



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo directivo y el desarrollo profesional docente de una
unidad educativa de Guayaquil, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Delli Merino, Silvia Dayana (ORCID: 0000-0001-5932-1253)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada en primer lugar a Dios, nuestro creador que nos mantiene con vida para seguir en la lucha de nuestros propósitos.

A mi familia por brindarme su apoyo y comprensión incondicional.

La autora

Agradecimiento

Agradezco a mis profesores de la Universidad César Vallejo por brindarme todo este conocimiento adquirido y tener paciencia en todo este proceso de formación académica que fue muy difícil por motivo de viaje de un país a otro, pero lo importante son las ganas de superarse.

A los directivos de la Universidad César Vallejo por brindarnos la ayuda necesaria para realizar los trámites correspondientes y ofrecer la ayuda necesaria, para poder culminar nuestro estudio de maestría.

La autora

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y Diseño de la investigación	12
3.2. Operacionalización de las variables	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	14
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS.....	52

Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalidad de las variables.....	52
Tabla 2: Población del estudio	14
Tabla 3: Alfa de Cronbach para el análisis de los ítems del cuestionario	16
Tabla 4: Análisis descriptivo del liderazgo directivo y el desarrollo profesional docente	18
Tabla 5: Análisis descriptivo del desarrollo pedagógico y el liderazgo directivo....	19
Tabla 6: Análisis descriptivo de los conocimientos oportunos y el liderazgo directivo	20
Tabla 7: Análisis descriptivo de la autorreflexión y el liderazgo directivo	21
Tabla 8: Análisis descriptivo del desarrollo profesional docente y el desarrollo de la cultura	22
Tabla 9: Análisis descriptivo del desarrollo profesional docente y la forma en que se genera impulso	23
Tabla 10: Análisis descriptivo del desarrollo profesional docente y los resultados alcanzados.....	24
Tabla 11: Correlación de Spearman para contrastar la hipótesis general	25
Tabla 12: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis general	25
Tabla 13: Correlación de Spearman para contrastar la primera hipótesis específica	27
Tabla 14: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la primera hipótesis específica ..	27
Tabla 15: Correlación de Spearman para contrastar la segunda hipótesis específica ...	29
Tabla 16: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la segunda hipótesis específica.	29
Tabla 17: Correlación de Spearman para contrastar la tercera hipótesis específica	31
Tabla 18: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la tercera hipótesis específica ...	31
Tabla 19: Correlación de Spearman para contrastar la cuarta hipótesis específica	33
Tabla 20: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la cuarta hipótesis específica	33
Tabla 21: Correlación de Spearman para contrastar la quinta hipótesis específica	35

Tabla 22: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la quinta hipótesis específica	35
Tabla 23: Correlación de Spearman para contrastar la sexta hipótesis específica	37
Tabla 24: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la sexta hipótesis específica.....	37

Índice de Figuras

Figura 1: Análisis descriptivo del liderazgo directivo y el desarrollo profesional docente	18
Figura 2: Análisis descriptivo del desarrollo pedagógico y el liderazgo directivo ..	19
Figura 3: Análisis descriptivo de los conocimientos oportunos y el liderazgo directivo ...	20
Figura 4: Análisis descriptivo de la autorreflexión y el liderazgo directivo	21
Figura 5: Análisis descriptivo del desarrollo profesional docente y el desarrollo de la cultura	22
Figura 6: Análisis descriptivo del desarrollo profesional docente y la generación de impulso	23
Figura 7: Análisis descriptivo del desarrollo profesional docente y los resultados alcanzados.....	24
Figura 8: Región de aceptación y rechazo de la hipótesis general	26
Figura 9: Región de aceptación y rechazo de la primera hipótesis específica	28
Figura 10: Región de aceptación y rechazo de la segunda hipótesis específica ..	30
Figura 11: Región de aceptación y rechazo de la tercera hipótesis específica	32
Figura 12: Región de aceptación y rechazo de la cuarta hipótesis específica	34
Figura 13: Región de aceptación y rechazo de la quinta hipótesis específica	36
Figura 14: Región de aceptación y rechazo de la sexta hipótesis específica	38

RESUMEN

Este estudio cuyo tema es Liderazgo Directivo y el Desarrollo Profesional Docente de una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019 tiene como objetivo principal determinar el Liderazgo directivo y el desarrollo profesional docente de una unidad educativa de Guayaquil – 2019 en donde se manifiesta la existencia de carencia entre el directivo y los docentes de la institución en cuanto a las variables estudiadas.

Para el desarrollo del estudio se emplea una investigación descriptiva con un diseño correlacional no experimental analizando las variables sin existir manipulación de información, con un enfoque cuantitativo que permite utilizar la técnica de investigación como es la encuesta para ser utilizada en una muestra de 71 entre ellos directivos, docentes y estudiantes que forman parte del plantel institucional, mediante el cual se estableció un cuestionario de 18 ítems, que están validados por profesionales con título de cuarto nivel quienes indicaron que si existe coherencia y claridad en cada pregunta elaborada, también se aplicó el Alfa de Cronbach para conocer la fiabilidad entre ítems alcanzando un $\alpha=0.594$ lo que indicó que si es confiable este instrumento. Indicando que existe una relación regular entre las variables del estudio, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, Liderazgo Directivo y el Desarrollo Profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.

Palabras claves: Liderazgo directivo, desarrollo profesional docente, desarrollo cultural.

ABSTRACT

This study whose theme is Leadership and the professional development of an Educational Unit of Guayaquil - 2019 has as main objective to determine the Leadership and professional development of an educational unit of Guayaquil - 2019 where the existence of lack between the manager and teachers of the institution in terms of the variables studied.

For the development of the study, a descriptive investigation with a non-experimental correlational design is used, analyzing the variables without the existence of information manipulation, with a quantitative approach that allows the use of the research technique such as the survey to be used in a sample of 71 among them executives, teachers and students who are part of the institutional staff, through which a questionnaire of 18 items was established, which are validated by professionals with a fourth level degree who indicated that if there is coherence and clarity in each question asked, the Cronbach's alpha to know the reliability between items reaching a $\alpha = 0.594$ which indicated that this instrument is reliable. Indicating that there is a regular relationship between the variables of the study, which allowed us to reject the null hypothesis and accept the alternative, Leadership and teacher professional development of an educational unit of Guayaquil - 2019.

Keywords: Leadership, professional teaching development, cultural development.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo directivo ha tomado gran valor en la estructura organizacional y lleva de la mano al desarrollo de los docentes como profesionales. Internacionalmente, se ha conseguido mejorar las bases en las que está enfocado el liderazgo y su desarrollo e impactos en la mejora de competencias pero no se ha alcanzado el nivel deseado dado que aún existen falencias evidentes, que afectan a los diferentes procesos del nivel educacional lo cual trataremos en este trabajo destacando que la influencia de un líder es de suma importancia para el desempeño del docente y para la información que capta el estudiante, esto se ve reflejado en las entidades educativas más relevantes alrededor del globo terráqueo (Saowanee, Wallapha, & Tang, 2017).

En lo referente al fortalecimiento de la profesión del profesorado, se ha convertido en una de las preocupaciones de mayor índole para los gobiernos latinoamericanos, dado que asegurando la calidad de los docentes y maestros que acceden a esta profesión se consigue dominar los ejes de las políticas educativas. Esta fase es prometedora pero también puede ser riesgosa, porque así como existe anuencia en que los excelentes educadores son el insumo fundamental para alcanzar calidad en la educación, también hay acuerdos basados en que el cambio de las políticas de este sector conlleva a un complicado proceso de largo plazo que demanda continuidad de las políticas, voluntad de los gobiernos, extenso apoyo social y sobre todo capacidad técnica (Korthagen, 2017).

Es preciso mencionar que el desempeño del docente va atado al desarrollo profesional, a nivel global se entiende como desempeño laboral al rendimiento del profesional en su lugar de trabajo y desarrollo profesional a la auto-superación individual o con apoyo de la entidad. Por lo que el profesorado a nivel mundial relacionan estos dos elementos para ejercer su profesión, sin embargo Jacob, Rockoff, Taylor, Lindy, & Rosen, (2018) mencionan que los docentes no desarrollan su profesionalidad por diferentes aspectos uno de esto es debido al ambiente en el que se encuentran inmerso dado que existe falencias a nivel social en las instituciones con respecto a la comunicación efectiva entre los líderes y los

educadores, afectando directamente al proceso enseñanza aprendizaje de los educandos (pág. 83).

Por ende, el liderazgo directivo a nivel del mundo está vinculado con la auto superación de todos aquellos que formen parte de la organización por lo que el ambiente que se propicie en cada entidad educativa es un elemento primordial, es por esto que se trata de definir que toda la comunidad educativa se ve inmersa a estos cambios y fluctuaciones dentro de los programas, planeaciones y planificaciones en el desarrollo de sus actividades. Ecuador se establece como una potencia importante a la educación poniéndola como pilar fundamental entre los ciudadanos a nivel nacional. Con relación a estas tendencias globales Ecuador se ha adaptado al cambio y ha adquirido la cultura organizacional a nivel de escuelas, pero de una manera no tan eficiente, debido que, existen aún muchas distorsiones en los conceptos y aquellos que ocupan el puesto de líder que no cumplen con su rol, desentendiéndose de su responsabilidad y esto afecta al desarrollo profesional del profesor y por ende a toda la comunidad educativa en general. Esto lleva a conflictos internos entre docentes y directivos que no comparten los mismos ideales y por ende el ambiente laboral se ve sumamente afectado.

Al hablar de aquellos factores que afectan directamente la productividad de la entidad educativa tocamos el factor personas en todo momento y es que, estas son el pilar de la organización y con esta relación definimos a los directivos, los líderes, los docentes, los estudiantes, etc.

Por tanto, la presente investigación pretende erradicar la problemática que existe en la Unidad educativa parte del estudio, debido a que los docentes no presentan un óptimo desarrollo profesional, lo que indica que el liderazgo de director de la misma no está siendo cumplido a cabalidad, y esto está afectando la enseñanza de los alumnos.

En este mismo orden y sentido se procede a plantear el problema general de investigación lo que permite tomar una dirección para conocer a donde se tiene que llegar: ¿Existe relación entre el liderazgo educativo y el desarrollo profesional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019?

Siguiendo el esquema establecido se procede a plantear los problemas específicos:

¿Existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo pedagógico en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019?, ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y los conocimientos oportunos en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019?, ¿Existe relación el liderazgo directivo y la autorreflexión en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019?, ¿Existe relación entre el desarrollo profesional docente y el desarrollo de la cultura en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019?, ¿Existe relación entre el desarrollo profesional docente y la forma en que se genera impulso en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019?, ¿Existe relación entre el desarrollo profesional docente y los resultados alcanzados en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019?

El presente trabajo investigativo se justifica por la conveniencia que presenta, debido a que este permite dar a conocer al directivo de la institución, la relación que existe entre su liderazgo y el desarrollo profesional docente de la institución, lo que se pretende con esto es concientizar al directivo que él es el eje principal de la organización y que su manera de liderar es la que conlleva al alcance de los objetivos establecidos.

También tiene una justificación basada en la relevancia social, debida a la trascendencia que tiene para la sociedad educativa en su aporte de dar a conocer lo fundamental que es el liderazgo educativo y el impacto que este genera en el desarrollo profesional docente. Las implicaciones prácticas del proyecto se basan en la contribución existente con la finalidad de erradicar la problemática existente entre las variables de estudio de una Unidad Educativa de Guayaquil beneficiando al alumnado en general por la educación de calidad que se pretende alcanzar con un buen desarrollo profesional docente. Finalmente está la utilidad metodológica del proyecto lo que permitirá ser una guía para investigaciones posteriores que se relacionen con las variables de esta investigación.

Las hipótesis de la investigación permiten llegar a obtener conclusiones concisas del problema planteado con anterioridad, por lo que se a continuación se plantea una hipótesis alternativa y nula.

Ha: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo profesional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.

H₀: No existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo profesional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.

De igual forma se plantean las hipótesis específicas alternativas y nulas: Ha_{E1}: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo pedagógico en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. H_{0E1}: No existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo pedagógico en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. Ha_{E2}: Existe relación entre el liderazgo directivo y los conocimientos oportunos en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. H_{0E2}: No existe relación entre el liderazgo directivo y los conocimientos oportunos en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. Ha_{E3}: Existe relación el liderazgo directivo y la autorreflexión en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. H_{0E3}: No existe relación el liderazgo directivo y la autorreflexión en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. Ha_{E4}: Existe relación entre el desarrollo profesional docente y el desarrollo de la cultura en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. H_{0E4}: No existe relación entre el desarrollo profesional docente y el desarrollo de la cultura en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. Ha_{E5}: Existe relación entre el desarrollo profesional docente y la forma en que se genera impulso en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. H_{0E5}: No existe relación entre el desarrollo profesional docente y la forma en que se genera impulso en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. Ha_{E6}: Existe relación entre el desarrollo profesional docente y los resultados alcanzados en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. H_{0E6}: No existe relación entre el desarrollo profesional docente y los resultados alcanzados en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.

