%	2	5,71%	15	42,86%
A veces	6	17,14%	10	28,57%	1	2,86%	17	48,57%
Siempre	2	5,71%	1	2,86%	0	0,00%	3	8,57%
Total	14	40,00%	18	51,43%	3	8,57%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

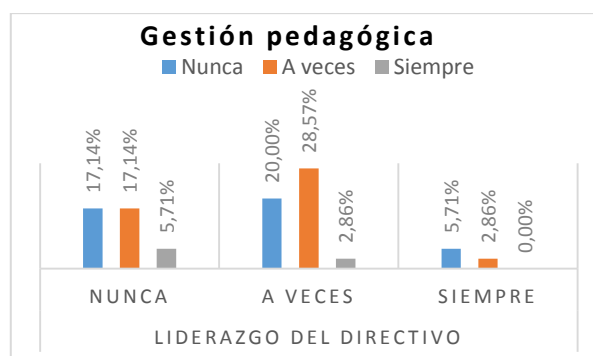


Gráfico 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 4

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Descripción

En la tabla 7 se observan los resultados de la dimensión gestión pedagógica y la variable liderazgo del directivo. En cuanto a la opción más elegida por los encuestados en lo concerniente a la dimensión fue, a veces con un 48,57%, seguida del 42,86% en la opción nunca y el 8,57% escogió la opción siempre; el mismo nivel de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 28,57% se da en la opción de a veces.

Objetivo específico 5: Identificar la relación entre enseñanza aprendizaje y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 8: Análisis descriptivo del objetivo específico 5

Enseñanza y aprendizaje	Liderazgo del directivo							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	5	14,29%	6	17,14%	1	2,86%	12	34,29%
A veces	3	8,57%	8	22,86%	2	5,71%	13	37,14%
Siempre	6	17,14%	4	11,43%	0	0,00%	10	28,57%
Total	14	40,00%	18	51,43%	3	8,57%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

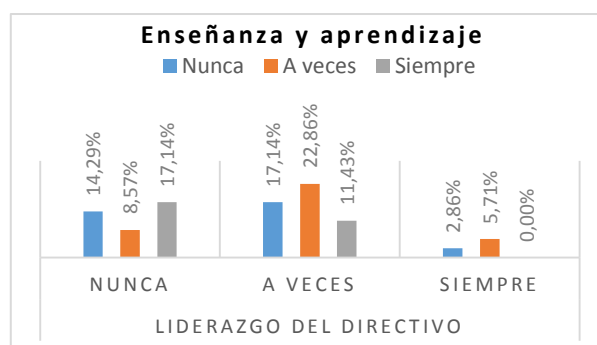


Gráfico 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 5

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Descripción

En la tabla 8 se aprecian los resultados de la dimensión enseñanza y aprendizaje y la variable liderazgo directivo, en donde la opción más nominada por los docentes respecto a la dimensión fue, a veces con un 37,14%, nunca con 34,29% y el 28,57% decidió la opción siempre; el mismo nivel de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 22,86% se da en la opción de a veces.

Objetivo específico 6: Determinar la relación entre competencias docentes y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

Tabla 9: Análisis descriptivo del objetivo específico 6.

Competencias docentes	Liderazgo del directivo							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	5	14,29%	2	5,71%	1	2,86%	8	22,86%
A veces	4	11,43%	14	40,00%	1	2,86%	19	54,29%
Siempre	5	14,29%	2	5,71%	1	2,86%	8	22,86%
Total	14	40,00%	18	51,43%	3	8,57%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

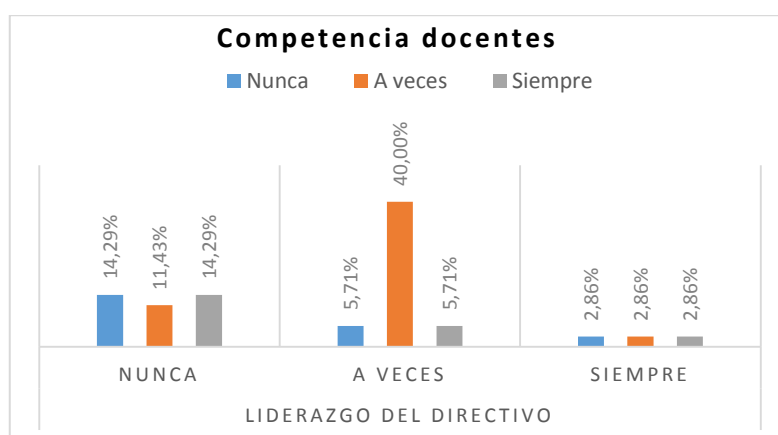


Gráfico 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 6

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Descripción: En la tabla 9 se observan los resultados de la variable Liderazgo del directivo y la dimensión Competencias docentes en donde la opción más electa por los docentes respecto a la dimensión fue, a veces con un 54,29% y un porcentaje igual de 22,86% para las opciones nunca y siempre; la intersección de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 40% se da en la opción de a veces.

4.2. Análisis inferencial

Hipótesis general

Tabla 10: Prueba de normalidad de la hipótesis general

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Curricular	0,770	35	0,000
Liderazgo del directivo	0,766	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Tabla 11: Contraste de la hipótesis general

Rho de Spearman	Gestión Curricular	Liderazgo del directivo	
		Coefficiente de correlación	
			0,653
		Sig. (bilateral)	0,007
		N	35

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Descripción:

En la tabla 10 se revelan los resultados de la prueba de normalidad de la hipótesis general en donde en base a la significancia $P=0,000$ lo que es menor al 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 emplea el coeficiente de Spearman el cual los resultados se aprecian en la tabla 11 en donde indica que el nivel de correlación $Rho=0,653$ es decir que está en un nivel moderado, en cuanto a la significancia se consiguió un valor de $0,007 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Hipótesis específica 1

Tabla 12: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1
Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Curricular	0,770	35	0,000
Gestión educativa	0,779	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Tabla 13: Contraste de la hipótesis específica 1

Rho de Spearman	Gestión Curricular		Gestión educativa
		Coeficiente de correlación	0,641
		Sig. (bilateral)	0,008
		N	35

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Descripción

En la tabla 12 se detallan los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Gestión curricular y la dimensión Gestión educativa en donde la significancia es $P=0,000 < 0,05$ por lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Spearman, en donde en la tabla 13 se puede observar los resultados que indican que el nivel de correlación $Rho=0,641$, es decir que está en un nivel moderado, en cuanto a la significancia se obtuvo un valor de $0,008 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre la gestión curricular y la gestión educativa.

