



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en una Institución  
Educativa de Durán, 2020**

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

**AUTORA:**

**Vallejo Curay, Greta Mariela (ORCID: 0000-0002-7727-8508)**

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**PIURA – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación, va dedicado con enorme satisfacción a mi esposo, mi hija y al ser maravilloso que no llegó a ver la culminación de la misma, pero sé que estará muy orgulloso al ver cumplida la promesa que un día les hice. A ellos les digo gracias por su paciencia durante los años de estudio y por todo su apoyo incondicional.

A mi hermana, Master Silvia Vallejo; le dedico mi sueño hoy convertido en una gran realidad gracias a su generosidad. Su apoyo ha sido mi motor en todo momento para alcanzar el éxito deseado.

A mis padres, hermanos y demás familiares por mantener siempre viva la llama de la esperanza y el aliento de confianza que han depositado en mí, lo que me ha hecho más fuerte para lograr alcanzar la culminación de este trabajo de investigación, y del cual me siento muy orgullosa.

Greta Mariela Vallejo Curay

## **Agradecimiento**

Quedo muy agradecida con Dios, por ser quien supo guiar mis pasos en los caminos del bien y permitir la culminación de este trabajo de investigación, venciendo todo obstáculo que la vida me presentaba y no desfallecer jamás en cada intento.

Agradezco a la Universidad César Vallejo y al Dr. Ulloa Parravicini César Eduardo, quienes me abrieron sus puertas y han sembrado en mí semillas de conocimiento y que hoy podemos recolectar con éxito la cosecha que representa la culminación de este trabajo de investigación.

También deseo agradecer a la Unidad Educativa Durán, por darme la oportunidad de aplicar este trabajo de investigación y servir a la sociedad.

Greta Mariela Vallejo Curay

## Índice de contenidos

Carátula-----	i
Dedicatoria-----	ii
Agradecimiento -----	iii
Índice de contenidos -----	v
Índice de Tablas-----	vi
Índice de Figuras -----	vii
Resumen -----	viii
Abstract -----	ix
I. INTRODUCCIÓN -----	1
II. MARCO TEÓRICO-----	4
III. METODOLOGÍA -----	16
3.1 Tipo y diseño de investigación-----	16
3.2 Variables y Operacionalización-----	17
3.3 Población, muestra y muestreo-----	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos-----	20
3.5 Procedimiento .....	22
3.6 Método de análisis de datos-----	22
3.7 Aspectos éticos-----	22
IV. RESULTADOS -----	24
V. DISCUSIÓN-----	39
VI. CONCLUSIONES-----	44
VII. RECOMENDACIONES-----	46
REFERENCIAS-----	47
ANEXOS -----	55

## Índice de Tablas

Tabla 1: <i>Población de docentes, directivos y administrativos de una institución educativa de Durán, 2020</i> -----	19
Tabla 2: <i>Muestra de docentes, directivos y administrativos de una institución educativa de Durán, 2020</i> -----	20
Tabla 3: <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la variable Liderazgo directivo de una institución educativa de Durán, 2020</i> -----	24
Tabla 4: <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la dimensión Definición de responsabilidades de la variable Liderazgo directivo</i> -----	25
Tabla 5: <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la dimensión Autonomía del director de la variable Liderazgo directivo</i> -----	26
Tabla 6: <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la dimensión Promoción del liderazgo de la variable Liderazgo directivo</i> -----	27
Tabla 7: <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la dimensión Atractivo de la dirección escolar del liderazgo de la variable Liderazgo directivo</i> -----	28
Tabla 8: <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la variable Gestión Educativa de una institución educativa de Durán, 2020</i> -----	29
Tabla 9: <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la dimensión Pedagogía Curricular de la variable Gestión Educativa</i> -----	30
Tabla 10: <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la dimensión Participación Social de la variable Gestión Educativa</i> -----	31
Tabla 11: <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la dimensión Organización de la variable Gestión Educativa</i> -----	32
Tabla 12: <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la dimensión Administración de la variable Gestión Educativa</i> -----	33
Tabla 13: <i>Correlación de las variables Liderazgo Directivo y Gestión Educativa de una Institución Educativa de Durán, 2020</i> -----	34
Tabla 14: <i>Correlación de las Dimensión Pedagogía curricular y el Liderazgo Directivo de una Institución Educativa de Durán, 2020</i> -----	35
Tabla 15: <i>Correlación de las Dimensión Participación Social y el Liderazgo Directivo de una Institución Educativa de Durán, 2020</i> -----	36
Tabla 16: <i>Correlación de las Dimensión Organización y el Liderazgo Directivo de una Institución Educativa de Durán, 2020</i> -----	37
Tabla 17: <i>Correlación de las Dimensión Administración y el Liderazgo Directivo de una Institución Educativa de Durán, 2020</i> -----	38