Finalmente se procede a establecer los objetivos de la investigación, por tanto, se plantea el objetivo general para luego definir los específicos. Objetivo general: Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y el desarrollo profesional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.

De la misma forma se presenta el planteamiento de los objetivos específicos: Diagnosticar la relación entre el desarrollo pedagógico y el liderazgo directivo en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. Identificar la relación entre los

conocimientos oportunos y el liderazgo directivo en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. Determinar la relación entre la autoreflexión y el liderazgo directivo en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. Conocer la relación entre el desarrollo profesional docente y el desarrollo de la cultura en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. Identificar la relación entre el desarrollo profesional docente y la forma en que se genera impulso en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. Determinar la relación entre el desarrollo profesional docente y los resultados alcanzados en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes de la investigación se encontró:

Ulloa & Rodríguez (2014) en su trabajo investigativo realizado en Chile mencionan que el desarrollo profesional del profesor corresponde a las diversas actividades en las que se hallan inmersos en el transcurso de su profesión y la forma en cómo van desarrollando cada una de esas actividades. En efecto, es una fase de aprendizaje como resultado de las interacciones características que tienen relación importante con sus labores desempeñadas en la unidad educativa y que permiten modificaciones en la práctica del profesorado y la forma de pensar de la misma.

De esta manera, el docente desempeña su labor en base a los conocimientos que ha adquirido previamente en su preparación universitaria, en capacitaciones, seminarios y de forma autónoma en los diversos temas pedagógicos que implementa en las aulas confiando en que las herramientas que está utilizando para impartir la información funcione de tal manera que está siendo canalizada correctamente por el estudiante.

Mestanza (2017) en su investigación realizada en Lima conceptualiza que, el desarrollo de competencias va de la mano con la forma de proceder de un líder directivo en el aspecto pedagógico y por ende esto se convierte en un factor concluyente para la evolución de las unidades educativas, es por tal motivo que los resultados de un largo proceso educativo basados en un perfeccionamiento continuo del desempeño profesional de los profesores conlleva a un mejor manejo de las competencias y a una mejor calidad de servicio.

Por ende, al enlazar el liderazgo y el desempeño profesional del profesor se establece que estos dos van ligados con el fin de que el líder pueda obtener resultados en base a los procesos que el directivo considere imprescindible en la implementación pedagógica del docente. Esto permitirá que el escenario de aprendizaje sea el más ameno tanto como para el docente como para el estudiante, permitiéndoles ejecutar, implementar y llevar a cabo todas las actividades planificadas.

Medina (2017) en su investigación realizada en Quito establece que la capacidad del desarrollo profesional involucra la modernización constante de los educadores basados en los conocimientos impartidos para lo que es fundamental y necesario tener una activa participación en las etapas de actualización y capacitaciones para profesores, además de ser partícipes de la contribución profesional en la elaboración curricular de la institución. Además, menciona que el desempeño de los educadores se basa en las diferentes acciones estructuradas según las interacciones y mediaciones pedagógicas apoyadas en el conocimiento escolar y científico, y con las intervenciones lingüísticas y socioculturales.

Entonces, se define que el desarrollo profesional y el desempeño docente son conceptos parecidos, pero no iguales que influyen de primera mano en el aprendizaje del docente y la canalización de aquellos conocimientos proporcionados. Esto indica que el docente debe estar en constante actualización para tomar acción con base al conocimiento adquirido en sus capacitaciones y que esto le permita crear medidas para resolver las dificultades que se le presenten con el alumno en su ambiente laboral.

Sigcha (2015) en la investigación realizada en Latacunga conceptualiza que una de la forma de liderar de un directivo está caracterizada esencialmente por estimular más no por estipular. Dicho en otras palabras, el liderazgo directivo motiva, estimula el aprendizaje y enseña, no es que te impone como deberes realizar y que debes hacer, es por esto que si un directivo lidera con eficiencia le estará enseñando a sus colaboradores la forma de desempeñar sus funciones, pero en lo que ellos se sienten motivados a realizarlas mas no porque están obligados.

Tal como ellos aprenden, enseñan, es decir, el docente aplica la pedagogía que utilizan con él en sus estudiantes y su deber es perfeccionar, adaptar y aplicar la técnica estructurando planes estratégicos en sus técnicas de estudios. De forma que, el desempeño del estudiante también se ve influenciado con el conocimiento y la herramienta que adquiere el docente cuando se actualiza y capacita.

Loor & Sola (2017) en su investigación realizada en Guayaquil mantiene que el liderazgo directivo esta basado en las responsabilidades que tiene que tomar el director en el ambiente institucional y que su finalidad primordial se basa en la formación de sus colaboradores para así no alcanzar tan solo un objetivo en común,

sino que además obtengan los conocimientos oportunos con los que cumplan sus propios deseos, tales como su realización como profesionales en la educación. Estableciendo que este liderazgo afecta de manera positiva a los involucrados, teniendo en cuenta que también permite que la presencia de un líder en el ambiente del trabajo es de gran valor, debido a que dicho individuo puede orientar al grupo de personas bajo su mando a la obtención y motivación para alcanzar los objetivos planteados de una forma más ligera y eficaz.

Siendo así, un punto clave la participación de esta figura catalogada como líder dentro de la entidad educativa para que los docentes se encuentren motivados e impulsados a utilizar sus competencias laborales al cien por ciento manteniendo o incrementando su capacidad productiva utilizando habilidades y recursos que permitan satisfacer las necesidades que se presenten en su ejercicio profesional.

Narea & Páez (2015) en su investigación realizada en Guayaquil conceptualiza que el reto crítico en una entidad educativa es alcanzar un progreso institucional de tal forma que se conviertan y funcionen con entidades de cambio en donde el liderazgo es extenso debido a que los colaboradores de la institución se han apoderado de él. Estos factores permiten pensar en temas tales como toma de decisiones compartidas, empoderamiento y repartimiento de poder.

De manera que, dentro de las instituciones educativas este liderazgo se ve distorsionado en cierto punto por el clima organizacional, sin embargo, el liderazgo puede ser considerado como una habilidad que permite el perfeccionamiento de toda la unidad educativa como resultado de la interacción entre líderes, entonces, la cultura organizacional no está del todo perdida, ya que, aunque no esté un líder definido directamente de forma indirecta se tiene esta figura de referencia y los docentes se ven inspirados a ser iguales o mejores a ellos en su desempeño laboral.

El liderazgo en general básicamente es la capacidad que tiene el individuo de influenciar sobre los demás seres humanos, de tal forma que este puede cumplir el rol en las labores cotidianas del trabajo asignado. La influencia no debe entenderse como una autoridad formal o poder sobre los demás, dados que esto conlleva al líder a actuar con arbitrariedad lo que llevaría al fracaso de las funciones delegadas, lo que por el contrario cuando el líder alcanza a direccionar de forma

sutil sin perder la autoridad se alcanza consensos y logra la movilización de toda la institución en relación a las metas comunes (Noj, 2016).

Stephen (2014) conceptualiza que el liderazgo directivo se caracteriza por ejercer una indirecta contribución en el aprendizaje de los educandos, por medio del impacto que puede existir en las condiciones laborales de los docentes, habilidades y motivación, que son elementos que cometen en el resultado de los estudiantes. Indicando que el papel del educador tiene un peso importante dentro de este escenario donde el alumno capta el feedback dependiendo de las herramientas y habilidades que el docente utilice influyendo así en el aprendizaje del estudiante de manera positiva o negativa.

El líder directivo debe conseguir desarrollar la cultura de tal forma que se consiga mejorar las costumbres, la organización Social y los valores, otro de los puntos fundamentales es generar impulsos a sus colaboradores, concientizando a los docentes, propiciando motivación e implementando reuniones para conocer las diferentes situaciones que se suscitan en el plantel educativo para ofrecer resultados óptimos en el proceso educativo tales como fomentar ciertas relaciones entre los educadores, creando un ambiente laboral preciso para desempeñar sus funciones eficientemente.

Agüero (2014) mantiene que se puede desarrollar cultura en la educación viendo a esta como punto de movilización del agrupamiento de los pueblos y esto ayuda a que la educación como factor de desarrollo incentive a los docentes a construir pensamientos y diseñar modelos de comportamientos cargados de racionalidad estableciendo una base para la implementación de las herramientas que se pretendan usar para una mejor canalización de conocimiento en el escenario docente-alumno.

Furquerle & Vitorá (2016) puntualiza que el director como líder debe tener la capacidad de generar impulsos y motivar al personal administrativo, docente y quienes formen parte de la institución a cargo; incluyendo a los representantes legales y toda la comunidad educativa con el fin de ejecutar los quehaceres propuestos en conformidad, en función de posibilitar en lo pedagógico el proceso educacional, lo comunitario y la gestión, para conseguir calidad. Estos impulsos

afectan externa e internamente en el estudiante y en el docente en desarrollo de sus actividades sin importar el grado educativo en el que se encuentren.

Furguerle & Vitorá (2016) el liderazgo directivo cumple con la función de ofrecer resultados garantizando apropiado desempeño de sus obligaciones; entre estas se mencionan a la apertura de cambio, la comunicación y la motivación. El directivo debe cumplir con la función motivar, implementar y cumplir lo antes expuesto para que los resultados entre docente-alumno cumplan con los estándares educativos.

El líder siempre debe plantearse como meta la obtención de resultados oportunos que le permitan caracterizarse como un directivo eficiente capaz de cumplir las funciones encargadas a cabalidad, lo que conlleva a que los procesos educativos alcancen una mejoría, beneficiando a todo el conglomerado educativo, generando un gran aporte para la sociedad en general (Bolívar, 2014).

Los líderes educativos suelen alcanzar resultados positivos en los estudiantes cuando cuentan con una autonomía propia y suficiente para la toma de decisiones basadas en la selección y formación de los educadores y del currículo escolar, dado que el rol principal del líder debería en centralizarse en perfeccionar el aprendizaje de los educandos (Guevara, 2016).

Osorio (2016) precisa que el desarrollo del docente como profesional consiste en preferir y modificar las diversas actividades en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este desarrollo es una habilidad fundamental en todo maestro, que no se basa solamente en adquirir un conocimiento bueno de los mecanismos frecuentes de aprendizaje y desarrollo, sino que también de manejar y controlar las didácticas de las disciplinas, desempeñando su labor de forma eficiente y eficaz, demostrando la calidad de su servicio.

Osorio (2016) expone que el desarrollo pedagógico se basa en como los educadores aprenden a aprender e innovan su conocimiento de forma práctica, lo que les permita aportar en el desarrollo de los estudiantes con el objetivo de aplicar sus conocimientos con relación a herramientas didácticas que admitan la captación de la información de forma oportuna, clara y concisa.

Canquiz & Maldonado (2016) lo importante de los conocimientos oportunos no es acumular conocimientos, sino integrarlos de forma pertinente en cada contexto

y como aplicar los conocimientos previos, consolidando e integrando las competencias docentes y comprometerse con la profesión, en pocas palabras, el estudiante debe ser capaz de transmitir sus saberes y sus aprendizajes al contexto; debe integrar sus conocimientos, y utilizarlos de forma clara en circunstancias del diario vivir, por lo que el docente debe presentarle situaciones incitándolos a resolverlas aplicando de manera constructiva sus saberes.

Martínez, Yániz, & Villardón (2018) consideran que la auto reflexión aparte de ser enriquecedora y respetuosa con la independencia profesional de los educadores, concederá al profesor autoeducarse hacia su eficiente desarrollo profesional utilizando la autocrítica como herramienta para evaluar su conocimiento en las actividades realizadas cotidianamente en el aula de clases y en la pedagogía utilizada y basándose en los resultados que obtiene al ponerla en práctica en sus estudiantes y autoevaluándose en base los conocimientos que estos adquieren.

III. METODOLOGÍA

En el presente estudio se utilizó procesos e instrucciones para la recolección y análisis de datos conseguidos con anterioridad, lo que permitió el alcance de los objetivos previamente establecidos en el anterior capítulo y la realización del contraste de las hipótesis, siguiendo un enfoque cuantitativo.

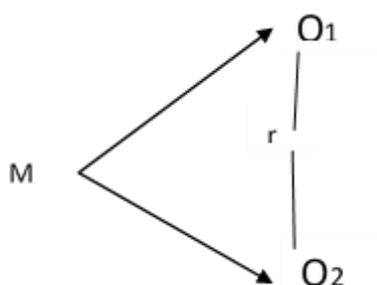
3.1. Tipo y Diseño de la investigación

El tipo de investigación es descriptiva dado que Martínez (2017) menciona que este tipo de investigación permite describir las diversas características de la problemática y población del estudio, porque la información será extraída del mismo lugar de análisis donde se presenta el fenómeno.