Hipótesis específica 2

Tabla 14: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2
Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Curricular	0,770	35	0,000
Motivación inspiracional	0,702	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Tabla 15: Contraste de la hipótesis específica 2

Rho de Spearman	Gestión Curricular	Motivación inspiracional
	Coeficiente de correlación	0,800
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	35

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Descripción:

En la tabla 14 se observan los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Gestión curricular y la dimensión Motivación inspiracional en donde la significancia es $P=0,000 < 0,05$ por lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Spearman, en donde en la tabla 15 se puede observar los resultados que indican que el nivel de correlación $Rho=0,800$, es decir que está en un nivel alto, en cuanto a la significancia se obtuvo un valor de $0,000 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre la gestión curricular y la motivación inspiracional.

Hipótesis específica 3

Tabla 16: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3
Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Curricular	0,770	35	0,000
Reflexión pedagógica	0,766	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Tabla 17: Contraste de la hipótesis específica 3

Rho de Spearman	Gestión Curricular	Reflexión pedagógica
	Coeficiente de correlación	0,708
	Sig. (bilateral)	0,044
	N	35

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Descripción:

En la tabla 16 se manifiestan los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Gestión curricular y la dimensión Reflexión pedagógica en donde la significancia es $P=0,000 < 0,05$ por lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Spearman, en donde en la tabla 17 se puede observar los resultados que indican que el nivel de correlación $Rho=0,708$, es decir que está en un nivel alto, en cuanto a la significancia se obtuvo un valor de $0,044 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre la variable gestión curricular y la reflexión pedagógica.

Hipótesis específica 4

Tabla 18: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 4
Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo del directivo	0,766	35	0,000
Gestión pedagógica	0,764	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Tabla 19: Contraste de la hipótesis específica 4

Rho de Spearman	Liderazgo del directivo	Gestión pedagógica
	Coeficiente de correlación	0,696
	Sig. (bilateral)	0,006
	N	35

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Descripción

En la tabla 18 se manifiestan los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable liderazgo directivo y la dimensión gestión pedagógica en donde la significancia es $P=0,000 < 0,05$ por lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Spearman, en donde en la tabla 19 se puede observar los resultados que indican que el nivel de correlación $Rho=0,696$, es decir que está en un nivel moderado, en cuanto a la significancia se obtuvo un valor de $0,006 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica.

Hipótesis específica 5

Tabla 20: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 5
Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo del directivo	0,766	35	0,000
Enseñanza y aprendizaje	0,802	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Tabla 21: Contraste de la hipótesis específica 5.

Rho de Spearman	Liderazgo del directivo		Enseñanza y aprendizaje
		Coeficiente de correlación	0,542
		Sig. (bilateral)	0,041
		N	35

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Descripción:

En la tabla 20 se presentan los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Liderazgo directivo y la dimensión Enseñanza y aprendizaje en donde la significancia es $P=0,000 < 0,05$ por lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Spearman, en donde en la tabla 21 se puede observar los resultados que indican que el nivel de correlación $Rho=0,542$, es decir que está en un nivel moderado, en cuanto a la significancia se obtuvo un valor de $0,041 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre la variable y la dimensión antes mencionada.

Hipótesis específica 6

Tabla 22: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 6
Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo del directivo	0,766	35	0,000
Competencias docentes	0,803	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Tabla 23: Contraste de la hipótesis específica 6

Rho de Spearman	Liderazgo del directivo	Competencias docentes
	Coefficiente de correlación	0,660
	Sig. (bilateral)	0,030
	N	35

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Villamar, Emilia.

Descripción

En la tabla 22 se revelan los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Liderazgo directivo y la dimensión Competencias docentes en donde la significancia es $P=0,000 < 0,05$ por lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se aplica el coeficiente de Spearman, en donde en la tabla 23 se puede observar los resultados que indican que el nivel de correlación $Rho=0,660$, es decir que está en un nivel moderado, en cuanto a la significancia se obtuvo un valor de $0,030 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre el liderazgo directivo y las competencias docentes.

V. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se presenta en base a los objetivos establecidos. Objetivo general: Determinar la relación entre gestión curricular y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020, se muestra en la tabla 11 el resultado de $Rho=0,653$ con significancia de $0,007 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, existiendo relación entre gestión curricular y liderazgo directivo, estos resultados concuerdan con Castro (2005) que puntualiza que la gestión curricular se percibe como la conformación de un marco de la gestión pedagógica, lo cual involucra la elaboración de conocimientos tanto teóricos como prácticos, su objetivo es la obtención de un esencial proyecto educativo pero este debe ser finalizado con la cooperación de toda la sociedad formativa, tomando en cuenta cual es la organización que se maneja en dicha institución educativa. También tiene concordancia con Sierra (2018) quien conceptualiza al liderazgo directivo como un estilo en el que el director lleva a cabo la gestión educativa, considerando la motivación y la reflexión pedagógica en sus funciones y actividades de su profesión. Por último, el presente estudio presenta resultados similares al análisis de Crucinta y Mallqui (2018) donde los resultados indicaron que existe una alta relación directa y significativa entre las dos variables Liderazgo pedagógico y la gestión educativa, logrando garantizar el éxito, y el alcance de los objetivos establecidos, evidenciando una vez más que el liderazgo es un aspecto fundamental en todas las funciones o procesos de las entidades educativas.

En lo referente al objetivo específico 1: Identificar la relación entre gestión curricular y gestión educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020, se aprecia en la tabla 13 el resultado del nivel de correlación $Rho=0,641$ con significancia de $0,008 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre la gestión curricular y la gestión educativa, estos resultados coinciden con Gamboa, Patiño, & García (2017) quienes menciona que la gestión educativa se refiere al proceso encaminado a fortalecer los procesos de la institución, guía, instruye y promueve la libertad en el marco de las políticas públicas. Involucrándose directamente con

las problemáticas y necesidades para dar posibles soluciones que enriquezcan los procesos pedagógicos. Finalmente, los resultados presentan datos similares al análisis realizado por Angulo (2016) indicando que los establecimientos educativos necesitan dirigentes formativos aptos para cumplir el rol de líderes fundamentados en un trabajo colaborativo, que respalde la integración formando un ambiente organizacional.

En lo que respecta al objetivo específico 2: Determinar la relación entre gestión curricular y motivación Inspiracional de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020, se observa en tabla 15 el resultado del nivel de correlación $Rho=0,800$ con significancia de $0,000 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre la gestión curricular y la motivación Inspiracional, coincidiendo con Weinstein (2009) quien menciona que la motivación Inspiracional se basa en el trabajo del director es proporcionar orientación a los maestros y promover motivación, para que así estos puedan tener un desenvolvimiento óptimo en su labor, debe brindar una cualidad de confianza a sus dirigidos ya que después ambas entidades podrán tomar iniciativas de beneficios en la institución. La máxima autoridad es la encargada de gestionar organización, que permita desarrollar habilidades de superación y automotivación en los maestros de la misma forma que aquellos se dotarán de capacidades las cuales servirán de bases para el intelecto de sus alumnos.