## Índice de Figuras

Figura 1: Diagrama del diseño .....	16
Figura 2: Niveles porcentuales de la variable Liderazgo directivo .....	24
Figura 3: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Definición de responsabilidades de la variable Liderazgo directivo .....	25
Figura 4: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Autonomía del director de la variable Liderazgo directivo .....	26
Figura 5: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Promoción del Liderazgo de la variable Liderazgo directivo .....	27
Figura 6: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Atractivo de la dirección escolar de la variable Liderazgo directivo .....	28
Figura 7: Niveles porcentuales de la variable Gestión Educativa.....	29
Figura 8: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Pedagogía Curricular de la variable Gestión Educativa .....	30
Figura 9: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Participación Social de la variable Gestión Educativa .....	31
Figura 10: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Organización de la variable Gestión Educativa .....	32
Figura 11: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Administración de la variable Gestión Educativa .....	33
Figura 12: Región de aceptación $H_1$ y rechazo de la $H_0$ .....	34
Figura 13: Región de aceptación $H_1$ y rechazo de la $H_0$ .....	35
Figura 14: Región de aceptación $H_1$ y rechazo de la $H_0$ .....	36
Figura 15: Región de aceptación $H_1$ y rechazo de la $H_0$ .....	37
Figura 16: Región de aceptación $H_1$ y rechazo de la $H_0$ .....	38

## Resumen

El estudio tiene como principal objetivo, determinar la relación entre el Liderazgo directivo y la Gestión Educativa de una institución educativa de Durán, 2020. Tomando como punto de partida la Teoría Organizacional de Frederick Taylor de 1903, la cual se encarga del estudio de la agrupación de individuos, en las instituciones; donde el líder gestiona sus funciones, con sentido común, racionalidad y busca resultados satisfactorios, en base a tres pilares como elevar la producción, incrementar incentivos, eficacia, y seguimiento estricto de las normas.

El diseño es no experimental, bajo un enfoque cuantitativo y tipo descriptivo-correlacional, en donde participaron 53 personas entre docentes y personal administrativo, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir el nivel de dos variables: uno para el liderazgo ejercido por su directivo y la gestión educativa respectivamente.

Los resultados correlacionales fue: Rho de Spearman  $r = 0,686^{**}$ , acompañado de un nivel de significancia de 0,000, inferior al límite  $p < 0,05$ . Así se concluye que existe correlación positiva y dependencia de la gestión educativa, de acuerdo a la ejecución correcta del liderazgo directivo. En cuanto a estadísticos descriptivos (Tabla 7), se ubican en el nivel Regular con un 60,4%.

**Palabras claves:** Liderazgo, Gestión, Pedagogía, Organización, Administración.

## Abstract

The main objective of the study is to determine the relationship between Directive Leadership and Educational Management of an educational institution in Durán, 2020. Taking as a starting point the Organizational Theory of Frederick Taylor of 1903, which is responsible for the study of the grouping of individuals, in institutions; where the leader manages his functions, with common sense, rationality and seeks satisfactory results, based on three pillars such as increasing production, increasing incentives, efficiency, and strict compliance with the rules.

The design is non-experimental, under a quantitative approach and descriptive-correlational type, in which 53 people participated, including teachers and administrative staff, to whom a questionnaire was applied to measure the level of two variables: one for the leadership exercised by their manager and educational management respectively.

The correlational results were: Spearman's Rho  $r = 0.686^{**}$ , accompanied by a significance level of 0.000, lower than the limit of  $p < 0.05$ . Thus it is concluded that there is a positive correlation and dependence on educational management, according to the correct execution of directive leadership. Regarding descriptive statistics (Table 7), they are located at the Regular level with 60.4%.

**Keywords:** Leadership, Management, Pedagogy, Organization, Administration.

## I. INTRODUCCIÓN

El marco educativo, en los últimos años, implica un conglomerado, no solo de directrices que guían el proceso de la enseñanza en un alcance epistemológico, o pedagógico, sino que el éxito de alcanzar la calidad óptima de estos flujos de aprendizaje en los estudiantes, también depende de la gestión efectiva del Liderazgo que ejercen los directivos de las instituciones académicas, en su equipo de trabajo docente; para lo cual se basan en el cumplimiento de estándares de aprendizajes en los que se refleja la eficiencia de una dirección escolar.

Analizando los problemas internacionales, en el congreso nacional de tendencias en la educación, propiciado por la UNESCO en el 2016, se promulgó la necesidad de mejorar el desempeño profesional del equipo administrativo y de los educadores, con respecto al liderazgo directivo, esencial para un aprendizaje eficiente, al cambiar radicalmente las prácticas pedagógicas; que se evidencia de forma positiva en el estado de México y Acapulco dentro de sus espacios de aprendizaje. Incluso, Weinstein, Hernández, Cuéllar & Flessa en el 2015, afirmaron existe una brecha de los cargos de autoridad donde las mujeres ocupan un 20% de puestos directivos en colegios de América y un 2% de participación en Asia Occidental, siendo quienes se preocupan por la transversalidad de contenidos, equidad de logros, manteniendo la disciplina en los estudiantes.