Una vez establecido el tipo de investigación, es indispensable definir el diseño para el desarrollo del trabajo investigativo. Kerlinger (2015) conceptualiza que el diseño de investigación es la técnica y la forma de cómo se realiza el estudio (pág. 83).

El diseño del presente trabajo investigativo es correlacional – no experimental dado que Escobar (2014) hace referencia que este diseño permite dar cumplimiento a los objetivos planteados porque permite establecer la relación que existe entre las variables del estudio, haciendo uso de correlaciones estadísticas entre las mismas, sin tener que incluir variables externas para la obtención de los resultados esperados.

El diseño correlacional tiene la siguiente forma:



Dónde:

M = Muestra seleccionada en la investigación

O1: Liderazgo directivo

O2: Desarrollo profesional docente

r: Correlación entre las mencionadas variables del estudio

3.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Liderazgo directivo

Dimensión 1: Desarrollar cultura

Dimensión 2: Generar impulsos

Dimensión 3: Ofrecer resultado

Variable 2: Desarrollo profesional docente

Dimensión 1: Desarrollo Pedagógico

Dimensión 2: Conocimientos oportunos

Dimensión 3: Autorreflexión

3.3. Población, muestra y muestreo

Para la elaboración del estudio presente es fundamental identificar la población y la muestra que permita dar cumplimiento a los objetivos previamente establecidos.

La población está conceptualizada por Hernández, Fernández, & Baptista (2014) como aquel conjunto de individuos con ciertas características similares (pág. 174). Por ende la población que permite encontrar una solución al fenómeno de estudio es:

Tabla 1: Población del estudio

N°	Descripción	Total
1	Docentes	60
TOTAL		60

Elaborado por: La autora

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) puntualiza a la muestra como un subconjunto de la población, dicho en otras palabras una parte seleccionada de la población que cuenta con características determinadas que permitan el análisis de la información recolectada para las conclusiones correspondientes (pág. 173).

La muestra de la presente investigación está compuesta por el total de la población ya que está conformada de un grupo pequeño y selectivo que permite analizar el fenómeno de la investigación. Por lo que se utiliza el muestreo no probabilístico.

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

La técnica para la recolección de datos del presente estudio es la investigación de campo en la que se emplea la encuesta, ya que de esta manera se puede presenciar y analizar el fenómeno de estudio desde el lugar donde suscitan los hechos.

El instrumento de la investigación es el cuestionario, dado que esta técnica es un procedimiento propio de la investigación cuantitativa dado que el investigador reúne la información por medio de un cuestionario diseñado con anticipación, sin alterar el ambiente ni mucho menos el fenómeno en el que se recopila la información. El cuestionario de este estudio está dirigido a docentes, el cual consta de 18 ítems.

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) menciona que la validez del instrumento, es el valor en que es medida las variables de análisis. En efecto la validación del instrumento del actual proyecto fue realizada por tres expertos los cuales son profesionales que cuenta con título de cuarto nivel, lo que supieron manifestar que los ítems del cuestionario tienen coherencia con respecto a las variables y sus dimensiones, por lo que está listo para ser aplicado a la muestra definida con anterioridad.

Moreno (2017) menciona que la confiabilidad se refiere al nivel de seguridad o confianza con el que se consiguen aprobar los resultados alcanzados por el investigador basados en el instrumento previamente validado.

La forma de medir la confiabilidad en el presente estudio es mediante la utilización de Alfa de Cronbach, la formula se detalla a continuación:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_i v_i}{v_t} \right)$$

Dónde:

n = cantidad de preguntas o de ítems

$\sum_i v_i$ = sumatoria de las varianzas de los ítems

v_t = varianza de la suma de los ítems

α = Coeficiente de alfa de Cronbach

La correlación existente haciendo uso de este coeficiente de confiabilidad mediante la utilización del programa estadístico SPSS.

Tabla 2: Alfa de Cronbach para el análisis de los ítems del cuestionario

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,939	18

Fuente: Cuestionario dirigido a los docentes
Elaborado por: La autora

3.5. Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación se siguió procedimientos, lo que ha sido de gran aporte para la misma, ya que de esta manera se ha ido desarrollando paso a paso, a continuación, se enumeran:

Escogimiento de un tema de investigación. Precisar las variables de la investigación con sus respectivas dimensiones e indicadores. Planteamiento del objetivo general y específicos basados las dimensiones de las variables independientes y la variable dependiente. Compilar los datos oportunos para la elaboración del proyecto basado en la recopilación bibliográfica, informes, revista científica, trabajos previos y especialmente en bibliografía basada en la biblioteca virtual de la universidad. Especificar el tipo y diseño del trabajo investigativo. Realización de la encuesta a la muestra de la Unidad Educativa de Guayaquil, 2019. Determinación del acatamiento de los objetivos del trabajo investigativo

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron tabulados en cuadros estadísticos considerando la información captada con los instrumentos empleados, haciendo uso del programa estadístico SPSS, lo que facilito observar los niveles de logros alcanzados para poder comprobar la correlación entre las variables. Para la comprobación de la hipótesis se hará uso del coeficiente de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos como los valores son necesarios para todo investigador cuando empiezan con el desarrollo del trabajo de investigación dado que esta información debe tener fundamento y autonomía, a continuación, se los enlista:

Empleo oportuno de la información seleccionada

Confiabilidad

Respeto

Veracidad

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 3: Análisis descriptivo del liderazgo directivo y el desarrollo profesional docente

		Desarrollo profesional docente									
		Nunca		Casi Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Liderazgo directivo	Nunca	4	7%	0	0%	0	0%	0	0%	4	7%
	Casi nunca	2	3%	12	20%	6	10%	0	0%	20	33%
	Algunas veces	0	0%	3	5%	29	48%	2	3%	34	57%
	Casi siempre	0	0%	0	0%	1	2%	1	2%	2	3%
Total		6	10%	15	25%	36	60%	3	5%	60	100%

Elaborado por: La autora

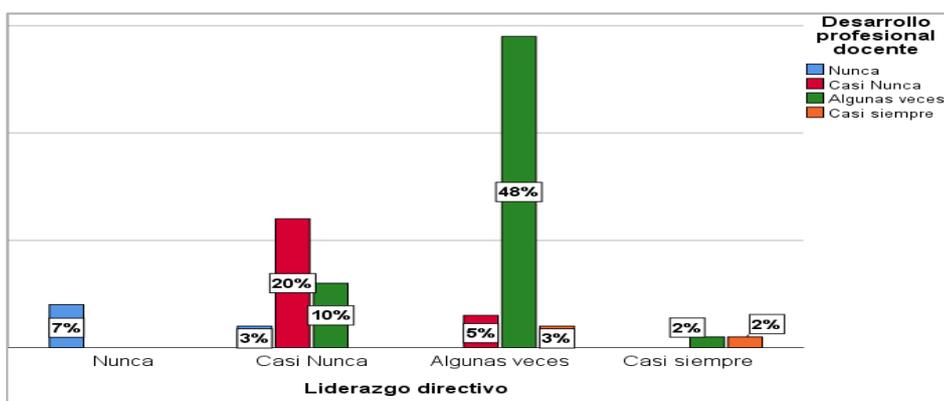


Figura 1: Análisis descriptivo del liderazgo directivo y el desarrollo profesional docente

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 4 de los datos encuestados para determinar la relación existente entre las variables Liderazgo directivo y Desarrollo profesional docente, se puede observar que las dos variables reflejan un nivel deficiente teniendo la opción algunas veces el porcentaje más alto, para el Desarrollo profesional docente el 60% y para el liderazgo directivo se obtuvo el 57% opción algunas veces, mientras que el nivel excelente con la opción casi siempre no fue respuesta para ninguno de los encuestados, por lo que se puede demostrar que el nivel de estas variables es regular en la institución de estudio en donde se aprecia que estas variables si se relacionan.

Tabla 4: Análisis descriptivo del desarrollo pedagógico y el liderazgo directivo

		Desarrollo Pedagógico									
		Nunca		Casi Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Liderazgo directivo	Nunca	2	3%	2	3%	0	0%	0	0%	4	7%
	Casi nunca	0	0%	15	25%	5	8%	0	0%	20	33%
	Algunas veces	0	0%	4	7%	25	42%	5	8%	34	57%
	Casi siempre	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%	2	3%
Total		2	3%	21	35%	30	50%	7	12%	60	100%

Elaborado por: La autora

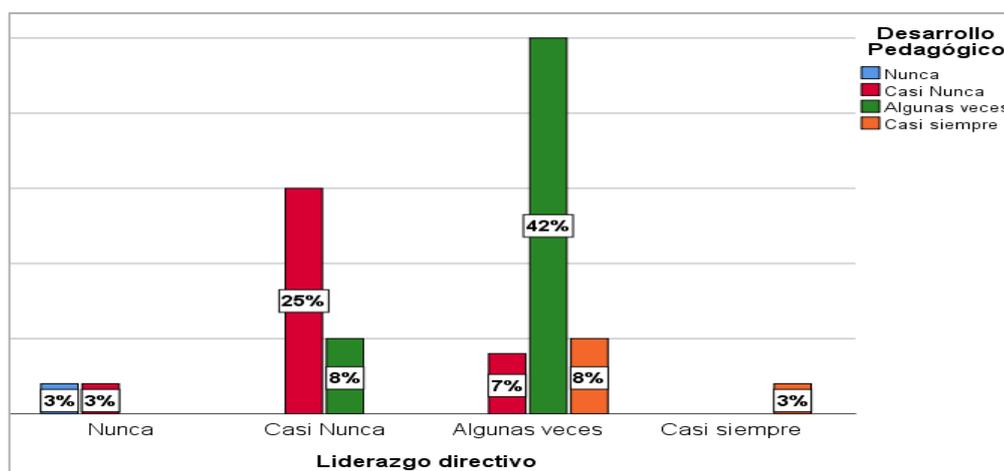


Figura 2: Análisis descriptivo del desarrollo pedagógico y el liderazgo directivo

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 5 de los datos encuestados para determinar si existe relación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Desarrollo pedagógico, se puede observar que las dos manifiestan un nivel deficiente teniendo la opción algunas veces el porcentaje más alto, para el liderazgo directivo el 57% y para el desarrollo pedagógico se obtuvo el 50%, mientras que el nivel excelente con la opción casi siempre no fue respuesta para ninguno de los encuestados, por lo que se puede señalar que el nivel de estas variables es regular en la institución de estudio en donde se considera que la variable y la dimensión si se relacionan.

Tabla 5: Análisis descriptivo de los conocimientos oportunos y el liderazgo directivo

		Conocimientos oportunos									
		Nunca		Casi Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Liderazgo directivo	Nunca	4	7%	0	0%	0	0%	0	0%	4	7%
	Casi nunca	2	3%	13	22%	5	8%	0	0%	20	33%
	Algunas veces	0	0%	4	7%	28	47%	2	3%	34	57%
	Casi siempre	0	0%	0	0%	1	2%	1	2%	2	3%
Total		6	10%	17	28%	34	57%	3	5%	60	100%

Elaborado por: La autora

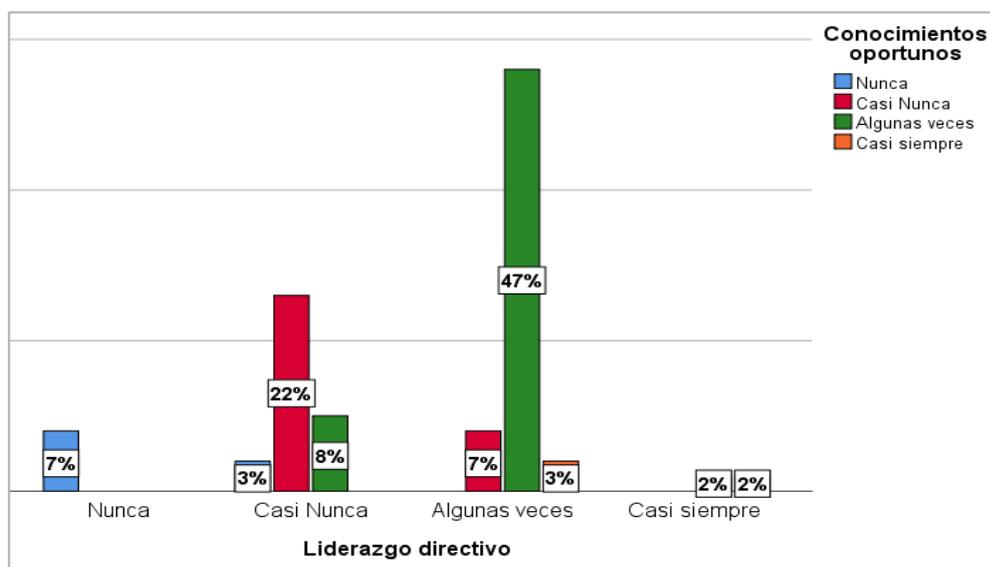


Figura 3: Análisis descriptivo de los conocimientos oportunos y el liderazgo directivo
Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 6 de los datos encuestados para determinar si existe relación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión conocimiento oportuno, se puede observar que las dos manifiestan un nivel deficiente teniendo la opción algunas veces el porcentaje más alto, resultado igualitario para el liderazgo directivo y el conocimiento oportuno con un porcentaje del 57%, mientras que el nivel excelente con la opción casi siempre no fue respuesta para ninguno de los encuestados, por lo que se puede verificar que el nivel de estas variables es regular en la institución de estudio en donde se considera que la variable y la dimensión si se relacionan.