Con respecto a los resultados del objetivo específico 3: Identificar la relación entre gestión curricular y reflexión pedagógica de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020, se detalla en la tabla 17 el resultado del nivel de correlación $Rho=0,708$ con significancia de $0,044 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre la variable gestión curricular y la reflexión pedagógica, resultados de coincidencia con lo expuesto por Gento, Palomares, García y Gonzáles (2012) quien identifica a la reflexión pedagógica como una dimensión primordial en el liderazgo del establecimiento educativo, dado que el gestor educativo debe presentar e impulsar a los docentes a tener visión y metas claramente propuestas, con la intención de generar un avance extenso de procesos que contribuyan al cumplimiento de los objetivos planteados,

teniendo en cuenta que la prioridad de la entidad formativa es el bienestar de los alumnos.

En lo que respecta al objetivo específico 4: Identificar la relación entre gestión pedagógica y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020, se puede observar en la tabla 19 los resultados del nivel de correlación $Rho=0,696$ con significancia de $0,006 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica. Resultados que concuerdan con lo explicado por Castro (2005) puntualiza que la gestión pedagógica es el fundamento que se contribuye con el proceso de la enseñanza y el aprendizaje, debido que se examina, que posee un valor céntrico. El aprendizaje se convierte en un ente de invención, ya que en este proceso es indispensable la participación de directivos y docentes mediante una adecuada planificación de saberes, que permita monitorear el aprendizaje brindando información sólida y útil. Además, este estudio concuerda con los trabajos realizados por Manes (2019) quien especifica que la aplicación de un buen liderazgo directivo contribuye al desarrollo institucional permitiendo alcanzar la calidad de servicio educativo propuesto.

En los que concierne al objetivo específico 5: Identificar la relación entre enseñanza aprendizaje y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020, se establecen resultados en la tabla 21 donde se observan los resultados que indican que el nivel de correlación $Rho=0,542$, con significancia de $0,041 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, coincidiendo con lo presentador por Castro (2005) puntualiza que la enseñanza y aprendizaje es un proceso único e irrelevante cuya finalidad es formar y educar al alumno, mediante estrategias dinámicas, eficientes y motivadoras que aporten a la gestión curricular, puesto que las autoridades y el personal docente deben planear estrategias y objetivos en función de la mejoría de la enseñanza, proporcionando así una información capaz de satisfacer las inquietudes de los alumnos, por su puesto tomando en cuenta el entorno y las capacidades de los individuos que participan en la elaboración de los saberes. Además, este estudio concuerda con los trabajos realizados por Angulo (2016) los establecimientos

educativos necesitan dirigentes formativos aptos para cumplir el rol de líderes fundamentados en un trabajo colaborativo, que respalde la integración formando un ambiente organizacional.

Finalmente, respecto al objetivo específico 6: Determinar la relación entre competencias docentes y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020, se aprecia los resultados en la tabla 23 se puede observar el nivel de correlación $Rho=0,660$, con significancia de $0,030 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, resultados que concuerdan con lo expuesto por Kajatt & Torres (2014) quienes mencionan que las competencias docentes son las destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes y metodologías que posee un maestro al desempeñar con éxito su trabajo, permitiendo planear el tipo de enseñanza que quiere impartir al educando, además, permite al docente a evaluar su desempeño laboral. Cabe mencionar que esta investigación presenta resultados no concordantes con los estudios presentados por Tapia y Suárez (2015) quienes especifican que mediante la técnica aplicada se identificó que existe un liderazgo autocrático o también conocido como autoritario lo que significa un control individual sobre la toma decisiones, ya que en la mayoría de las ocasiones no considera los puntos de vista de los docentes de la institución a más de esto existiendo la falta de confianza y comunicación entre los mismo.

VI. CONCLUSIÓN

La relación entre gestión curricular y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020, se encuentra en un nivel moderado, lo que se pudo constatar en la tabla 11 con un coeficiente de Spearman $Rho=0,653$.

La relación entre gestión curricular y gestión educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020, se encuentra en un nivel moderado, valores evidenciados en la tabla 13 por el coeficiente de Spearman $Rho=0,641$.

La relación entre gestión curricular y motivación Inspiracional de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020, se localiza en un nivel alto, motivo a que el coeficiente de Spearman presentó como resultado $Rho=0,800$, tal como se lo puede observar en la tabla 15.

La relación entre gestión curricular y reflexión pedagógica de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020, se encuentra en un nivel alto, debido a que el coeficiente de Spearman presentó como resultado $Rho=0,708$, tal como se lo puede apreciar en la tabla 17.

La relación entre gestión pedagógica y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020, se encuentra en un nivel moderado, debido a que el coeficiente de Spearman presentó como resultado $Rho=0,696$, tal como se lo puede interpretar en la tabla 19.

La relación entre enseñanza aprendizaje y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020, se encuentra en un nivel moderado, puesto que el coeficiente de Spearman mostró como resultado $Rho=0,542$, tal como lo puede demostrar la tabla 21.

La relación entre competencias docentes y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020, se encuentra en un nivel moderado, a causa de que el coeficiente de Spearman reveló como resultado $Rho=0,660$, tal como lo puede indicar la tabla 23.

VII. RECOMENDACIONES

En lo que concierne a la gestión curricular y liderazgo directivo, se recomienda al directivo y al personal docente una participación apropiada que permita un proceso de planificación que contribuya en una enseñanza y aprendizaje de calidad.

Respecto a la gestión curricular y gestión educativa se recomienda al docente trabajar en conjunto con el personal directivo, para innovar en el sistema educativo para un buen desarrollo, proporcionando enseñanza de calidad, llegando a ser parte de mejoras que influyan en el crecimiento institucional.

En lo que se refiere a la gestión curricular y motivación inspiracional se recomienda implantar un sistema de incentivos a través de programas que permita el buen desempeño de labores alcanzando resultados triunfantes.

En relación a la gestión curricular y reflexión pedagógica se recomienda capacitaciones de forma constantes a través de talleres educativos que permitan asumir responsabilidades de mejora tanto en el salón de clases como en toda la institución.

Lo concerniente a la gestión pedagógica y liderazgo directivo, se recomienda fomentar iniciativa en el manejo de talleres que influyan en la gestión de enseñanza y aprendizaje para ser efectuados de manera eficiente permitiendo formar personas con emprendimiento.

En relación a la enseñanza-aprendizaje y liderazgo directivo se recomienda a los directivos seguir capacitaciones basadas en problemáticas presentadas en la entidad que pretendan conseguir mejoras positivas y evolutivas.

En lo que se refiere a las competencias docentes y liderazgo directivo se recomienda a los directivos el uso de talleres de capacitación que permitan un desenvolvimiento y la correcta toma de decisiones para un mejor desempeño laboral.