Esta problemática en el marco del sistema educativo del Ecuador, según Peña A. en el 2019, se evidencia en una latente deficiencia de la gestión educativa, esto se debe a que los directivos no solo deben desempeñar una función autocrática, al imponer sus decisiones; sino, que deben de enfocarse en buscar estrategias en la gestión de talento humano, orientadas a mejorar la calidad de enseñanza. Tal es el reto actual de la educación en tiempos de COVID-19, en cuanto a ejercer liderazgo de forma no presencial se trata; por medio de plataformas virtuales, pues la gestión escolar se reduce a un empoderamiento hacia los docentes; donde los directivos solo regulan el cumplimiento de actividades programadas, considerando sugerencias para mejorar como equipo.

De acuerdo a la realidad problemática local de una institución educativa de Durán, en su auditoría educativa, los directivos de esta entidad educativa, reflejaron haber dejado de lado sus constructos y habían aplicado antiguas políticas, como la falta de acreditación de la calidad de educación en el

establecimiento educativo, y un ambiente hostil e incómodo para los diferentes departamentos administrativos como para el personal docente.

El problema general de estudio fue: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y gestión educativa en una institución educativa de Durán, 2020?

En cuanto a la justificación teórica se comprobó la importancia del refuerzo extrínseco de una felicitación o reconocimiento público al buen trabajo desarrollado por los docentes, a través de una escala cuantitativa; que reconozca el avance de los educadores, al ejecutar correctamente las directrices que imparten sus directivos, pues fueron orientados de forma precisa, por canales de comunicación eficientes, con inteligencia emocional, al laborar bajo presión entre equipos de adultos.

Como justificación práctica, la investigación ayudará a mejorar la calidad de la educación, en una institución educativa de Durán, gracias a las gestiones educativas que se pretenden aplicar, como prácticas y talleres colaborativos que propicien un buen ambiente administrativo en el establecimiento llevándolo a un campo de transformación, dando retroalimentación de los aspectos técnicos que deben mejorar en el desarrollo del trabajo en el equipo de maestros.

En la relevancia social, ayudará a eliminar las barreras de comunicación entre los educadores y su autoridad a cargo, estableciendo un punto de equidad en la toma de decisiones, al considerar las propuestas de todos los niveles jerárquicos; considerando el bienestar global de la institución académica; evaluando la posibilidad de aplicar proyectos pedagógicos con el seguimiento del directivo.

Por ello, se formuló como objetivo general de investigación: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en una institución educativa de Durán, 2020.

Como objetivos específicos del presente informe de investigación, en base a las dimensiones de la variable gestión educativa, se tiene:

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la pedagogía curricular en una institución educativa de Durán, 2020.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la Participación Social en una institución educativa de Durán, 2020.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la organización en una institución educativa de Durán, 2020.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la administración en una institución educativa de Durán, 2020.

Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la Definición de responsabilidades del director en una institución educativa de Durán, 2020.

Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y Autonomía del director en una institución educativa de Durán, 2020.

Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y Promoción del Liderazgo en una institución educativa de Durán, 2020.

Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y Atractivo de la dirección escolar en una institución educativa de Durán, 2020.

Se estableció como hipótesis general del estudio lo siguiente: Existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en una institución educativa de Durán, 2020.

Entre las hipótesis específicas se plantearon:

H<sub>1E1</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la pedagogía curricular en una institución educativa de Durán, 2020.

H<sub>0E1</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y pedagogía curricular de la gestión educativa en una institución educativa de Durán, 2020.

H<sub>1E2</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la Participación Social en una institución educativa de Durán, 2020.

H<sub>0E2</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la Participación Social en una institución educativa de Durán, 2020.

H<sub>1E3</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la Organización en una institución educativa de Durán, 2020.

H<sub>0E3</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la Organización en una institución educativa de Durán, 2020.

H<sub>1E4</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la Administración en una institución educativa de Durán, 2020.

H<sub>0E4</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la Administración en una institución educativa de Durán, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En mención a los estudios previos que sustentan el tema de investigación, se tienen los siguientes antecedentes que muestran contenido de apoyo en relación a la variable liderazgo directivo:

Vega A. en el 2018, en su tesis de maestría de la Universidad César Vallejo, titulada “Liderazgo directivo y el desempeño de los educadores en la unidad educativa Pública “José Quiñones Gonzales” de Ayacucho, 2017”, tenía como principal objetivo determinar el nivel de relación que existía entre el liderazgo directivo y el desempeño de los profesores de la institución en mención. El estudio de diseño transaccional, era de tipo correlacional-causal. La muestra fue censal porque se contó tan solo con una población de 50 docentes, a quienes se les suministró un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados indicaron por medio del estadígrafo Tau C de Kendall, que existe un grado de correlación de 0,505, lo cual se ubica en un nivel moderado positivo entre las variables, además de que la escala de significancia es inferior al límite de 0,05 (0,00). En este caso se concluyó que se rechazaba la hipótesis nula, y se aceptaba la alterna, ya que el liderazgo en directivos se relaciona de forma directa con el desempeño que reflejen los docentes en su trabajo educativo.