Tabla 6: Análisis descriptivo de la autorreflexión y el liderazgo directivo

		Autorreflexión								Total	
		Nunca		Casi Nunca		Algunas veces		Casi siempre			
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Liderazgo directivo	Nunca	4	7%	0	0%	0	0%	0	0%	4	7%
	Casi nunca	2	3%	11	18%	7	12%	0	0%	20	33%
	Algunas veces	0	0%	2	3%	26	43%	6	10%	34	57%
	Casi siempre	0	0%	0	0%	1	2%	1	2%	2	3%
Total		6	10%	13	22%	34	57%	7	12%	60	100%

Elaborado por: La autora

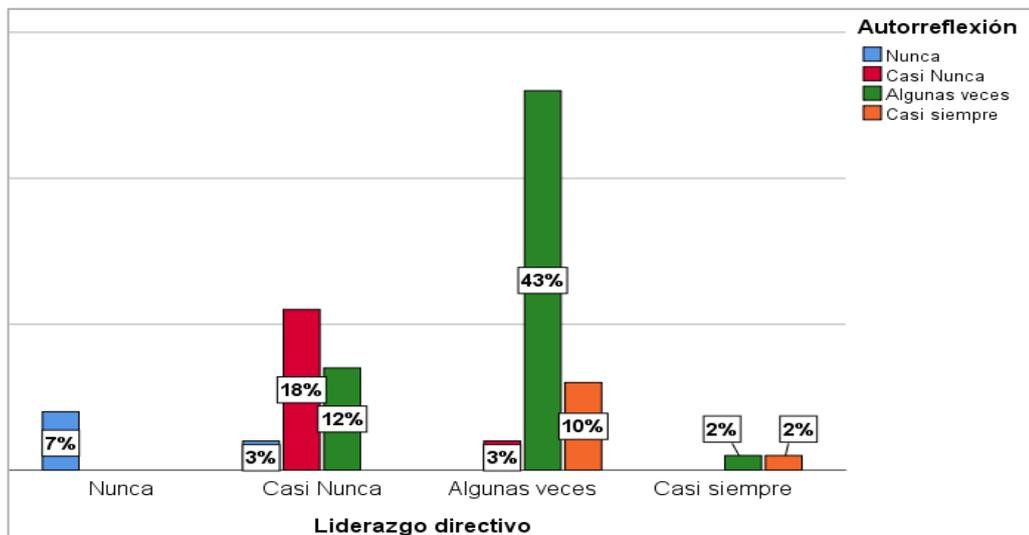


Figura 4: Análisis descriptivo de la autorreflexión y el liderazgo directivo
Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 7 de los datos encuestados para determinar si existe relación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión autorreflexión, se puede observar que las dos manifiestan un nivel deficiente teniendo la opción algunas veces el porcentaje más alto, resultado igualitario para el liderazgo directivo y la autorreflexión con un porcentaje del 57%, mientras que el nivel excelente con la opción casi siempre no fue respuesta para ninguno de los encuestados, por lo que se puede verificar que el nivel de estas variables es regular en la institución de estudio en donde se considera que la variable y la dimensión si se relacionan.

Tabla 7: Análisis descriptivo del desarrollo profesional docente y el desarrollo de la cultura

		Desarrollo profesional docente									
		Nunca		Casi Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Desarrollo cultural	Nunca	4	7%	0	0%	0	0%	0	0%	4	7%
	Casi nunca	2	3%	11	18%	7	12%	0	0%	20	33%
	Algunas veces	0	0%	4	7%	28	47%	2	3%	34	57%
	Casi siempre	0	0%	0	0%	1	2%	1	2%	2	3%
Total		6	10%	15	25%	36	60%	3	5%	60	100%

Elaborado por: La autora

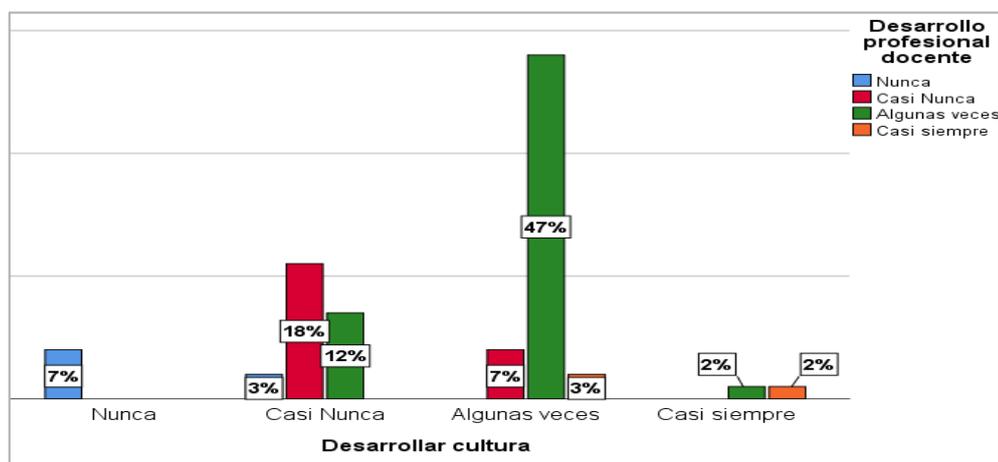


Figura 5: Análisis descriptivo del desarrollo profesional docente y el desarrollo de la cultura

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 8 de los datos encuestados para determinar la relación existente entre la variable Desarrollo profesional docente y la dimensión desarrollo cultural, se puede observar que las dos manifiestan un nivel deficiente teniendo la opción algunas veces el porcentaje más alto, para el Desarrollo profesional docente con un porcentaje del 60% mientras que el desarrollo cultural tuvo un porcentaje del 57%, tanto que el nivel excelente con la opción casi siempre no fue respuesta para ninguno de los encuestados, por lo que se puede verificar que el nivel de estas variables es regular en la institución de estudio en donde se considera que la variable y la dimensión si se relacionan.

Tabla 8: Análisis descriptivo del desarrollo profesional docente y la forma en que se genera impulso

		Desarrollo profesional docente									
		Nunca		Casi Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Generar impulsos	Nunca	4	7%	0	0%	0	0%	0	0%	4	7%
	Casi nunca	1	2%	12	20%	7	12%	0	0%	20	33%
	Algunas veces	1	2%	2	3%	27	45%	2	3%	32	53%
	Casi siempre	0	0%	1	2%	2	3%	1	2%	4	7%
Total		6	10%	15	25%	36	60%	3	5%	60	100%

Elaborado por: La autora

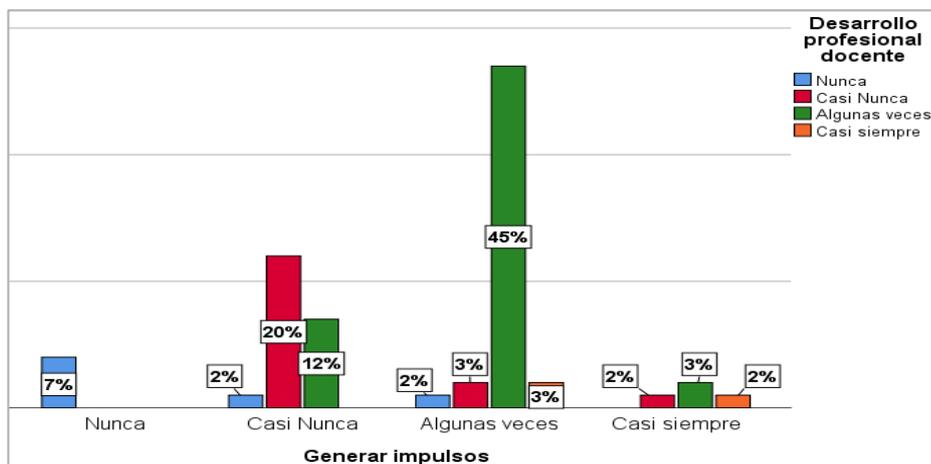


Figura 6: Análisis descriptivo del desarrollo profesional docente y la generación de impulso

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 9 de los datos encuestados para determinar si existe relación entre la variable Desarrollo profesional docente y la dimensión generar impulsos, se puede observar que las dos manifiestan un nivel deficiente teniendo la opción algunas veces el porcentaje más alto, para el Desarrollo profesional docente con un porcentaje del 60% y que la dimensión generar impulsos adquirió un porcentaje del 53%, mientras que el nivel excelente con la opción casi siempre no fue respuesta para ninguno de los encuestados, por lo que se puede verificar que el nivel de estas variables es regular en la institución de estudio en donde se considera que la variable y la dimensión si se relacionan.

Tabla 9: Análisis descriptivo del desarrollo profesional docente y los resultados alcanzados

		Desarrollo profesional docente								Total	
		Nunca		Casi Nunca		Algunas veces		Casi siempre			
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
Ofrecer resultados	Nunca	5	8%	0	0%	0	0%	0	0%	5	8%
	Casi nunca	1	2%	13	22%	4	7%	0	0%	18	30%
	Algunas veces	0	0%	2	3%	29	48%	2	3%	33	55%
	Casi siempre	0	0%	0	0%	3	5%	1	2%	4	7%
Total		6	10%	15	25%	36	60%	3	5%	60	100%

Elaborado por: La autora

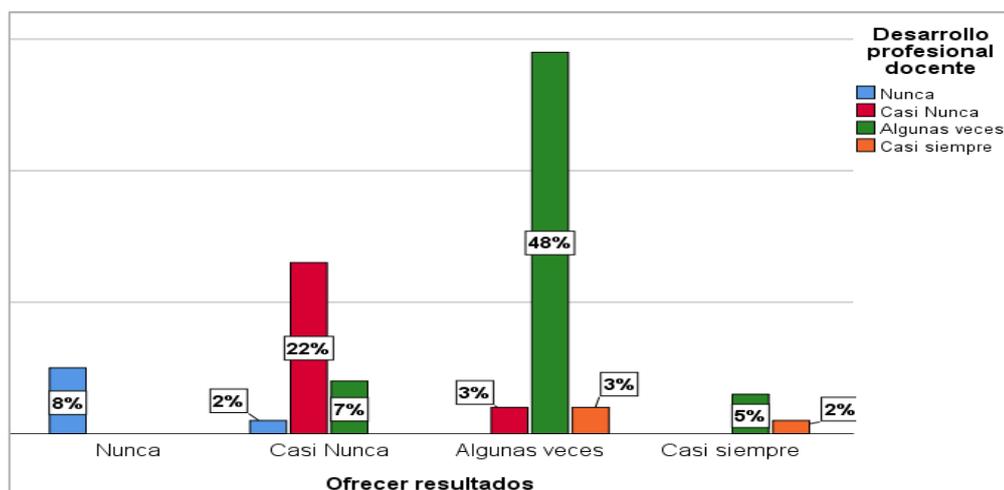


Figura 7: Análisis descriptivo del desarrollo profesional docente y los resultados alcanzados

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 10 de los datos encuestados para determinar la relación existente entre la variable Desarrollo profesional docente y la dimensión ofrecer resultados, se puede observar que las dos manifiestan un nivel deficiente teniendo la opción algunas veces el porcentaje más alto, para el Desarrollo profesional docente con un porcentaje del 60% y la dimensión ofrecer resultados adquirió un porcentaje del 55%, mientras que el nivel excelente con la opción casi siempre no fue respuesta para ninguno de los encuestados, por lo que se puede verificar que el nivel de estas variables es regular en la institución de estudio en donde se considera que la variable y la dimensión si se relacionan.