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.
- Angulo, J. (2016). El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional. . Esmeraldas : Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas
- 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: 0957-8234, 54(6), pp 647-660.
- 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.
- Barco, F. (2017). El líder educativo como agente de cambio administrativo y pedagógico planificación y ejecución de talleres de organización administrativa y pedagógicas. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Castro, F. (2005). Gestion Curricular: una nueva mirada sobre el curriculum y la institucion educativa. *Horizontes Educativos*, pp 13-22.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recurso Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Cisneros, A. (2015). Incidencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en el centro de formación artesanal Eloisa de la ciudad de Cuenca, año lectivo 2009-2010. Quito: Universidad tecnológica equinoccial - Facultad de ciencias sociales y comunicación - Sistema de educación a distancia .
- Crucinta, M., & Mallqui, S. (2018). Liderazgo pedagógico del director y su relación con la gestión educativa de la I.E. N° 6085 "Brígida Silva de Ochoa" del distrito de Chorrillos, UGEL 07 año 2014. Perú: Universidad Cesar Vallejo - Escuela de Postgrado.

- Díaz, Á., Luna, A., & Jiménez, M. (2015). La formación docente para la reforma integral de educación básica en el nivel primaria. La pertinencia pedagógica del diplomado para docentes de primero y sexto grado. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 45(2), pp 63-100. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/270/27039624004.pdf>
- 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.
- Fullan, M. (2016). The elusive nature of whole system improvement in education. *Journal of Educational Change*, 17(4), pp 539–544.
- Gamboa, M., Patiño, M., & García, A. (2017). Congreso Nacional de Investigación Educativa-COMIE. Obtenido de Congreso Nacional de Investigación Educativa-COMIE: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2865.pdf>
- García, A., & Ferreira, G. (2005). School coexistence in the classroom. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), pp 163-183.
- García, J. (2011). Competency-based educational model. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 11(3), pp 1-24.
- García, J., Cerdas, V., & Torres, N. (2018). Curriculum Management in Costa Rican Schools: An Analysis from Teaching Staff and Administration Team's Perception. *Revista Electrónica Educare*. ISSN 1409-4258, 22(1), pp. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582018000100225&script=sci_arttext
- Gento, S., Palomares, A., García, M., & Gonzáles, R. (18-20 de 12 de 2012). XII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas-CIOIE. Obtenido de XII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas- CIOIE: <http://www.leadquaed.com/docs/artic%20esp/Liderazgo.pdf>

- 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.
- González, R., & Salazar, F. (2008). Aspecto básicos del estudio de muestra y población para la elaboración de los proyectos de investigación. Cumaná: Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.
- Greatbatch, D., & Tate, S. (2018). Teaching, leadership and governance in Further Education. Social Science in Government, pp 1-115.
- Gutiérrez, G. (2010). Investigación básica y aplicada en psicología: tres modelos de desarrollo. Revista Colombiana de Psicología, 19(1), pp. 125-132. Obtenido de gagutierrezd@unal.edu.com
- Hellström, L. (2019). School effectiveness in Sweden: psychometric properties of an instrument to measure pedagogical and social climate (PESOC) focusing on pedagogical leadership. International Journal of Leadership in Education.
- Kajatt, V., & Torres, A. (2014). Docent competencias: The challenge of higher education. Innovación educativa. ISSN 1665-2673, 14(66), pp 112-119.
- Lafuente, C., & Marín, A. (2008). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. Revista Escuela de Administración de Negocios, pp.5-18.
- Lennan, A., Muller, M., Orkin, M., & Robertson, H. (2017). District support for curriculum management change in schools. Johannesburg, pp 1-27. Obtenido de <https://saide.org.za/books/sustainable-change/downloads/9-district-support-for-curriculum-management-change-in-schools.pdf>
- Manes, A. (2019). Estilos de Liderazgo directivo y su relación con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa N° 20424 San Miguel Ángel Arcangel Acos Huaral. Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

- Ministerio de Educación. (2017). *Gestión educativa para directivos*. Quito, Ecuador: Minduc.
- Morales, I., Torres, B., & Rendón, I. (2018). The educational leadership of the University of Guayaquil. *Conrado*. ISSN 1990-8644, 14(63), pp 54-63.
- Palacios, F. (2015). *Nuestra educación infantil y la formación de los niños de hoy*. México: Pearson.
- Raiola, G. (2017). Motor learning and teaching method. *Journal of Physical Education and Sport*, 17(5), pp 2239 - 2243.
- Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), pp 55-70.
- Rodríguez, D., & Gairín, J. (2015). Innovación, aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento en las instituciones educativas. *Educación*, 24(46), pp 73-90. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/12245/12811>
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). And the organizational commitment of Teachers. *Revista de Investigaciones Altoandinas*. ISSN 2313-2957, 20(1).
- Shek, D., Ngai, G., & Chan, S. (2017). *Service-Learning for Youth Leadership*. Hong Kong: Springer.
- Sierra, G. (2018). Educational leadership in the 21st century from the perspective of sustainable entrepreneurship. *Rev. esc.adm.neg*, pp 111-128.
- Soler, M., & Martínez, N. (2014). Gestión curricular base de calidad académica. *Revista Experiencia Docente*, pp 9-20. Obtenido de <http://experienciadocente.ecci.edu.co/index.php/experienciadoc/article/view/29>
- Stephen, A. (2015). Educational leadership: Keys for a better school. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*. ISSN 0717-7798, 9(2), pp 123-147.

Tapia, M., & Suárez, F. (2015). Tipo de liderazgo y su influencia en el desarrollo de competencia de los docentes del centro básico Vicente Rocafuerte .
Guayaquil : Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil .

Van Lier, L. (2014). Interaction in the Language Curriculum. Language educations.

Weinstein, J. (2009). Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje.
Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, pp
16-24.

ANEXOS

Anexo 1: Ficha del instrumento

Ficha técnica del instrumento

Gestión Curricular y Liderazgo directivo

NOMBRE: Villamar Vargas Emilia Susana

OBJETIVOS: Establecer los niveles de Gestión Curricular y Liderazgo directivo para determinar la relación existente.

AUTOR ORIGINAL: Lcda. Villamar Vargas Emilia Susana

DURACIÓN: 4 días

SUJETOS DE APLICACIÓN: 35 docentes

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

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

Anexo 2: Instrumento

CUESTIONARIO GESTIÓN CURRICULAR Y LIDERAZGO DIRECTIVO				
Dirigido al personal docente de una Unidad Guayaquil 2020.				
ESTIMADO (A): 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
Variable 1: Gestión curricular		1	2	3
D1: Gestión pedagógica				
1	La participación de los directivos y docentes mejora la gestión curricular al utilizar una eficiente planificación metodológica.			
2	Se establecen técnicas de monitoreo en el proceso de aprendizaje con el fin de mejorar la gestión curricular.			
3	La gestión pedagógica impartida en la institución se encuentra estipulada en bases curriculares para implementar información sólida y útil a sus aprendices.			
D2: Enseñanza y aprendizaje		1	2	3
4	La enseñanza y aprendizaje en el aula utilizan estrategias dinámicas para alcanzar los objetivos estipulados en la gestión curricular.			
5	La metodología difundida por los docentes se considera eficiente en el desarrollo de la gestión curricular.			
6	En el proceso de enseñanza y aprendizaje la motivación es considerada como estrategia en la planificación de la gestión curricular.			
D3: Competencias docentes		1	2	3
7	La gestión curricular elabora estándares a docentes con el fin de asegurar que los alumnos aprendan y desarrollen habilidades.			
8	La estructura curricular incita a trabajar con destrezas en el desarrollo académico creando un ambiente adecuado que favorece en la recepción óptima de la enseñanza.			
9	Se implementan estrategias para apoyar el desarrollo académico con la finalidad de brindar conocimientos conforme a las necesidades que presenta el alumno.			