Miñano R. en el 2017, en su tesis de maestría en la carrera de Administración educativa, titulada “Estilos de liderazgo del director y actitud frente el cambio organizativo en la unidad educativa César Vallejo de Santiago de Chuco, 2017” cuyo objetivo primordial fue analizar la relación existente entre el liderazgo del director y la actitud ante el cambio, respecto a las actitudes organizacionales. El diseño de investigación fue no experimental de tipo correlacional; donde se contó con una muestra de 45 docentes, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios como instrumentos para cada variable; arrojando como resultado un estilo de liderazgo correctivo en el nivel alto en las numeraciones descriptivas. En el caso de las correlaciones, por medio del coeficiente Rho de Spearman se obtuvo que el estilo de liderazgo transformacional con las actitudes al cambio se relaciona de forma directa con un  $r = 0,990^{**}$  positivo, y el modelo transaccional se relaciona en un  $r = 0,822^{**}$ , en aceptación directa; por lo que se concluyó que existe la gran aceptación de la posibilidad para una actitud de cambio organizacional en la institución educativa, en los diferentes estilos de liderazgo de los directivos.

Manes A. en el 2019, en su tesis para obtener el grado de maestro en Gerencia de la Educación, titulada “Estilos de liderazgo directivo y su relación en la gestión de pedagogía de los educadores de la institución académica Miguel Ángel Arcángel en “Acos Huaral”, tenía como propósito primordial el establecer la relación entre los distintos estilos de liderazgo entre el liderazgo de directivos y la gestión de la pedagogía de los profesores, para que los alumnos alcancen sus aprendizajes. La investigación de tipo descriptiva-correlacional, utilizó una muestra de 3 directivos, 18 docentes y 84 estudiantes, quienes participaron en el proceso de la encuesta por medio de un cuestionario para ambas variables. En los resultados que se obtuvieron desde el enfoque descriptivo la dimensión liderazgo autoritario alcanzó un 36,2% en el nivel medio; el liderazgo transformacional alcanzó un 41,9% en el mismo grado. Por resultados inferenciales Rho de Spearman arrojó una magnitud de 0,714, lo cual indica que existe una correlación buena, por lo cual se interpreta que el liderazgo de los directivos mejora el desempeño de los docentes.

Sánchez M. en el 2019, en su tesis de maestría de la Universidad San Ignacio de Loyola, titulada “Liderazgo Directivo y Clima Institucional en una unidad educativa fiscal del Callao”, planteó como propósito principal determinar el grado en que se relaciona el liderazgo de los directivos con las dimensiones con el clima institucional en un centro educativo de la Región Chalaca. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional; para lo cual se trabajó con una muestra de 72 profesores a quienes con la técnica de la encuesta se les aplicó dos cuestionarios que abarcan ambas variables. Con el resultado de Rho de Spearman  $r = 0,754^{**}$ , se interpreta una relación alta y directa entre el manejo de conflictos y el clima de la organización, seguido de un  $r = 0,277^{*}$  entre la capacidad de gestión y el clima de la organización, lo cual es una correlación baja. Por todo ello, se concluyó que existe una significativa correlación y directa entre el liderazgo que ejercen los directivos que ejercen las autoridades educativas; con el clima institucional, es decir, que mayor grado de liderazgo directivo, está vinculado un elevado nivel de clima organizacional.

Para la variable dependiente gestión educativa, hemos tomado como referencia los siguientes estudios internacionales:

Alvarado O. en el 2019, en su artículo académico referente a “Las perspectivas de la gestión educativa” de UNIFE, cuyo objetivo fue formular ciertas reflexiones para abordar uno de los problemas relevantes que influyen negativamente al sistema educativo peruano, que es la gestión educativa. El estudio de tipo cualitativo, aplicó la técnica de la observación y recolectó información primaria en base a publicaciones previas; para lo cual se analizaron ámbitos relacionados al avance informático y la globalización, considerados como los principales fenómenos que afectan a los procesos educativos, ya que los centros educativos estatales se ven relegados en presupuesto económico como una forma de encubrir intenciones de desinterés en atender las necesidades educativas estatales. En procesos gerenciales se evidenció la importancia de proponer proyectos innovadores, para generar descentralización de decisiones. Por último, se concluyó que las competencias del gerente educativo, deben ampliar sus funciones y responsabilidades en base al cumplimiento de las 10 C’s de la gerencia de éxito; concepto, conocimiento, creatividad, criterio, coherencia, confianza, constancia, comunicación y control, a efecto de atender inquietudes de futuras generaciones de profesores y directivos educativos.