Contraste de hipótesis

Tabla 10: Correlación de Spearman para contrastar la hipótesis general

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,594**
		Sig. (bilateral)		0,001
		N	60	60
	Desarrollo profesional docente	Coefficiente de correlación	,594**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 11: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis general

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov	
		Liderazgo directivo	Desarrollo profesional docente
N		60	60
Parámetros normales^{a,b}	Media	25,72	26,47
	Desv. Desviación	4,109	3,981
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,223	0,203
	Positivo	0,112	0,083
	Negativo	-0,223	-0,203
Estadístico de prueba		0,223	0,203
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Elaborado por: La autora

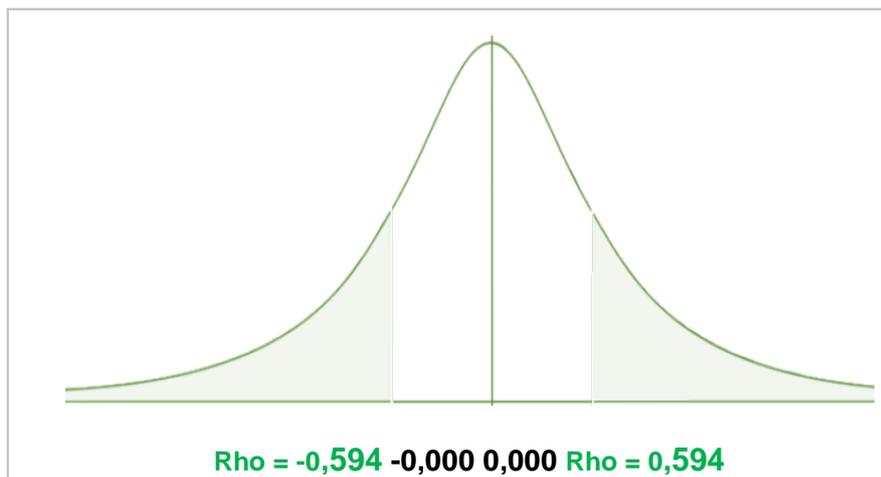


Figura 8: Región de aceptación y rechazo de la hipótesis general
Elaborado por: La autora

Descripción

En la tabla 11 y en el gráfico 8 se puede apreciar que el coeficiente de relación Spearman es $Rho = 0,594$ indicando que existe una relación moderada; en la tabla 12 se muestra los resultados de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 95% de confianza se obtuvo un nivel de significancia p ($0,000 < 0,05$), lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa en la que se puede afirmar de acuerdo al valor obtenido de Spearman que existe una relación moderada entre el liderazgo del director y el desarrollo profesional del profesorado de un plantel educativo de Guayaquil 2019.

Tabla 12: Correlación de Spearman para contrastar la primera hipótesis específica

		Correlaciones		
		Liderazgo directivo	Desarrollo Pedagógico	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,453**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	60	60
	Desarrollo Pedagógico	Coeficiente de correlación	,453**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 13: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la primera hipótesis específica

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
		Desarrollo Pedagógico
N		60
Parámetros normales^{a,b}	Media	8,08
	Desv.	2,094
	Desviación	
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,203
	Positivo	0,164
	Negativo	-0,203
Estadístico de prueba		0,203
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: La autora

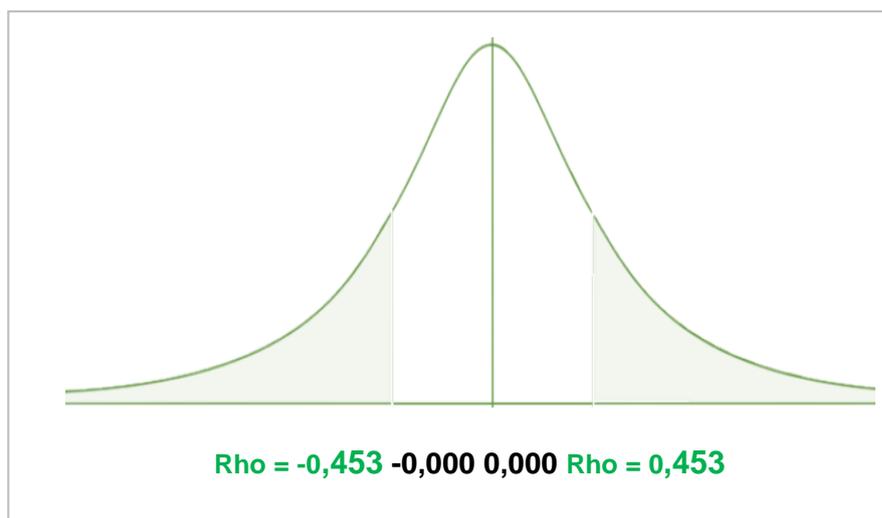


Gráfico 9: Región de aceptación y rechazo de la primera hipótesis específica
Elaborado por: La autora

Descripción

Según los resultados de la tabla 13 y el gráfico 9 se puede observar que el coeficiente de correlación Spearman es $Rho = 0,453$ lo que revela que hay una relación moderada. Además, en la tabla 14 se muestra los resultados de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 95% de confianza se obtuvo un nivel de significancia $p (0,000 < 0,05)$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa en la que se puede afirmar de acuerdo al valor obtenido de Spearman que existe una relación moderada entre el liderazgo del director y el desarrollo pedagógico de los educadores de un plantel educativo de Guayaquil 2019.

Tabla 14: Correlación de Spearman para contrastar la segunda hipótesis específica

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Conocimientos oportunos
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,319 [*]
		Sig. (bilateral)		0,013
		N	60	60
	Conocimientos oportunos	Coeficiente de correlación	,319 [*]	1,000
		Sig. (bilateral)	0,013	
		N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 15: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la segunda hipótesis específica

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Conocimientos oportunos
N		60
Parámetros normales^{a,b}	Media	7,82
	Desv.	2,213
	Desviación	
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,304
	Positivo	0,146
	Negativo	-0,304
Estadístico de prueba		0,304
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: La autora

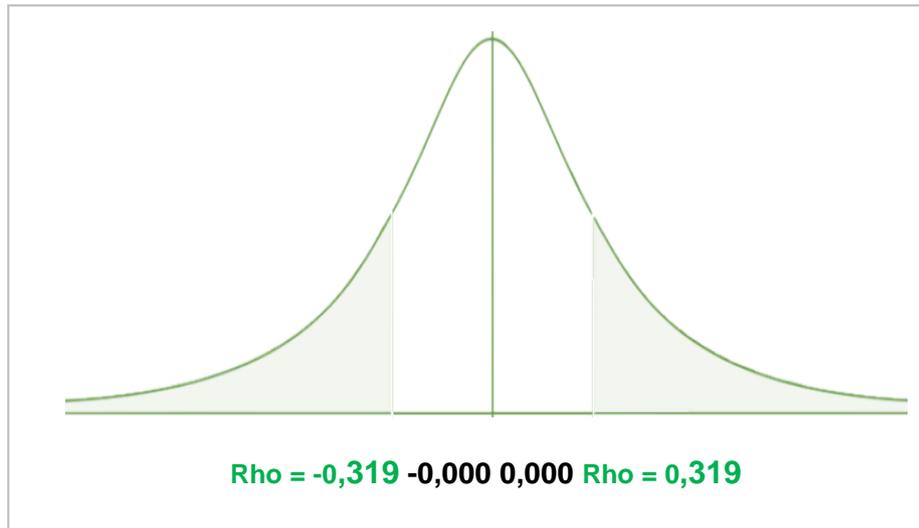


Figura 10: Región de aceptación y rechazo de la segunda hipótesis específica
 Elaborado por: La autora

Descripción

En los resultados de la tabla 15 y el gráfico 10 se observa que el coeficiente de Spearman es $Rho = 0,319$ lo que revela que hay una relación baja. Además, en la tabla 16 se muestra los resultados de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 95% de confianza se obtuvo un nivel de significancia $p (0,000 < 0,05)$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa en la que se puede afirmar de acuerdo al valor obtenido de Spearman que existe una relación moderada entre el liderazgo del director y los conocimientos oportunos de los educadores de un plantel educativo de Guayaquil 2019.

Tabla 16: Correlación de Spearman para contrastar la tercera hipótesis específica

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Autorreflexión
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	0,230
		Sig. (bilateral)		0,077
	Autorreflexión	N	60	60
		Coeficiente de correlación	0,230	1,000
		Sig. (bilateral)	0,077	
		N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 17: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la tercera hipótesis específica

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Autorreflexión
N		60
Parámetros normales^{a,b}	Media	8,08
	Desv. Desviación	2,367
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,301
	Positivo	0,183
	Negativo	-0,301
Estadístico de prueba		0,301
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: La autora

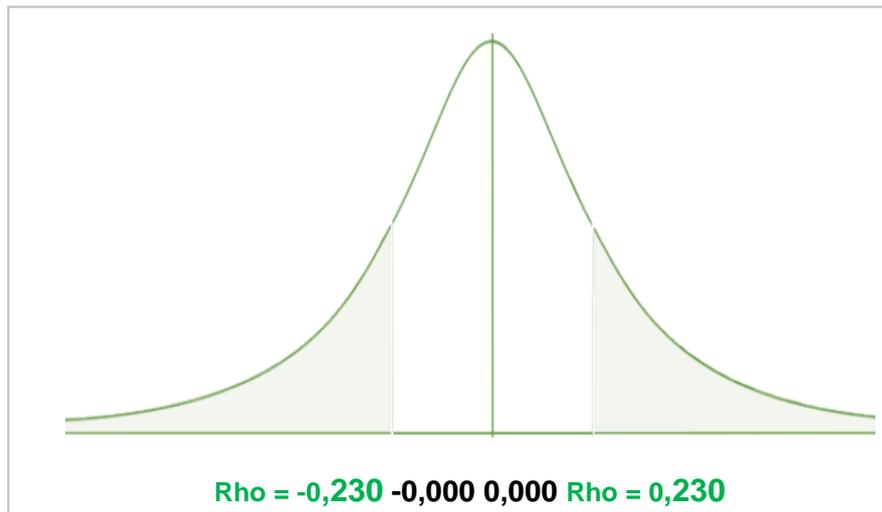


Gráfico 11: Región de aceptación y rechazo de la tercera hipótesis específica
 Elaborado por: La autora

Descripción

En los resultados de la tabla 17 y el gráfico 11 se observa que el coeficiente de Spearman es $Rho = 0,230$ lo que revela que hay una relación baja. Además, en la tabla 18 se muestra los resultados de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 95% de confianza se obtuvo un nivel de significancia $p (0,000 < 0,05)$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa en la que se puede afirmar de acuerdo al valor obtenido de Spearman que existe una relación moderada entre el liderazgo del director y la autorreflexión de los educadores de un plantel educativo de Guayaquil 2019.

Tabla 18: Correlación de Spearman para contrastar la cuarta hipótesis específica

		Correlaciones		
			Desarrollar cultura	Desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	Desarrollar cultura	Coeficiente de correlación	1,000	,420**
		Sig. (bilateral)		0,001
		N	60	60
	Desarrollo profesional docente	Coeficiente de correlación	,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 19: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la cuarta hipótesis específica

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Desarrollar cultura
N		60
Parámetros normales^{a,b}	Media	7,63
	Desv.	1,948
	Desviación	
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,242
	Positivo	0,175
	Negativo	-0,242
Estadístico de prueba		0,242
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: La autora

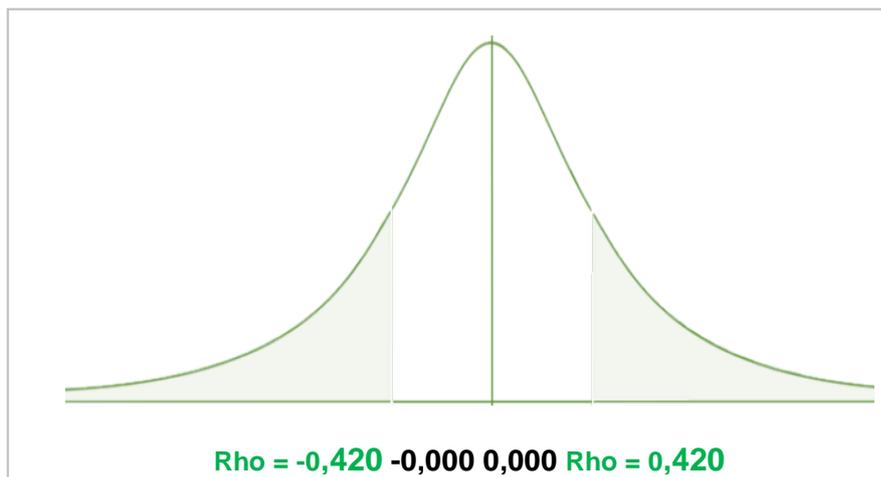


Figura 12: Región de aceptación y rechazo de la cuarta hipótesis específica
 Elaborado por: La autora

Descripción

En los resultados de la tabla 19 y el gráfico 12 se observa que el coeficiente de Spearman es $Rho = 0,420$ lo que revela que hay una relación moderada. Además, en la tabla 20 se muestra los resultados de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 95% de confianza se obtuvo un nivel de significancia $p (0,000 < 0,05)$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa en la que se puede afirmar de acuerdo al valor obtenido de Spearman que existe una relación moderada entre el desarrollo de la cultura por parte del director y el desarrollo profesional de los educadores de un plantel educativo de Guayaquil 2019.