Variable 2: Liderazgo del directivo		1	2	3
D1: Gestión educativa				
10	El director influye de manera íntegra en la toma de decisiones para guiar e instruir a la generación del futuro.			
11	El líder directivo se involucra de forma directa en los problemas y necesidades presentados en la institución.			
12	Se evidencia el interés en los directivos de buscar soluciones a problemáticas que influyan en la mejora del proceso educativo.			
D2: Motivación Inspiracional		1	2	3
13	Los directivos implantan en su liderazgo la orientación como punto esencial para el desarrollo docente.			
14	En la institución el liderazgo directivo promueve motivación como fuente de inspiración para un buen desempeño docente.			
15	El líder directivo plantea estrategias de motivación para desarrollar habilidades de superación y automotivación en los docentes.			
D3: Reflexión pedagógica		1	2	3
16	El líder educativo impulsa al docente a reflexionar sobre visión y metas trazadas para el cumplimiento de su labor.			
17	Los directivos institucionales presentan estrategias de reflexión pedagógica para generar avances extensos en el proceso educativo.			
18	El líder directivo busca el bienestar de los estudiantes mediante la implementación de procesos de enseñanza-aprendizaje.			

Observaciones: _____

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Matriz de validez del instrumento



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Curricular y Liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Vezes	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTIÓN CURRICULAR Castro (2005) puntualiza que la gestión curricular se percibe como la conformación de un marco de la gestión pedagógica, lo cual involucra la elaboración de contenidos, tanto teóricos como prácticos, en el proceso de enseñanza aprendizaje, su desarrollo es la obtención de un proyecto pedagógico oportuno, respaldado por las competencias docentes, tomando en cuenta cual es la organización que se maneja en dicha institución educativa.	Gestión pedagógica Es el fundamento que se contribuye con el proceso de la enseñanza y el aprendizaje, debido que se examina, que posee un valor céntrico. El aprendizaje se convierte en un ente de invención, ya que en este proceso es indispensable la participación de directivos y docentes mediante una adecuada planificación de saberes, que permita monitorear el aprendizaje brindando información sólida y útil (Castro, 2005).	<ul style="list-style-type: none"> Planificar saberes sus 	La participación de los directivos y docentes mejora la gestión curricular al utilizar una eficiente planificación metodológica.	X			X		X		X		X			
		<ul style="list-style-type: none"> Monitorear el aprendizaje 	Se establecen técnicas de monitoreo en el proceso de aprendizaje con el fin de mejorar la gestión curricular.	X			X		X		X		X			
		<ul style="list-style-type: none"> Brindar información sólida y útil 	La gestión pedagógica impartida en la institución se encuentra estipulada en bases curriculares para implementar información sólida y útil a sus aprendices.	X			X		X		X		X			
	Enseñanza y aprendizaje Castro (2005) puntualiza que la enseñanza y aprendizaje forman parte de un único proceso que tiene como fin la formación del estudiante, mediante estrategias dinámicas, eficientes y motivadoras que aporten a la gestión curricular.	<ul style="list-style-type: none"> Dinámica 	La enseñanza y aprendizaje en el aula utilizan estrategias dinámicas para alcanzar los objetivos estipulados en la gestión curricular.	X			X		X		X		X			
		<ul style="list-style-type: none"> Eficiente 	La metodología difundida por los docentes se considera eficiente en el desarrollo de la gestión curricular.	X			X		X		X		X			
		<ul style="list-style-type: none"> Motivadora 	En el proceso de enseñanza y aprendizaje la motivación es considerada como estrategia en la planificación de la gestión curricular.	X			X		X		X		X			

<p>Competencias docentes Kajett & Torres (2014) puntualiza a las competencias docentes como las destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes y metodologías que posee un maestro al desempeñar con éxito su trabajo, permitiendo planear el tipo de enseñanza que quiere impartir al educando, además, permite al docente a evaluar su desempeño laboral.</p>	<p>• Habilidades</p>	<p>La gestión curricular elabora estándares a docentes con el fin de asegurar que los alumnos aprendan y desarrollen habilidades.</p>	X			X		X		X		X		
	<p>• Destrezas</p>	<p>La estructura curricular incita a trabajar con destrezas en el desarrollo académico creando un ambiente adecuado que favorece en la recepción óptima de la enseñanza.</p>	X			X		X		X		X		
	<p>• Conocimientos</p>	<p>Se implementan estrategias para apoyar el desarrollo académico con la finalidad de brindar conocimientos conforme a las necesidades que presenta el alumno.</p>	X			X		X		X		X		



Firma del evaluador

Nombre: Martha Viviana Velastegui Garcés
Cedula de identidad o DNI: 0919958405
Título: Magíster en Innovación Pedagógica y Liderazgo Educativo
Código o registro Senescyt: 1045-15-86058987

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión Curricular

OBJETIVO: Determinar el nivel de gestión curricular

DIRIGIDO A: Docentes una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Martha Viviana Velastegui Garcés

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Cuarto Nivel

VALORACIÓN:

Excelente	Muy bueno	Buena	Regular	Deficiente
	X			



Firma del evaluador

Nombre: Martha Viviana Velastegui Garcés
Cedula de identidad o DNI: 0919958405
Título: Magíster en Innovación Pedagógica y Liderazgo Educativo
Código o registro Senescyt: 1045-15-86058987