Jabif L. en el 2018, en el artículo científico titulado “La gestión educativa mirada desde otras experiencias”, en el cual se tuvo como propósito primordial, reflexionar sobre los fenómenos que desde la perspectiva de la gestión educativa inciden de forma significativa en esta variable, de la cual emergen desviaciones y patologías en diferentes países, por lo cual, al ser un estudio cualitativo, se han realizado comparaciones con otros estudios de la región de Lund en Suecia. El debate pedagógico, se consideró de alcance transversal, pues manifestó la importancia de la multiculturalidad en los países nórdicos, ya que, al comparar esta prospectiva en países como Estados Unidos y Canadá, se identificó que aquellas regiones donde la cuota de inmigrantes iba en aumento; fueron más innovadoras en incorporar la enseñanza del idioma materno desde la primaria, para mejorar los niveles de aprendizaje. Por lo cual se concluyó que los altos niveles de autonomía que fueron otorgados a las escuelas les permitieron definir procesos pedagógicos pertinentes para lograr objetivos siempre y cuando los docentes tuvieran un alto profesionalismo y actitud al trabajo en equipo.

Zaga W., en el 2016, en su tesis doctoral en la mención de Gestión Pública y Gobernabilidad titulada “La gestión educativa, administrativa y el desempeño de los docentes”, cuyo objetivo fue determinar si existía relación entre la gestión de educación, de administración y si se relacionan de forma significativa con el desempeño de los profesores de una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2016. La investigación de diseño no experimental, tipo básica-correlacional y corte transversal; tuvo una muestra constituida por 228 docentes, con muestreo aleatorio simple. A los participantes se les aplicó tres cuestionarios con el fin de medir la relación de las gestiones educativas y administrativas con el desempeño de los educadores. Los resultados que se obtuvieron, confirmaron que la hipótesis de estudio se aceptaba, ya que existe relación significativa entre las variables mencionadas, pues se obtuvo un nivel de significancia de  $p < ,01$  (0,000) y un Rho de Spearman de ,818. Se concluyó que existía una positiva correlación entre las variables; en otras palabras; con una gestión eficaz; se obtendría un mejor desempeño del equipo de docentes.

Con respecto a trabajos previos en el marco nacional y local; para la variable liderazgo directivo se tienen los siguientes precedentes:

Angulo J. en el 2016, en su tesis de maestría para Ciencias de la Educación, sobre “El liderazgo directivo y su incidencia en el clima organizacional de la Unidad Educativa Consuelo Benavidez de San Lorenzo”, cuyo objetivo primordial era orientar a conocer el ambiente laboral y la incidencia que promueve la aplicación del liderazgo directivo en la generación del clima organizacional del centro mencionado. Se siguió un método inductivo-deductivo, siendo un estudio de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, se utilizó un cuestionario, para recopilar datos de una muestra de 230 alumnos y 150 padres de familia. Los resultados se basaron en las experiencias experimentales de toda la comunidad educativa y que un 40,67% opinó que la gestión directiva es muy buena, seguido de un 35,33% que lo califican como excelente. Se concluyó la detección de carencias que conducen a plantear una propuesta para la mejora del ambiente laboral en el colegio; al aplicar correctivos en el estilo de liderazgo directivo, con el fin de potenciar la calidad en la educación que oferta el centro académico.

Montes M. en el 2018, en su tesis de maestría para la gerencia y Liderazgo Educativo, titulada “Liderazgo directivo y su incidencia en el clima laboral de

una unidad educativa desde el punto de vista de los docentes, representantes y estudiantes de básica superior de la ciudad de Cuenca, 2018”, tenía como propósito fundamental fue establecer la línea de liderazgo directivo que se emplea en la institución y su influencia en el clima institucional desde la percepción de los profesores, padres de familia y alumnos del nivel de la básica superior. El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, para lo cual se tuvo una muestra de 19 docentes, 83 estudiantes del subnivel mencionado y 83 padres de familia, a quienes se les aplicó dos cuestionarios grupales. Los resultados por medio del estadístico Chi cuadrado fue de 0,0005, que se interpretó como la existencia de una vinculación significativa entre las variables. Así se concluyó que existe el ejercicio de un liderazgo democrático con valoraciones altas en la identidad e integración organizacional; caso contrario con la motivación en los docentes, pues deben trabajar estrategias que eleven el nivel de la categoría en los educadores.

De la Ece N. en el 2018, en su artículo científico para la revista Logos, titulada “Liderazgo Directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa "Nueva Aurora" de un cantón de la Provincia del Guayas-Ecuador, 2017”, cuyo objetivo principal era determinar la relación existente entre las variables de liderazgo a directivos y evaluación del desempeño. El estudio de diseño no experimental, tipo descriptivo-correlacional y corte transversal, empleó una muestra de 80 docentes de la Unidad Educativa “Nueva Aurora”, del cantón Durán de la Provincia del Guayas, Ecuador”; en donde se utilizó la técnica de la encuesta que recolectó datos para ambas variables, y se aplicó un cuestionario como instrumento elaborado para los docentes. En el análisis descriptivo e inferencial de los resultados, se obtuvo una correlación por medio del Rho de Spearman con un  $Rho = 0,783^{**}$ , y un nivel significancia  $p < 0,05$  (0,00), que rechaza a la hipótesis nula, por lo cual se concluye que existe una relación entre el liderazgo que ejercen los directivos educativos y la evaluación de desempeño de los profesores; lo cual indica que a medida de que se emplee correctamente ese estilo de liderazgo, se obtendrán buenos resultados del rendimiento docente.