Tabla 20: Correlación de Spearman para contrastar la quinta hipótesis específica

		Correlaciones		
			Generar impulsos	Desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	Generar impulsos	Coefficiente de correlación	1,000	,433**
		Sig. (bilateral)		0,001
	Desarrollo profesional docente	N	60	60
		Coefficiente de correlación	,433**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 21: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la quinta hipótesis específica

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Generar impulsos
N		60
Parámetros normales^{a,b}	Media	7,85
	Desv.	2,161
	Desviación	
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,269
	Positivo	0,171
	Negativo	-0,269
Estadístico de prueba		0,269
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: La autora

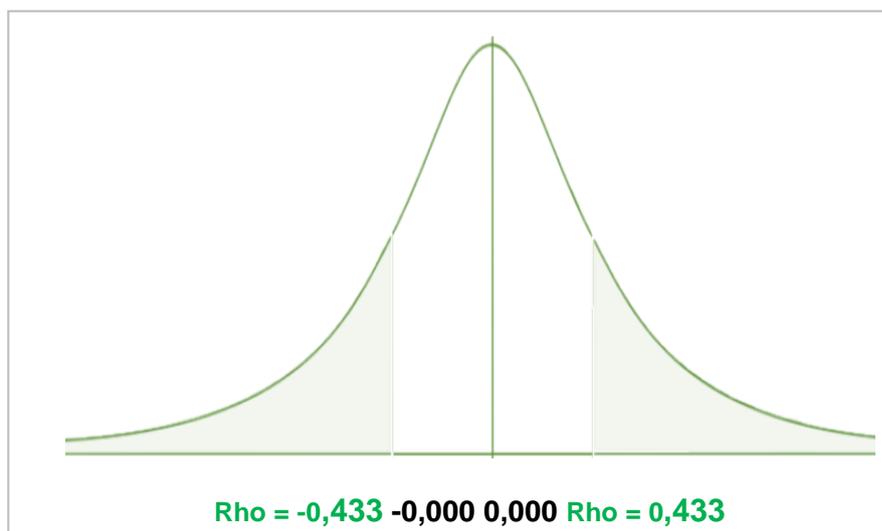


Figura 13: Región de aceptación y rechazo de la quinta hipótesis específica
 Elaborado por: La autora

Descripción

En los resultados de la tabla 21 y el gráfico 13 se observa que el coeficiente de Spearman es $Rho = 0,433$ lo que revela que hay una relación moderada, además en la tabla 22 se muestra los resultados de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 95% de confianza se obtuvo un nivel de significancia $p (0,000 < 0,05)$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa en la que se puede afirmar de acuerdo al valor conseguido de Spearman que existe una relación moderada entre generar impulsos y el desarrollo profesional de los educadores de un plantel educativo de Guayaquil 2019.

Tabla 22: Correlación de Spearman para contrastar la sexta hipótesis específica

		Correlaciones		
			Ofrecer resultados	Desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	Ofrecer resultados	Coefficiente de correlación	1,000	,510**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	60	60
	Desarrollo profesional docente	Coefficiente de correlación	,510**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 23: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la sexta hipótesis específica

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Ofrecer resultados
N		60
Parámetros normales^{a,b}	Media	7,88
	Desv.	2,132
	Desviación	
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,233
	Positivo	0,145
	Negativo	-0,233
Estadístico de prueba		0,233
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: La autora

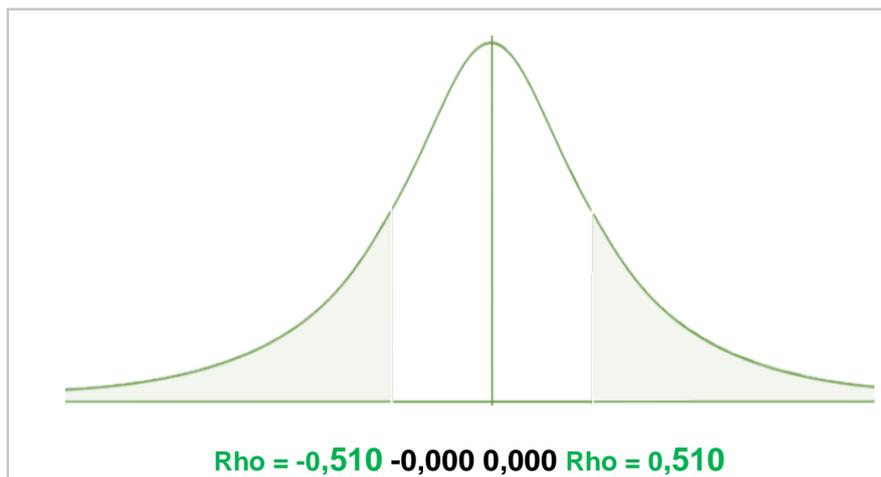


Gráfico 14: Región de aceptación y rechazo de la sexta hipótesis específica
Elaborado por: La autora

Descripción

En los resultados de la tabla 23 y el gráfico 13 se observa que el coeficiente de Spearman es $Rho = 0,510$ lo que revela que hay una relación moderada, además en la tabla 24 se muestra los resultados de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 95% de confianza se obtuvo un nivel de significancia $p (0,000 < 0,05)$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa en la que se puede afirmar de acuerdo al valor conseguido de Spearman que existe una relación moderada entre ofrecer resultados por parte del director y el desarrollo profesional de los educadores de un plantel educativo de Guayaquil 2019.

V. DISCUSIÓN

En lo referente a la relación existente entre el liderazgo directivo y el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Guayaquil 2019, se puede considerar que en base a los resultados obtenidos en la tabla 4 el nivel de las variables es regular, además por medio de la correlación de Spearman y se pudo determinar la relación existente con un $R=0,594$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que coincide con lo expuesto por Saowanee, Wallapha, & Tang, (2017), el liderazgo directivo ha tomado gran valor en la estructura organizacional y lleva de la mano al desarrollo de los docentes como profesionales. Además, Stephen (2014) menciona que el liderazgo directivo se caracteriza por ejercer una indirecta contribución en el aprendizaje de los educandos, por medio del impacto que puede existir en las condiciones laborales de los docentes, habilidades y motivación, que son elementos que cometen en el resultado de los estudiantes. Respecto al desarrollo profesional Osorio (2016), el desarrollo del docente como profesional consiste en preferir y modificar las diversas actividades en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ende, los resultados obtenidos tienen coherencia dado que el líder debe impulsar el crecimiento de cada uno del personal que está bajo su cargo motivándolos a alcanzar un desarrollo oportuno de su desarrollo profesional.

Respecto a la relación existente entre el liderazgo directivo y el desarrollo pedagógico en una institución educativa de Guayaquil 2019, se puede considerar que en base a los resultados obtenidos en la tabla 5 el nivel de las variables es regular, además por medio de la correlación de Spearman y se pudo determinar la relación existente con un $R=0,453$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que tiene relación con Mestanza (2017) en su investigación realizada en Lima en donde menciona que el desarrollo de competencias va de la mano con la forma de proceder de un líder directivo en el aspecto pedagógico y por ende esto se convierte

en un factor concluyente para la evolución de las unidades educativas. Además, Osorio (2016) expone que el desarrollo pedagógico se basa en como los educadores aprenden a aprender e innovan su conocimiento de forma práctica, lo que les permita aportar en el desarrollo de los estudiantes con el objetivo de aplicar sus conocimientos con relación a herramientas didácticas que admitan la captación de la información de forma oportuna, clara y concisa. En consecuencia, a todo lo mencionado y a los resultados alcanzados se puede decir que existe coherencia dado que el líder del plantel educativo debe ser quien motive a los docentes a obtener un adecuado desarrollo pedagógico dado que este le va a permitir al educando aprender de forma eficiente.

En lo concerniente a la relación existente entre el liderazgo directivo y el conocimiento oportuno en una institución educativa de Guayaquil 2019, se puede considerar que en base a los resultados obtenidos en la tabla 6 el nivel de las variables es regular, además por medio de la correlación de Spearman y se pudo determinar la relación existente con un $R=0,319$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que coincide con Medina (2017) en su investigación realizada en Quito en donde establece que la capacidad del desarrollo profesional involucra la modernización constante de los educadores basados en los conocimientos impartidos para lo que es fundamental y necesario tener una activa participación en las etapas de actualización y capacitaciones para profesores, además de ser partícipes de la contribución profesional en la elaboración curricular de la institución. Además, Canquiz & Maldonado (2016) indica que lo importante de los conocimientos oportunos no es acumular conocimientos, sino integrarlos de forma pertinente en cada contexto y como aplicar los conocimientos previos, consolidando e integrando las competencias docentes y comprometerse con la profesión. En base a todo lo mencionado y a los resultados obtenidos en el que existe una relación baja entre la variable y la dimensión, se denota que existe concordancia dado que el líder si contribuye en algo del conocimiento oportuno de los docentes, pero en sí no es totalmente su responsabilidad ya que cada docente es responsable de sus saberes.

En lo referido a la relación existente entre el liderazgo directivo y la autorreflexión en una institución educativa de Guayaquil 2019, se puede considerar que en base a los resultados obtenidos en la tabla 7 el nivel de las variables es regular, además por medio de la correlación de Spearman y se pudo determinar la relación existente con un $R=0,230$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que tiene relación con Jacob, Rockoff, Taylor, Lindy, & Rosen, (2018), mencionan que el liderazgo directivo a nivel del mundo está vinculado con la auto superación de todos aquellos que formen parte de la organización por lo que el ambiente que se propicie en cada entidad educativa es un elemento primordial. Además Martínez, Yániz, & Villardón (2018) consideran que la auto reflexión aparte de ser enriquecedora y respetuosa con la independencia profesional de los educadores, concederá al profesor autoeducarse hacia su eficiente desarrollo profesional utilizando la autocrítica como herramienta para evaluar su conocimiento en las actividades realizadas cotidianamente en el aula de clases y en la pedagogía utilizada y basándose en los resultados que obtiene al ponerla en práctica en sus estudiantes y autoevaluándose en base los conocimientos que estos adquieren.

En lo referente a la relación existente entre el desarrollo profesional docente y el desarrollo cultural en una institución educativa de Guayaquil 2019, se puede considerar que en base a los resultados obtenidos en la tabla 8 el nivel de las variables es regular, además por medio de la correlación de Spearman y se pudo determinar la relación existente con un $R=0,420$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que tiene relación con Jacob, Rockoff, Taylor, Lindy, & Rosen, (2018), en donde mencionan que el desempeño del docente va atado al desarrollo profesional, a nivel global se entiende como desempeño laboral al rendimiento del profesional en su lugar de trabajo y desarrollo profesional a la auto-superación individual o con apoyo de la entidad. Por otra parte, Medina (2017) define que el desarrollo profesional y el desempeño docente son conceptos parecidos, pero no iguales que influyen de primera mano en el aprendizaje del docente y la canalización de

aquellos conocimientos proporcionados. Esto indica que el docente debe estar en constante actualización para tomar acción con base al conocimiento adquirido en sus capacitaciones y que esto le permita crear medidas para resolver las dificultades que se le presenten con el alumno en su ambiente laboral. En lo que se refiere a desarrollo cultural Agüero (2014) mantiene que se puede desarrollar cultura en la educación viendo a esta como punto de movilización del agrupamiento de los pueblos y esto ayuda a que la educación como factor de desarrollo incentive a los docentes a construir pensamientos y diseñar modelos de comportamientos cargados de racionalidad estableciendo una base para la implementación de las herramientas que se pretendan usar para una mejor canalización de conocimiento en el escenario docente-alumno.

En lo concerniente a la relación existente entre el desarrollo profesional docente y el generar impulsos en una institución educativa de Guayaquil 2019, se puede considerar que en base a los resultados obtenidos en la tabla 9 el nivel de las variables es regular, además por medio de la correlación de Spearman se pudo determinar la relación existente con un $R=0,433$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que coincide con Furguerle & Vitorá (2016) que puntualiza que el director como líder debe tener la capacidad de generar impulsos y motivar al personal administrativo, docente y quienes formen parte de la institución a cargo. Estos impulsos afectan externa e internamente en el estudiante y en el docente en desarrollo de sus actividades sin importar el grado educativo en el que se encuentren. Además, Furguerle & Vitorá (2016) también enfatizan que el liderazgo directivo cumple con la función de ofrecer resultados garantizando apropiado desempeño de sus obligaciones; entre estas se mencionan a la apertura de cambio, la comunicación y la motivación.

En lo referente a la relación existente entre el desarrollo profesional docente y el ofrecer resultados en una institución educativa de Guayaquil 2019, se puede considerar que en base a los resultados obtenidos en la tabla 10 el nivel de las variables es regular, además por medio de la correlación de Spearman y se pudo determinar la relación existente con un $R=0,510$ y con la prueba de Kolmogorov-

Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que tiene relación con Bolívar (2014) que menciona que el líder siempre debe plantearse como meta la obtención de resultados oportunos que le permitan caracterizarse como un directivo eficiente capaz de cumplir las funciones encargadas a cabalidad, lo que conlleva a que los procesos educativos alcancen una mejoría, beneficiando a todo el conglomerado educativo, generando un gran aporte para la sociedad en general. Además, Guevara (2016), indica que los líderes educativos suelen alcanzar resultados positivos en los estudiantes cuando cuentan con una autonomía propia y suficiente para la toma de decisiones basadas en la selección y formación de los educadores y del currículo escolar, dado que el rol principal del líder debería en centralizarse en perfeccionar el aprendizaje de los educandos.