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Curricular y Liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A Vezes	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 DEL DIRECTIVO Sierra (2018) conceptualiza al liderazgo directivo como un estilo en el que el director lleva a cabo la gestión educativa, considerando la motivación y la reflexión pedagógica en sus funciones y actividades de su profesión. Además, el líder tiene el rol de informar a los docentes sobre lo que tienen que hacer y la toma de decisiones basadas en sus funciones directivas en la docencia.	Gestión educativa Se refiere al proceso encaminado a fortalecer los procesos de la institución, guía, instruye y promueve la autonomía en el marco de las políticas públicas. Involucrándose directamente con las problemáticas y necesidades para dar posibles soluciones que enriquezcan los procesos pedagógicos (Gamboa, Patillo, & García, 2017).	<ul style="list-style-type: none"> Guiar e instruir 	El director influye de manera íntegra en la toma de decisiones para guiar e instruir a la generación del futuro.	X			X				X					
		<ul style="list-style-type: none"> Involucrarse directamente con las problemáticas y necesidades 	El líder directivo se involucra de forma directa en los problemas y necesidades presentados en la institución.	X				X			X					
		<ul style="list-style-type: none"> Dar posibles soluciones 	Se evidencia el interés en los directivos de buscar soluciones a problemáticas que influyan en la mejora del proceso educativo.	X					X			X				
	Motivación Inspiracional Se basa en el trabajo del director, en proporcionar orientación a los maestros y promover motivación, para que así estos puedan tener un desenvolvimiento óptimo en su labor impulsando el desarrollo de habilidades de superación y automotivación en los maestros (Weinstein, 2009)	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar orientación a los maestros. 	Los directivos implementan en su liderazgo la orientación como punto esencial para el desarrollo docente.	X			X			X		X				
		<ul style="list-style-type: none"> Promover motivación 	En la institución el liderazgo directivo promueve motivación como fuente de inspiración para un buen desempeño docente.	X				X			X		X			
		<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar habilidades de superación y automotivación en los maestros. 	El líder directivo plantea estrategias de motivación para desarrollar habilidades de superación y automotivación en los docentes.	X			X			X		X				

<p>Reflexión pedagógica Es una dimensión primordial en el liderazgo de una institución educativa, dado que, el director debe presentar e impulsar a los docentes a tener visión y metas claramente propuestas, con la intención de generar un avance extenso de procesos que contribuyan al cumplimiento de los objetivos planteados, teniendo en cuenta que la prioridad de la entidad formativa es el bienestar de los alumnos (Gento, Palomares, García y Gonzales, 2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Impulsar a los docentes a tener visión y metas 	El líder educativo impulsa al docente a reflexionar sobre visión y metas trazadas para el cumplimiento de su labor.	X				X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> Generar un avance extenso del proceso educativo 	Los directivos institucionales presentan estrategias de reflexión pedagógica para generar avances extensos en el	X				X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> Procurar el bienestar de los alumnos en cuanto al aprendizaje 	El líder directivo busca el bienestar de los estudiantes mediante la implementación de procesos de enseñanza-	X				X		X		X		



Firma del evaluador

Nombre: Martha Viviana Velastegui Garcés
Cedula de identidad o DNI: 0919958405
Título: Magíster en Innovación Pedagógica y Liderazgo Educativo
Código o registro Senescyt: 1045-15-86058987

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de liderazgo directivo

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo directivo

DIRIGIDO A: Docentes una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Martha Viviana Velastegui Garcés

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Cuarto Nivel

VALORACIÓN:

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
X				



Firma del evaluador

Nombre: Martha Viviana Velastegui Garcés

Cedula de identidad o DNI: 0919958405

Título: Magíster en Innovación Pedagógica y Liderazgo Educativo

Código o registro Senescyt: 1045-15-86058987

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del experto: Wendy Jessenia Alvarado Torres
- 1.2. Institución donde labora: Colegio "Juan Bautista"
- 1.3. Tipo de documento: Cuestionario de liderazgo directivo
- 1.4. Título de investigación: Gestión curricular y liderazgo directivo de una unidad educativa de Guayaquil, 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	
ASPECTOS DE VALIDACION		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																			x		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			x		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		x			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		x			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																			x		

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Curricular y Liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	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
GESTIÓN CURRICULAR Castro (2005) puntualiza que la gestión curricular se percibe como la conformación de un marco de la gestión pedagógica, lo cual involucra la elaboración de conocimientos tanto teóricos como prácticos en el proceso de enseñanza aprendizaje, su objetivo es la obtención de un proyecto pedagógico oportuno, respaldado por las competencias docentes, tomando en cuenta a cual es la organización que se maneja en dicha institución educativa.	Gestión pedagógica Es el fundamento que se contribuye con el proceso de la enseñanza y el aprendizaje, debido que se examina, que posee un valor céntrico. El aprendizaje se convierte en un ente de invención, ya que en este proceso es indispensable la participación de directivos y docentes mediante una adecuada planificación de saberes, que permita monitorear el aprendizaje brindando información sólida y útil (Castro, 2005).	• Planificar sus saberes	La participación de los directivos y docentes mejora la gestión curricular al utilizar una eficiente planificación metodológica.	X			X		X		X				
		• Monitorear el aprendizaje	Se establecen técnicas de monitoreo en el proceso de aprendizaje con el fin de mejorar la gestión curricular.	X			X		X		X				
		• Brindar información sólida y útil	La gestión pedagógica impartida en la institución se encuentra estipulada en bases curriculares para implementar información sólida y útil a sus aprendices.	X			X		X		X				
	Enseñanza y aprendizaje Castro (2005) puntualiza que la enseñanza y aprendizaje forman parte de un único proceso que tiene como fin la formación del estudiante, mediante estrategias dinámicas, eficientes y motivadoras que aporten a la gestión curricular.	• Dinámica	La enseñanza y aprendizaje en el aula utilizan estrategias dinámicas para alcanzar los objetivos estipulados en la gestión curricular.	X			X		X		X				
		• Eficiente	La metodología difundida por los docentes se considera eficiente en el desarrollo de la gestión curricular.	X			X		X		X				
		• Motivadora	En el proceso de enseñanza y aprendizaje la motivación es considerada como estrategia en la planificación de la gestión curricular.	X			X		X		X				

<p>Competencias docentes Kajatt & Torres (2014) puntualiza a las competencias docentes como las destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes y metodologías que posee un maestro al desempeñar con éxito su trabajo, permitiendo planear el tipo de enseñanza que quiere impartir al educando, además, permite al docente a evaluar su desempeño laboral.</p>	<p>• Habilidades</p>	<p>La gestión curricular elabora estándares a docentes con el fin de asegurar que los alumnos aprendan y desarrollen habilidades.</p>	X			X		X		X				
	<p>• Destrezas</p>	<p>La estructura curricular incita a trabajar con destrezas en el desarrollo académico creando un ambiente adecuado que favorece en la recepción óptima de la enseñanza.</p>	X			X		X		X				
	<p>• Conocimientos</p>	<p>Se implementan estrategias para apoyar el desarrollo académico con la finalidad de brindar conocimientos conforme a las necesidades que presenta el alumno.</p>	X			X		X		X				

X

Wendy Herrera Torres
Firma del evaluador

Nombre: Wendy Herrera Alvarado Torres

Cédula de identidad o DNI: 0911603335

Título Registrado en Hoja de Educación: Magister en Gestión Educativa

Código de registro Senesyt: 1006-12-86029059

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión Curricular

OBJETIVO: Determinar el nivel de gestión curricular

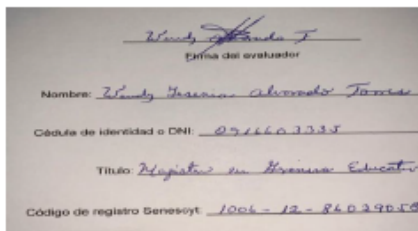
DIRIGIDO A: Docentes una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Wendy Jessenia Alvarado Torres