Como aporte de los estudios nacionales ecuatorianos, se cuenta los siguientes antecedentes para la variable propuesta, gestión educativa:

Tutivén S. en el 2018, en su tesis de maestría para Gerencia Educativa, referente a “La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima

institucional en el Colegio Nacional “31 de Octubre” del cantón Samborondón, Guayas”, tuvo como finalidad primordial, examinar la eficacia gestión educativa en el clima de la organización escolar, y la forma en que influye para alcanzar resultados de calidad en el desarrollo de las acciones educativas en la unidad educativa “31 de Octubre”, de Samborondón. El estudio diseñado de forma no experimental y enfoque cualitativo, auscultó la realidad del entorno inmerso en el clima laboral, al identificar la participación los integrantes, para lograr trabajos colaborativos que garanticen la interacción por niveles, sentido de identidad en equipos y pertenencia a la institución. En conclusión, el centro escolar y el diseño de compromisos que se aporten de forma significativa en las relaciones personales, servirán de orientación para generar un ambiente educativo que cumpla con condiciones requeridas; gracias a la mediación de problemas y al empoderar tareas armónicas, para la convivencia interna de la unidad educativa.

Andrade D. en el 2019, en su tesis de maestría para la mención en Innovación en Educación, titulada “La gestión educativa con respecto al currículo de educación física escolar”, cuyo eje fundamental era aportar a una continua mejora en la gestión de la educación para los profesores de educación física académica y reforzando sus relaciones en la Unidad Educativa José María Navarrete, del cantón de Tangua-Ecuador. La investigación de diseño experimental, alcance transversal y tipo descriptivo; recopiló datos, mediante entrevistas a profesoras del nivel básica media y docentes de cultura física en el bachillerato; al revisar sus planificaciones de clase, por grupos focales. Analizando los datos obtenidos, se presentó un modelo de gestión educativa, que modifica el currículo de la asignatura en mención, incluido en el cronograma del plan operativo anual, Se concluyó una deficiente gestión de la asignatura cultura física, en el nivel primaria, pues, no cuentan con recursos didácticos y espacios para prácticas, por lo cual los alumnos no aplican ejes de aprendizaje del núcleo temático como juegos tradicionales, convivencia, cooperación; por ello se aplica la propuesta que le permitirá a los docentes, desarrollar estrategias pedagógicas para el entorno rural.

Silva M. en el 2019, en su tesis de maestría de Educación Superior de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, titulada “La gestión educativa para desarrollar el liderazgo pedagógico en las autoridades directivas y profesores de la Tecnológica Universidad Ecotec”, cuyo objetivo principal fue analizar el

liderazgo desde la teoría de la inteligencia emocional como habilidad educativa que permita crear ambientes de aprendizaje donde se pueda debatir el proceso educativo. El estudio de enfoque epistemológico-cualitativo y tipo descriptivo; aplicó la técnica de la encuesta, por medio de entrevistas a 6 expertos docentes, desde su perspectiva de formadores, en el proceso de control educativo. Se obtuvo como resultado que la Universidad, en mención a la comunidad académica, ejerce presión en el cumplimiento de objetivos, que registran un ritmo marcado del liderazgo y gestión, con códigos innovadores que conllevan a cambios frecuentes en la visión académica enfocada en la calidad. En conclusión, se debe de identificar oportunidades de mejora en procesos pedagógicos, con una capacitación que les permita a los docentes, ser gestores de una formación altruista, a pesar de que la Educación Superior sigue siendo una incógnita.

Sin embargo, es necesario, revisar las teorías que respalda principios de aplicación pragmática, en cada variable de estudio, como en el caso del liderazgo directivo; se conoce que la Teoría de Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard de 1969, indica que todo directivo, debe adaptarse a las características y rasgos personales de profesionales que están bajo relación de dependencia de su dirección. En este caso, el director debe ser dinámico y flexible, puesto a que practica dos vertientes de madurez: la motivación psicológica y la capacitación para las tareas encomendadas en el cargo.

Estos principios resumen el problema que atraviesan ciertos líderes, que a pesar de acudir a seminarios y tener conocimiento sobre el liderazgo moderno, no lo aplican en la realidad, por su falta de participación; olvidando que se debe de transmitir autonomía y no autoritarismo.

En el caso de la segunda vertiente sobre las capacitaciones y entrenamientos, se afirma que, para ayudar a los supervisores y directivos a cambiar sus actitudes, se necesitan aplicar los siguientes fundamentos:

La necesidad de que los directivos mejoren sus prácticas de liderazgo. En este principio se resalta la importancia que tiene un proceso de liderazgo eficaz para que la organización sea competitiva en el largo plazo; es decir, que los directivos no solo den órdenes, sino que motiven al cambio positivo para lograr una cultura organizacional.