VI. CONCLUSIONES

- Se determina que si existe una relación moderada entre el liderazgo directivo y el desarrollo profesional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019, se llegó a esta conclusión en base al coeficiente de Spearman $R=0,594$, también se pudo conocer que el nivel de estas variables es medio dado que para el 57% el liderazgo directivo algunas veces es el oportuno y con respecto a la otra variable el 60% dio a conocer que alguna vez se logra alcanzar un oportuno desarrollo profesional.
- Se identifica que existe relación moderada entre el desarrollo pedagógico y el liderazgo directivo en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019, se llegó a esta conclusión en base al coeficiente de Spearman $R=0,453$, además, se pudo constatar que el nivel de la dimensión está en un nivel medio dado que el 50% han comentado que tan solo algunas veces se alcanza un oportuno desarrollo pedagógico.
- Se identifica que existe relación baja entre los conocimientos oportunos y el liderazgo directivo en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019, se llegó a esta conclusión en base al coeficiente de Spearman $R=0,319$, además, se pudo constatar que el nivel de la dimensión está en un nivel medio dado que el 57% han comentado que tan solo algunas veces los conocimientos de los docentes basado en las tecnologías son los oportunos.
- Se determina que existe relación baja entre el autorreflexión y el liderazgo directivo en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019, se llegó a esta conclusión en base al coeficiente de Spearman $R=0,230$, además, se pudo constatar que el nivel de la dimensión está en un nivel medio dado que el 57% han comentado que tan solo algunas veces los conocimientos de los docentes son autorreflexivos.
- Se conoció que existe relación moderada entre el desarrollo profesional docente y el desarrollo de la cultura en una Unidad Educativa de Guayaquil

– 2019, se llegó a esta conclusión en base al coeficiente de Spearman $R=0,420$, además, se pudo constatar que el nivel de la dimensión está en un nivel medio dado que el 57% han comentado que tan solo algunas veces se incentiva al desarrollo de la cultura.

- Se identificó que existe una relación moderada entre el desarrollo profesional docente y la forma en que se genera impulso en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019, se llegó a esta conclusión en base al coeficiente de Spearman $R=0,433$, además, se pudo constatar que el nivel de la dimensión está en un nivel medio dado que el 53% han comentado que tan solo algunas veces el desarrollo profesional es motivado por el líder directivo.
- Se determinó que existe una relación moderada entre el desarrollo profesional docente y los resultados alcanzados en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019, se llegó a esta conclusión en base al coeficiente de Spearman $R=0,510$, además, se pudo constatar que el nivel de la dimensión está en un nivel medio dado que el 55% han comentado que tan solo algunas veces el desarrollo profesional ha permitido alcanzar resultados oportunos.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al director determinar acciones que conlleven a un efecto positivo y significativo para alcanzar un buen desarrollo profesional del docente y poder llegar a la obtención de logros académicos.
- Se recomienda al líder realizar capacitaciones de aprendizaje al personal de la institución donde prevalezca la calidad de una buena enseñanza, analizando la situación actual y la futura; y el impacto que esto tendría en el alumnado.
- En lo que respecta al conocimiento oportuno se recomienda brindar formaciones de realización que otorguen sabiduría a los miembros de la institución siendo capaces de marcar la diferencia en el área profesional.
- Se recomienda crear un ambiente de retroalimentación en cual se establezcan charlas de autorreflexión que permitan identificar fortalezas y debilidades para poder enfrentar cualquier situación que lleguen a presentarse durante o a futuro.
- Respecto al desarrollo profesional docente y el desarrollo de la cultura se recomienda reforzar las competencias básicas para poder alcanzar las expectativas académicas de calidad y llegar a formar parte de las grandes formaciones en la nación.
- Se recomienda establecer un sistema de motivación mediante reconocimiento social y apreciación a la labor realizada para generar impulsos que permitan al docente tener mayor seguridad en el desarrollo de sus actividades.
- Se recomienda establecer técnicas de aprendizaje adecuadas a las necesidades para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, mediante

métodos de trabajo, evaluaciones, modalidades que permitan el análisis de los resultados alcanzados.

REFERENCIAS

- Agüero, F. C. (2014). Educación, Cultura y Desarrollo en la Globalización. *Sapiens*, 203-224.
- Ali, Z., & Bhaskar, S. B. (2016). Basic statistical tools in research and data analysis. *Indiam Journal of Anaesthesia*, pp 8-19. doi: 10.4103/0019-5049.190623
- Avidov, O. (2018). Professional development communities: the perceptions of Israeli teacher-leaders and program coordinators. *Professional Development in Education*, 44(5), pp 663-677.
- Bolivar, A. (2014). Educational Leadership and Its Role in Improvement: A Current Review of Its Possibilities and Limitations. *Psicoperspectivas*. ISSN 0718-6924, 9(32), pp 9-33.
- Boylan, M. (2018). Enabling adaptive system leadership: Teachers leading professional development. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), pp 86-106.
- Canquiz, L., & Maldonado, M. (2016). Evaluación de competencias docentes en el desarrollo de la práctica pedagógica. *Omnia*, 37-49.
- Choy, W., & Chua, P. (2019). Professional Development. *School Leadership and Educational Change in Singapore*, pp 69-86.
- Egert, F., Fukkink, R., & Eckhardt, A. (2018). Impact of In-Service Professional Development Programs for Early Childhood Teachers on Quality Ratings and Child Outcomes: A Meta-Analysis. *Review of Educational Research* , 88(3), pp 401-433.
- Escobar, R. (2014). *Estudios Correlacionales*. Jaén, España: Universidad de Jaén.
- Furguerle, J., & Vitorá, M. (2016). Liderazgo en los directivos de educación primaria. *Telos*, 208-227.
- García, J. (2016). Leadership in school management, Republic of Ecuador ISSN: 2477-8818. *Ciencias de la Educación*, 2, pp 269 -279.

- Guevara, F. (2016). *Pensamiento crítico y su relación con el desempeño docente en el décimo ciclo de pregrado, de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Guiquan, L., Haixin, L., & Luo, Y. (2018). Directive versus participative leadership: Dispositional antecedents and team consequences. *Journal Occupational and Organizational Psychology*, 91(3), pp 645-664.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico: McGRAW-HILL.
- Jacob, B., Rockoff, J., Taylor, E., Lindy, B., & Rosen, R. (2018). Teacher applicant hiring and teacher performance: Evidence from DC public schools. *Journal of Public Economics*, pp 81-97.
- Kennedy, M. (2016). How Does Professional Development Improve Teaching? *Review of Educational Research*, 86(4), pp 945-980.
- Kerlinger. (2015). *Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento*. Madrid, España: Interamericana.
- Korthagen, F. (2017). Inconvenient truths about teacher learning: towards professional development 3.0. *Journal Teachers and Teaching*, 23(4), pp 387-405.
- Loor, J. M., & Sola, F. M. (2017). *Desarrollo del liderazgo institucional en la calidad del clima organizacional de la escuela de educación básica cordillera del cóndor período lectivo 2017 – 2018. propuesta: diseño de un manual con enfoque de roles y funciones a directivos y docentes*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Estatal de Guayaquil.
- Lotter, C., Thompson, S., Dickenson, T., Smiley, W., Blue, G., & Rea, M. (2016). The Impact of a Practice-Teaching Professional Development Model on Teachers' Inquiry Instruction and Inquiry Efficacy Beliefs. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 16(2), pp 255–273.
- Maranto, M., & González, M. (2015). *Fuentes de Información*. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

- Martínez, C. (2017). *Investigación Descriptiva: Tipos y características*. Madrid, España: Feder.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Mestanza, S. M. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega Nuevos Tiempos, Nuevas Ideas.
- Moreno, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Quito, Ecuador: Maya.
- Narea, N. E., & Páez, M. A. (2015). *El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- Noj, M. (2016). *El perfil de liderazgo del docente del siglo XXI*. Guatemala : Universidad Galileo.
- Osorio, A. M. (2016). El desarrollo profesional docente en la educación básica primaria. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 39-52.
- Poliner, J., & Stefkovich, J. (2016). *Ethical leadership and decision making in education*. New York: Taylor & Francis Group.
- Romero, G. (2016). La Pedagogía en la Educación. *Revista Innovación y Experiencias Educativas Digital*. ISSN 1988- 6047(15), 45-60.
- Sánchez, J. (2018). *Funciones, competencias y habilidades directivas*. Madrid, España: Unidades Docentes de la Escuela Nacional de Sanidad .
- Saowanee, S., Wallapha, A., & Tang, N. (2017). The Impact of Leadership Styles of School Administrators on Affecting Teacher Effectiveness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186(13), pp 1031-1037.
- Sigcha, F. E. (2015). *Importancia del liderazgo compartido en la gestión de relación con los docentes y estudiantes de décimo año de educación básica del colegio técnico intercultural bilingüe el Chaquiñan de la parroquia Toacaso*

cantón Latacunga año 2015. Latacunga, Ecuador: Universidad Técnica de Cotopaxi.

Stephen, A. (2014). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 34-52.

Tamayo, M., & Tamayo. (2017). *El proceso de la investigación* (5 ed.). Mexico: Limuza.

Terigi, F. (2016). *Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina*. Argentina: PREAL-GTD.

Thorbecke, E. (2003). *Conceptual and measurement issues in poverty analysis*. Sub-Saharan Africa: World Institute for Development Economics Research . Recuperado el 14 de 08 de 2018, de <https://www.wider.unu.edu/>

Ulloa, J., & Rodríguez, S. (2014). *Liderazgo educativo y desarrollo profesional docente: Una revisión internacional*. Chile: Universidad de Concepción.

Vaillant, D. (2016). Strengthening teaching professional development: A view from Latin America. *Journal of Supranational Policies of Education*, 5, pp 5-21.

Yané, M. (2015). *Habilidades didáctica*. Quito, Ecuador: Slide .

Yániz, C., Martínez, M., & Villardón, L. (2018). Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad del conocimiento. *Educación a Distancia*, 2-30.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 24: Operacionalización de las variables

Variab les	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Variable 1:	Stephen (2014) conceptualiza que el liderazgo directivo se caracteriza por ejercer una	Esta variable se medirá por medio de sus dimensiones: desarrollar cultura,	✓ Desarrollar cultura	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Costumbres ✓ Organización Social ✓ Valores 	
Liderazgo directivo	indirecta contribución en el aprendizaje de los educandos, por medio del impacto que puede existir en las condiciones laborales de	generar impulsos y ofrecer resultados, para lo cual se diseña un cuestionario para	✓ Generar impulsos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Concientizar al docente ✓ Implementación de reuniones ✓ Motivación al docente 	

	los docentes, habilidades y motivación, que son elementos que cometen en el resultado de los estudiantes.	aplicarlo a la muestra seleccionada.		✓ Ofrecer resultado	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Buenas relaciones entre docentes ✓ Ambiente laboral adecuado ✓ Desempeño laboral eficiente 	<p>Ordinal</p> <p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>
Variable 2: Desarrollo o profesion	Osorio (2016) precisa que el desarrollo del docente como profesional consiste en preferir y modificar las diversas actividades en el proceso de enseñanza-	Esta variable se medirá por medio de sus dimensiones: desarrollo pedagógico,		✓ Desarrollo Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Amplios conocimientos educativos ✓ Sentido pedagógico ✓ Relación alumno-profesor 	<p>Nominal</p> <p>Nunca</p>

al docente	<p>aprendizaje. Este desarrollo conocimientos oportunos y fundamental en todo maestro, que no se basa solamente en adquirir un conocimiento bueno de los mecanismos frecuentes de aprendizaje y desarrollo, sino que también de manejar y controlar las didácticas de las disciplinas, desempeñando su labor de forma eficiente y eficaz, demostrando la calidad de su servicio.</p>	<p>✓ Conocimientos oportunos</p>	<p>✓ Dominio de la tecnología ✓ Capacidad de respuesta ✓ Presentación correcta de la información</p>	<p>Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p>
		<p>✓ Autoreflexión</p>	<p>✓ Capacidad de analizar ✓ Pensamiento crítico ✓ Pensamiento creativo</p>	

Anexo 2: Ficha técnica del instrumento

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO
LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESARROLLO PROFESIONAL
DOCENTE
ENCUESTA

NOMBRE: Lcda. Silvia Dayana Delli Merino

OBJETIVOS: Conocer el nivel del liderazgo directivo y el desarrollo profesional para establecer la relación existente.