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Cuarto Nivel

VALORACIÓN:

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
X				



Wendy Jessenia Alvarado Torres
Firma del evaluador

Nombre: Wendy Jessenia Alvarado Torres

Cédula de identidad o DNI: 07160333

Título: Registro en Carrera Educativa

Código de registro Senescyt: 1004-12-86029018

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del experto: Wendy Jessenia Alvarado Torres
- 1.2. Institución donde labora: Colegio "Juan Bautista"
- 1.3. Tipo de documento: Cuestionario de liderazgo directivo
- 1.4. Título de investigación: Gestión curricular y liderazgo directivo de una unidad educativa de Guayaquil, 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	
ASPECTOS DE VALIDACION		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																			x		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			x		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		x			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		x			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																			x		

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Curricular y Liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Vezes	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 DEL DIRECTIVO Sierra (2018) conceptualiza al liderazgo directivo como un estilo en el que el director lleva a cabo la gestión educativa, considerando la motivación y la reflexión pedagógica en su funciones y actividades de su profesión. Además, el líder tiene el rol de informar a los docentes sobre lo que se les que hacer y la forma de cómo hacerlo en sus funciones diarias.	Gestión educativa Se refiere al proceso encaminado a fortalecer los procesos de la institución, guía, instruye y promueve la autonomía en el marco de las políticas públicas. Involucrándose directamente con las problemáticas y necesidades para dar posibles soluciones que enriquezcan los procesos pedagógicos (Gamba, Patiño, & García, 2017).	<ul style="list-style-type: none"> • Guiar e instruir 	El director influye de manera íntegra en la toma de decisiones para guiar e instruir a la generación del futuro.	X			X		X		X				
		<ul style="list-style-type: none"> • Involucrarse directamente con las problemáticas y necesidades 	El líder directivo se involucra de forma directa en los problemas y necesidades presentados en la institución.	X			X		X		X				
		<ul style="list-style-type: none"> • Dar posibles soluciones 	Se evidencia el interés en los directivos de buscar soluciones a problemáticas que influyen en la mejora del proceso educativo.	X			X		X		X				
	Motivación inspiracional Se basa en el trabajo del director, en proporcionar orientación a los maestros y promover motivación, para que así estos puedan tener un desenvolvimiento óptimo en su labor impulsando el desarrollo de habilidades de superación y automotivación en los maestros (Weinstein, 2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar orientación a los maestros. 	Los directivos implantan en su liderazgo la orientación como punto esencial para el desarrollo docente.	X			X		X		X				
		<ul style="list-style-type: none"> • Promover motivación 	En la institución el liderazgo directivo promueve motivación como fuente de inspiración para un buen desempeño docente.	X			X		X		X				
		<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar habilidades de superación y automotivación en los maestros. 	El líder directivo plantea estrategias de motivación para desarrollar habilidades de superación y automotivación en los docentes.	X			X		X		X				
	Reflexión pedagógica Es una dimensión primordial en el liderazgo de una institución educativa, dado que, el director debe presentar e impulsar a los docentes a tener visión y metas	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar a los docentes a tener visión y metas 	El líder educativo impulsa al docente a reflexionar sobre visión y metas trazadas para el cumplimiento de su labor.	X			X		X		X				

<p>Competencias docentes Kajett & Torres (2014) puntualiza a las competencias docentes como las destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes y metodologías que posee un maestro al desempeñar con éxito su trabajo, permitiendo planear el tipo de enseñanza que quiere impartir al educando, además, permite al docente a evaluar su desempeño laboral.</p>	<p>• Habilidades</p> <p>La gestión curricular elabora estándares a docentes con el fin de asegurar que los alumnos aprendan y desarrollen habilidades.</p>				X		X		X		X		
	<p>• Destrezas</p> <p>La estructura curricular incita a trabajar con destrezas en el desarrollo académico creando un ambiente adecuado que favorece en la recepción óptima de la enseñanza.</p>				X		X		X		X		
	<p>• Conocimientos</p> <p>Se implementan estrategias para apoyar el desarrollo académico con la finalidad de brindar conocimientos conforme a las necesidades que presenta el alumno.</p>				X		X		X		X		

X

Wendy Torres
Firma del evaluador

Nombre: *Wendy Thaisa Alvarado Torres*

Cédula de identidad o DNI: *0716603225*

Título: *Magister en Gestión Educativa*

Código de registro Senescyt: *1006-12-84029058*

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de liderazgo directivo

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo directivo

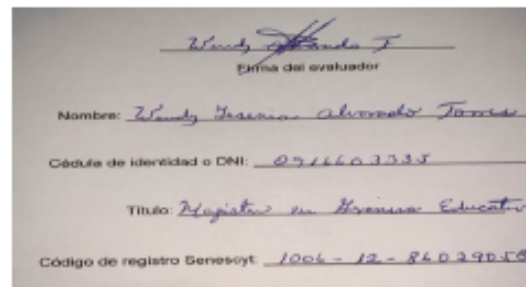
DIRIGIDO A: Docentes una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Wendy Jessenia Alvarado Torres

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Cuarto Nivel

VALORACIÓN:

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
X				



Wendy Jessenia Alvarado Torres
Firma del evaluador

Nombre: Wendy Jessenia Alvarado Torres

Cédula de identidad o DNI: 03110333

Título: Magister en Ciencias Educativas

Código de registro Senescyt: 1006-12-86029058

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Curricular y Liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUCION										OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A Veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE		
							S	NO	SI	N	SI	N	SI		NO
							N		P						
GESTIÓN CURRICULAR Castro (2005) puntualiza que la gestión curricular se percibe como la conformación de un marco de la gestión pedagógica, lo cual involucra la elaboración de conocimientos tanto teóricos como prácticos en el proceso de enseñanza aprendizaje, su objetivo es la obtención de un proyecto pedagógico oportuno, respaldado por las competencias docentes, tomando en cuenta cual es la organización que se maneja en dicha institución educativa.	Gestión pedagógica Es el fundamento que se contribuye con el proceso de la enseñanza y el aprendizaje, debido que se examina, que posee un valor céntrico. El aprendizaje se convierte en un ente de invención, ya que en este proceso es indispensable la participación de directivos y docentes mediante una adecuada planificación de saberes, que permita monitorear el aprendizaje brindando información sólida y útil (Castro, 2005).	• Planificar sus saberes	La participación de los directivos y docentes mejora la gestión curricular al utilizar una eficiente planificación metodológica.	X			X		X		X				
		• Monitorear el aprendizaje	Se establecen técnicas de monitoreo en el proceso de aprendizaje con el fin de mejorar la gestión curricular.	X			X		X		X				
		• Brindar información sólida y útil	La gestión pedagógica impartida en la institución se encuentra estipulada en bases curriculares para implementar información sólida y útil a sus aprendices.	X			X		X		X				
	Enseñanza y aprendizaje Castro (2005) puntualiza que la enseñanza y aprendizaje forman parte de un único proceso que tiene como fin la formación del estudiante, mediante estrategias dinámicas, eficientes y motivadoras que aporten a la gestión	• Dinámica	La enseñanza y aprendizaje en el aula utilizan estrategias dinámicas para alcanzar los objetivos estipulados en la gestión curricular.	X			X		X		X				
	• Eficiente	La metodología difundida por los docentes se considera eficiente en el desarrollo de la gestión curricular.	X			X		X		X					