El hallazgo, emocional e intelectual, de la relación entre los colaboradores con los que se trabaja y las relaciones interpersonales de ellos con otras personas. Los directivos deben incorporar estrategias personales para estar más espontáneo y atento a expresar sus sentimientos y opiniones con sus subalternos; generando así una escucha activa, compartiendo información válida de las operaciones laborales y reafirmando relaciones con los demás.

La supervisión y adaptación constante de parte de los directivos, de los colaboradores, emociones y creencias que están en el punto de partida de sus acciones, cuando interactúan con sus trabajadores. Se busca que el directivo no solo se esfuerce en cambiar su forma de liderar, sino en estimular a sus seguidores en lograr metas de situaciones específicas, donde la acción apropiada no es ejercer presiones, sino en dar empoderamiento y apoyo en las decisiones de sus colaboradores teniendo la capacidad de subordinación. (Arredondo, 2014. P. 7-9)

En el caso de la variable gestión educativa; se respalda en la Teoría de la Organización Fisiológica de Frederick Taylor de 1903, que se considera como el campo del conocimiento humano que se encarga del estudio de la agrupación de individuos, en las instituciones generales; donde el líder gestiona sus funciones, con sentido común, racionalidad y busca resultados satisfactorios; la cual a su vez, se apoya en tres pilares: elevar la producción, incrementar incentivos, eficacia, y seguimiento estricto de las normas. Esta filosofía Tayloriana, según el artículo académico de Bautista A., García B., Nolasco J. & Saavedra J. del 2015, reposa en los cuatro principios básicos siguientes:

El desarrollo de una verdadera ciencia administrativa, se refiere a la organización del trabajo; de actividades, que reemplazan las metodologías ineficientes de trabajo, por lo cual se miden los tiempos, demoras, recursos y operaciones realizadas con responsabilidad; incluso, se valoriza la importancia de economizar procedimientos, de acuerdo a la cantidad de horas de trabajo por empleado, que labore en un entorno de óptimas condiciones, con el fin de que alcance los objetivos planificados, con eficiencia en el uso de materiales.

La selección científica de los colaboradores, menciona que los colaboradores deben ser elegidos y ubicados, según sus capacidades, según su evaluación

inicial de desempeño, de forma sistemática, en base a una prueba de aptitudes; lo cual ayude a determinar si el candidato está calificado para el cargo vacante.

La educación y desarrollo científico del empleado, hace mención al nivel de motivación en que el docente trabaja; donde llega a incentivar investigaciones que requieran del método científico, con el fin de ganar conocimientos compartidos; desde la experiencia como docente; hasta lograr cambios positivos con su propuesta en el aprendizaje de los estudiantes.

Cooperación amistosa e íntima entre empleados y administradores, indica que, si el directivo desagrega de forma equitativa las funciones entre los docentes, y con una remuneración justa por unidad de trabajo, se sentirán motivados y serán eficientes en tiempo, costos y resultados.

Para comprender el alcance de cada variable, es necesario incluso, conocer las bases teóricas y definiciones de las mismas:

La palabra liderazgo según el autor Stogdill R., en 1999, lo resume como, el proceso de conducir las actividades de un grupo e influir sobre las conductas que estos desarrollen. (p. 27). Las decisiones que lleguen a tomar los líderes, siempre van a depender de lo que han previsto y planificado durante sus funciones, es decir su visión anticipada ante los posibles sucesos, pero apoyados de los estudios y análisis debidamente programados. Por ello para comprender a cabalidad el alcance de cada variable se detallan a continuación las bases teóricas de la variable liderazgo directivo:

Según la Organización de Estados Americanos para la Educación, Ciencia y Cultura en el 2019, en su libro para el análisis de la normativa de rectores escolares en Iberoamérica; el Liderazgo directivo es definido como un conjunto de conductas, conocimientos, aptitudes y destrezas que les permiten cumplir a las autoridades encargadas de la dirección en los centros educativos con responsabilidad en sus funciones de: resolver problemas y promover innovaciones para lograr una mejora. Desde esta perspectiva, los directores escolares son líderes que asimilan la puesta en marcha de una visión de lo que la comunidad educativa puede alcanzar a convertirse. (p. 14).

Reyes, Trejo & Topete, en la Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo del 2017, establecen conceptualmente que el liderazgo directivo es un conglomerado de procedimientos que orientan a los equipos y a

las personas a una específica dirección hacia el alcance de la excelencia y el aprendizaje institucional, de forma primordial, a través de medios no coercitivos, siendo fundamental para lograr una óptima gestión en las organizaciones, ya que se considera como una competencia y estrategia necesaria para los directivos de los centros educativos.(p. 5)

Murillo B. en el 2019, establece en su análisis del liderazgo directivo para la OEI, que el liderazgo directivo está compuesto de cuatro dimensiones, entre las cuales constan: definición de responsabilidades del director, autonomía del director, promoción del liderazgo, atractivo de la dirección escolar.