AUTOR ORIGINAL: Lcda. Silvia Dayana Delli Merino

DURACIÓN: 2 días

SUJETOS DE APLICACIÓN: 60 docentes

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Anexo 3: Encuesta dirigida a los docentes de la institución

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA
DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

A través de esta encuesta se pretende conocer la calidad de liderazgo que tiene el directivo de la institución objeto de estudio. A continuación se presentan las debidas instrucciones para desarrollar la encuesta:

Instrucciones: Marque con una (X) según su criterio. La escala de valores se la puede apreciar a continuación entre las cuales deberá escoger:

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

ÍTEMS (Variable 1)	VALORACION				
	1	2	3	4	5
Liderazgo directivo					
Desarrollar cultura					
1. ¿El director de la institución educativa realiza sus funciones en bases a costumbres que permiten el desarrollo de la cultura en la misma?					
2. ¿El director de la institución propicia la interacción entre todo el personal docente para mantener las relaciones sociales y dar cumplimiento a los objetivos establecidos?					
3. ¿Los valores que líder directivo aplica, influyen en el desarrollo de la cultura de la institución?					
Generar impulsos					
4. ¿El director de la institución se preocupa por generar impulsos que conllevan al docente a tener una conciencia sobre los estándares de calidad que hay que cumplir para alcanzar las metas institucionales?					
5. ¿El líder de la institución considera importante realizar reuniones para incentivarlos a la realización de las diferentes actividades escolares?					
6. ¿Es importante para el director del establecimiento educativo mantener la motivación en los docentes?					

Ofrecer resultados					
7. ¿El directivo de la institución se interesa por conseguir que las relaciones entre sus colaboradores sea la oportuna para generar un ambiente agradable?					
8. ¿El ambiente que se genera en la institución, es el adecuado para desempeñar sus funciones de la docencia?					
9. ¿El líder directivo se interesa porque el desempeño laboral sea eficiente en la institución?					
ÍTEMS (Variable 2)	VALORACION				
Desarrollo profesional docente	1	2	3	4	5
Desarrollo Pedagógico					
10. ¿Los docentes de la institución están preparados para impartir las clases por lo que usted nota que ellos dominan el tema con exactitud?					
11. ¿Los profesores del establecimiento educativo, cuentan con un desarrollo profesional con sentido pedagógico que permite su correcta formación en la educación?					
12. ¿La relación que mantienen los docentes con los estudiantes es la adecuada para dar cumplimiento al proceso de enseñanza y aprendizaje?					
Conocimientos oportunos					
13. ¿Los docentes de la institución presentan dominio de la tecnología, lo que les permite fortalecer sus conocimientos?					
14. ¿La capacidad de respuesta que tienen los docentes es oportuna y lo hacen en un tono de comunicación que permite la comprensión del contenido?					
15. ¿Los docentes de la institución imparten el contenido de cada asignatura de una forma clara y concisa que genera interés en su aprendizaje?					
Autorreflexión					
16. ¿Los contenidos que imparten los docentes, les permiten hacer uso de su capacidad para analizar dicho contenido?					

17. ¿Los docentes están capacitados para desarrollar el pensamiento crítico de los estudiantes, lo que le permite analizar y entender el tema áulico?					
18. ¿Los docentes de la institución desarrollan el pensamiento creativo de los estudiantes?					

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Validación de los instrumentos



VALIDEZ DE INSTRUMENTO

TITULO DE INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL – 2019.

INSTRUCCIÓN: Estimado especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del presente Instrumento, que le mostraremos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y exigencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación:

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
01	¿El director de la institución educativa realiza sus funciones en bases a costumbres que permiten el desarrollo de la cultura en la misma?					✓
02	¿El director de la institución propicia la interacción entre todo el personal docente para mantener las relaciones sociales y dar cumplimiento a los objetivos establecidos?					✓
03	¿Los valores que líder directivo aplica, influyen en el desarrollo de la cultura de la institución?					✓
04	¿El director de la institución se preocupa por generar impulsos que conllevan al docente a tener una conciencia sobre los estándares de calidad que hay que cumplir para alcanzar las metas institucionales?					✓
05	¿El líder de la institución considera importante realizar reuniones para incentivarlos a la realización de las diferentes actividades escolares?					✓
06	¿Es importante para el director del establecimiento educativo mantener la motivación en los docentes?					✓
07	¿El directivo de la institución se interesa por conseguir que las relaciones entre sus colaboradores sea la oportuna para generar un ambiente agradable?					✓
08	¿El ambiente que se genera en la institución, es el adecuado para desempeñar sus funciones de la docencia?					✓
09	¿El líder directivo se interesa porque el desempeño laboral sea eficiente en la institución?					✓
10	¿Los docentes de la institución están preparados para impartir las clases por lo que usted nota que ellos dominan el tema con exactitud?					✓
11	¿Los profesores del establecimiento educativo, cuentan con un desarrollo profesional con sentido pedagógico que permite su correcta formación en la educación?					✓
12	¿La relación que mantienen los docentes con los estudiantes es la adecuada para dar cumplimiento al proceso de enseñanza y aprendizaje?					✓
13	¿Los docentes de la institución presentan dominio de la tecnología, lo que les permite fortalecer sus conocimientos?					✓
14	¿La capacidad de respuesta que tienen los docentes es oportuna y lo hacen en un tono de comunicación que permite la comprensión del					✓

contenido?							
1	¿Los docentes de la institución imparten el contenido de cada asignatura de una forma clara y concisa que genera interés en su aprendizaje?						✓
1	¿Los contenidos que imparten los docentes, les permiten hacer uso de su capacidad para analizar dicho contenido?						✓
1	¿Los docentes están capacitados para desarrollar el pensamiento crítico de los estudiantes, lo que le permite analizar y entender el tema áulico?						✓
1	¿Los docentes de la institución desarrollan el pensamiento creativo de los estudiantes?						✓

RECOMENDACIONES: _____

Apellidos y Nombres	<i>Andrés López, Dorica Patricia</i>
Grado Académico	<i>Magister Registro 1006-32-74489</i>
Mención	<i>Docencia y Gerencia en Educación Superior</i>

Andrés López Dorica Patricia

 Firma

VALIDEZ DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL – 2019.

INSTRUCCIÓN: Estimado especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del presente Instrumento, que le mostraremos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y exigencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación:

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

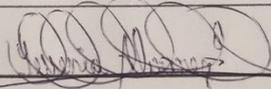
1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

N. o.	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
01	¿El director de la institución educativa realiza sus funciones en bases a costumbres que permiten el desarrollo de la cultura en la misma?					✓
02	¿El director de la institución propicia la interacción entre todo el personal docente para mantener las relaciones sociales y dar cumplimiento a los objetivos establecidos?					✓
03	¿Los valores que líder directivo aplica, influyen en el desarrollo de la cultura de la institución?					✓
04	¿El director de la institución se preocupa por generar impulsos que conllevan al docente a tener una conciencia sobre los estándares de calidad que hay que cumplir para alcanzar las metas institucionales?					✓
05	¿El líder de la institución considera importante realizar reuniones para incentivarlos a la realización de las diferentes actividades escolares?					✓
06	¿Es importante para el director del establecimiento educativo mantener la motivación en los docentes?					✓
07	¿El directivo de la institución se interesa por conseguir que las relaciones entres sus colaboradores sea la oportuna para generar un ambiente agradable?					✓
08	¿El ambiente que se genera en la institución, es el adecuado para desempeñar sus funciones de la docencia?					✓
09	¿El líder directivo se interesa porque el desempeño laboral sea eficiente en la institución?					✓
10	¿Los docentes de la institución están preparados para impartir las clases por lo que usted nota que ellos dominan el tema con exactitud?					✓
11	¿Los profesores del establecimiento educativo, cuentan con un desarrollo profesional con sentido pedagógico que permite su correcta formación en la educación?					✓
12	¿La relación que mantienen los docentes con los estudiantes es la adecuada para dar cumplimiento al proceso de enseñanza y aprendizaje?					✓
13	¿Los docentes de la institución presentan dominio de la tecnología, lo que les permite fortalecer sus conocimientos?					✓
14	¿La capacidad de respuesta que tienen los docentes es oportuna y lo hacen en un tono de comunicación que permite la comprensión del					✓

	contenido?						
1	¿Los docentes de la institución imparten el contenido de cada asignatura de una forma clara y concisa que genera interés en su aprendizaje?						✓
1	¿Los contenidos que imparten los docentes, les permiten hacer uso de su capacidad para analizar dicho contenido?						✓
1	¿Los docentes están capacitados para desarrollar el pensamiento crítico de los estudiantes, lo que le permite analizar y entender el tema áulico?						✓
1	¿Los docentes de la institución desarrollan el pensamiento creativo de los estudiantes?						✓

RECOMENDACIONES: _____

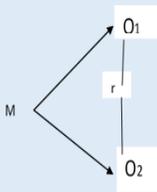
Apellidos y Nombres	Alfonso Legón Yessica Milena
Grado Académico	Magister 1006-09-689280
Mención	Educación Superior



 Firma

Anexo 4: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>¿Existe relación entre el liderazgo educativo y el desarrollo</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y el desarrollo profesional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.</p>	<p>GENERAL: Ha: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo profesional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. H₀: No existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo profesional docente en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.</p>	<p>VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO</p>		<p>POBLACIÓN N 60 docentes</p>

<p>docente en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019?</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar la relación entre el desarrollo pedagógico y el liderazgo directivo en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. • Identificar la relación entre los conocimientos oportunos y el liderazgo directivo en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019. • Determinar la relación entre la autorreflexión y el 	<p>ESPECÍFICAS:</p> <p>HaE1: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo pedagógico en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>H0E1: No existe relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo pedagógico en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>HaE2: Existe relación entre el liderazgo directivo y los conocimientos oportunos en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>H0E2: No existe relación entre el liderazgo directivo y los conocimientos oportunos</p>	<p>VARIABLE 2:</p> <p>DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE</p>	<p>Diseño Correlacional</p>  <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r r --- O2 </pre>	<p>MUESTRA</p> <p>60 docentes</p>
--	--	---	--	---	--

	<p>liderazgo directivo en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.</p>	<p>en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>Ha_{E3}: Existe relación el liderazgo directivo y la autorreflexión en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>H_{0E3}: No existe relación el liderazgo directivo y la autorreflexión en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>Ha_{E4}: Existe relación entre el desarrollo profesional docente y el desarrollo de la cultura en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.</p>			
--	---	--	--	--	--

H_{0E4}: No existe relación entre el desarrollo profesional docente y el desarrollo de la cultura en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.

H_{aE5}: Existe relación entre el desarrollo profesional docente y la forma en que se genera impulso en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.

H_{0E5}: No existe relación entre el desarrollo profesional docente y la forma en que se genera impulso en una Institución Educativa de Guayaquil – 2019.

		<p>H_{aE6}: Existe relación entre el desarrollo profesional docente y los resultados alcanzados en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>H_{0E6}: No existe relación entre el desarrollo profesional docente y los resultados alcanzados en una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019.</p>			
--	--	--	--	--	--

Elaborado por: La autor

Anexo 5: Resultados obtenidos en la encuesta

N°	V1										V2												
	D1			D2			D3				SUMA	PROMEDIO	D4			D5			D6			SUMA	PROMEDIO
	ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	ítem6	ítem6	ítem7	ítem8	ítem9			ítem10	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14	ítem14	ítem15	ítem16			
1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	15	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	12	1	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3	
3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3	
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	
5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	30	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	2	
6	3	3	2	2	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	
7	3	3	2	3	3	3	2	2	2	23	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	21	2	
8	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	3	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	19	2	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24	3	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	3	
17	3	3	2	3	3	3	3	2	2	24	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	27	3	

1																						
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	
1																						
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3	
2																						
0	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	27	3
2																						
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
2																						
2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3
2																						
3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	24	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	3
2																						
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	3	1	1	1	1	1	1	11	1	
2																						
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
2																						
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
2																						
7	2	3	3	2	2	2	2	2	3	21	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	22	2
2																						
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
2																						
9	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23	3
3																						
0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	4
3																						
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
3																						
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	4
3																						
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	30	3

3																						
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
3																						
5	2	2	2	3	3	3	2	2	2	21	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	12	1
3																						
6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29	3
3																						
7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	12	1
3																						
8	2	2	2	3	3	3	2	3	3	23	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25	3
3																						
9	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29	3
4																						
0	2	3	3	3	4	3	3	3	4	28	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	3
4																						
1	4	3	2	3	4	3	3	3	4	29	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	3
4																						
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	3
4																						
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
4																						
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
4																						
5	2	2	2	2	2	2	2	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
4																						
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3
4																						
7	2	3	3	3	4	3	3	3	4	28	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	31	3
4																						
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	20	2
4																						
9	3	3	4	3	4	3	3	3	3	29	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30	3

Anexo 6:

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA

Yo, **Silvia Dayana Delli Merino**, estudiante del programa de Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", identificada con CL- **0922214077**, con la tesis titulada: "**Liderazgo Directivo y el desarrollo profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil – 2019**"

Declaro bajo juramento que:

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

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



Lda. **Silvia Dayana Delli Merino**

CL- 0922214077

Piura, septiembre del 2019.