<p>Competencias docentes Kajatt & Torres (2014) puntualiza a las competencias docentes como las destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes y metodologías que posee un maestro al desempeñar con éxito su trabajo, permitiendo planear el tipo de enseñanza que quiere impartir al educando, además, permite al docente a evaluar su desempeño laboral.</p>	<p>curricular.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivadora 	<p>En el proceso de enseñanza y aprendizaje la motivación es considerada como estrategia en la planificación de la gestión curricular.</p>	X			X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades 	<p>La gestión curricular elabora estándares a docentes con el fin de asegurar que los alumnos aprendan y desarrollen habilidades.</p>	X			X		X		X		X	
	<ul style="list-style-type: none"> • Destrezas 	<p>La estructura curricular incita a trabajar con destrezas en el desarrollo académico creando un ambiente adecuado que favorece en la recepción óptima de la enseñanza.</p>	X			X		X		X		X	
	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos 	<p>Se implementan estrategias para apoyar el desarrollo académico con la finalidad de brindar conocimientos conforme a las necesidades que presenta el alumno.</p>	X			X		X		X		X	



César E. Ulloa Parravicini
Doctor en Administración de la Educación

Mgs.: César Eduardo Ulloa Parravicini

DNI: 43650898

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión Curricular

OBJETIVO: Determinar el nivel de gestión curricular

DIRIGIDO A: Docentes una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: César Eduardo Ulloa Parravicini

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Cuarto Nivel

VALORACIÓN:

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
X				



César E. Ulloa Parravicini
Doctor en Administración de la Educación

Mgs.: César Eduardo Ulloa Parravicini

DNI: 43650898

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. **Nombre del experto:** César Eduardo Ulloa Parravicini
 1.2. **Institución donde labora:** Universidad César Vallejo
 1.3. **Tipo de documento:** Cuestionario del Gestión curricular
 1.4. **Título de investigación:** Gestión curricular y liderazgo directivo de una unidad educativa de Guayaquil, 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	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		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																			x		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			x		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	x				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			x		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																			x		

	cantidad y calidad.																			
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		x	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																		x	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		x	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		x	



César E. Ulloa Parravicini
Doctor en Administración de la Educación

Mgs.: César Eduardo Ulloa

Parravicini

DNI: 43650898

Anexo 4: Confiabilidad

Cuestionario Gestión Curricular y Liderazgo directivo																			
N^a	V1									V2									TOTAL
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	18
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	17
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	29
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	17
7	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	26
8	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	36
9	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	37
10	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	25
11	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	36
12	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	20
13	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	22
14	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	37
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	30
VARIANZA	0,31	0,41	0,50	0,46	0,52	0,46	0,24	0,31	0,46	0,50	0,35	0,43	0,46	0,38	0,55	0,46	0,46	0,50	53,67

Ítems de gestión curricular

Alfa de cronbach N° de elementos

0,95

15

Ítems de liderazgo educativo

Alfa de cronbach N° de elementos

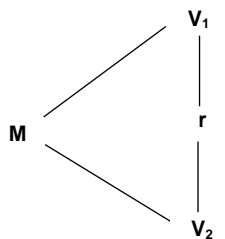
0,83

15

Anexo 5: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: Gestión curricular y Liderazgo directivo de una institución educativa de Guayaquil, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión curricular y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre gestión curricular y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>H₁: Existe relación entre gestión curricular y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.</p> <p>H₀: No existe relación entre gestión curricular y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Gestión curricular</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal – correlacional asociativa</p> 	<p>POBLACIÓN</p> <p>35 docentes</p>
<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión curricular y gestión</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Identificar la relación entre gestión curricular y gestión</p>	<p>ESPECÍFICAS:</p> <p>H_{aE1}: Existe relación entre gestión curricular</p>	<p>VARIABLE 2:</p> <p>Liderazgo directivo</p>		<p>MUESTRA</p>

<p>educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión curricular y motivación Inspiracional de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión curricular y reflexión pedagógica de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión pedagógica y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de</p>	<p>educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.</p> <p>Determinar la relación entre gestión curricular y motivación Inspiracional de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.</p> <p>Identificar la relación entre gestión curricular y reflexión pedagógica de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.</p> <p>Identificar la relación entre gestión pedagógica y liderazgo directivo de una Unidad Educativa</p>	<p>y gestión educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.</p> <p>H_{0E1}: No existe relación entre gestión curricular y gestión educativa de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.</p> <p>H_{aE2}: Existe relación entre gestión curricular y motivación Inspiracional de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.</p> <p>H_{0E2}: No existe relación entre gestión curricular y motivación Inspiracional de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.</p> <p>H_{aE3}: Existe relación</p>		<p>Dónde:</p> <p>M= Docente de una escuela fiscal de Guayaquil, 2020.</p> <p>V1= Gestión educativa</p> <p>V2= Calidad de servicio</p> <p>r= relación entre gestión educativa y calidad de servicio</p>	<p>35 docentes</p>
---	--	---	--	---	--------------------

<p>Guayaquil 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre enseñanza y aprendizaje y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre competencias docentes y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020?</p>	<p>de Guayaquil 2020.</p> <p>Identificar la relación entre enseñanza y aprendizaje y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.</p> <p>Determinar la relación entre competencias docentes y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.</p>	<p>entre gestión curricular y reflexión pedagógica de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.</p> <p>H_{0E3}: No existe relación entre gestión curricular y reflexión pedagógica de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.</p> <p>H_{aE4}: Existe relación entre gestión pedagógica y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.</p> <p>H_{0E4}: No existe relación entre gestión pedagógica y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>Guayaquil 2020.</p> <p>H_{aE5}: Existe relación entre enseñanza aprendizaje y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.</p> <p>H_{0E5}: No existe relación entre enseñanza aprendizaje y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.</p> <p>H_{aE6}: Existe relación entre competencias docentes y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.</p> <p>H_{0E6}: No existe relación competencias docentes</p>			
--	--	---	--	--	--

		y liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.			
--	--	--	--	--	--

Anexo 7: Declaración de autenticidad del autor

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Lcda. Villamar Vargas Emilia Susana, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con C.I. 0921275103, con la tesis Titulada Gestión Curricular y Liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Ha 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 plagiado, 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, 7 de Junio del 2020



Firma

Villamar Vargas Emilia Susana
C.I. 0921275103