Definición de responsabilidades del director, se refiere al grado en que la normativa establece el perfil del director escolar, por medio de la delimitación de las funciones que destacan en el desempeño del cargo de su dirección superior, y que se centran en conseguir el alcance de sus propósitos; para cada tipo de liderazgo pedagógico, distribuido e inclusivo, usando dichas premisas para delimitar las políticas sobre una dirección educativa, impulsando la innovación e investigación. (p. 51). Entre las directrices que ejercen los directivos están: focalizar tareas de su equipo de trabajo, aportar a la formación del equipo de trabajo para su evaluación periódica, controlar procesos internos; reuniones de Juntas directivas, actuar como agente de la Gestión de Talento Humano. (OBS, 2020)

Autonomía del director, hace mención a que el director es el primer responsable, en la toma de decisiones que modifiquen la inclusión y la equidad de la educación, ya que debe impulsar que en el centro educativo se respete la libertad de ideología en prácticas ciencias del magisterio; es decir, que representa la transferencia de responsabilidades para orientar a los docentes hacia la calidad académica, bajo las normas de convivencia social. (Bogliaccini, 2003, p. 1). Los directores, manejan tres tipos de autonomía: pedagógica, organizativa, gestión, cuando aplica la jefatura de todo el cuerpo docente en el centro, con la potestad de nombrar o cesar las funciones de los miembros de la Junta Académica” (Del Pozo, 2015)

Promoción del liderazgo, esto se logra de acuerdo al tamaño de la institución educativa, en el alcance de una eficiente gestión del talento humano; como cuando se reconocen méritos, incentivos no salariales, como capacitaciones.

(Murillo, 2019, p. 92-94). Además, la autoridad debe demostrar ciertas características para motivar al trabajo colaborativo, como: integridad, la compasión, el conocimiento, el compromiso, la confianza y la comunicación. (Hanel, López & Martínez, 2017, p.3)

Atractivo de la dirección escolar; esto incluye a los factores estratégicos que atraen a los profesionales en sus puestos de trabajo, como oportunidades de promoción profesional, con concursos que permiten acceder a una plaza de trabajo directiva. (Murillo, 2019, p. 102). La dirección escolar comprende una dimensión de la educación, cuya ejecución pone en aviso el cruce de intenciones regulatorias y de práctica del control por parte de la Administración Educativa, las necesidades percibidas por los docentes de enfrentar su propio desempeño profesional y de tener un moderador cercano que garantice la calidad de la prestación del servicio educativo. (Sacristán, Beltrán, Salinas, & Martín, 1995, p. 15)

Por otro lado, Manes J. en el 2005, definió a la gestión educativa como el conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural. (p. 17). Según Vásquez E. & Mejía J., en el 2011 manifestaron, que la gestión educativa engloba a un conjunto de experiencias que estimulan el interés por desarrollar innovaciones para apoyar la actividad del plan estratégico dentro de un marco de pertinencia y relevancia que garantice la eficiencia en el logro de objetivos y metas en el centro escolar. (p. 11). A su vez manifiestan que esta variable está compuesta por dimensiones como: Pedagógica-Curricular, Participación Social, Organización, Administración:

La primera dimensión, Pedagogía Curricular, hace referencia a la precisión de reforzar los procedimientos pedagógicos que se relacionan con el aprendizaje y los modos de enseñanza como un vínculo significativo para quien adquiere aprendizajes y los enseña; como una vía para garantizar la educación humanística, lo que se interpreta en que los temas de estudio integran el plan y programas se conciben como medios generadores de actitudes y habilidades basadas en valores para vivir en sociedad, respetando las normas de ciudadanía que les facilite crecer en un entorno de paz. (Vásquez & Mejía, 2011, p. 12).

La segunda Dimensión, Participación Social, : La escuela requiere, hoy más que nunca, un resuelto apoyo de los padres de familia y la comunidad, un respaldo que no sólo considera las cuotas económicas, donaciones materiales o fuerza de trabajo, sino del involucramiento en el aseguramiento de los aprendizajes de los alumnos, a través de una participación responsable que contribuya al fortalecimiento de los procesos de enseñanza, con el firme propósito de mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. (Vásquez & Mejía, 2011, p. 13).

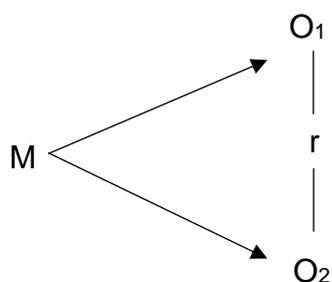
La tercera Dimensión, Organización, refiere la importancia de las decisiones que se toman para dar cauce a la acción cotidiana de la escuela y asegurar el logro de los aprendizajes de todos los alumnos. Favorecer las buenas relaciones, la disposición y el compromiso de todos los participantes resulta fundamental para la mejora de las prácticas en la gestión pedagógica y en la escolar. Fomenta la dignificación de los espacios escolares, la optimización de recursos, la profesionalización de directivos y docentes, el desempeño educativo con equidad, con el fin de contar con una escuela segura, saludable, libre de violencia. (Vásquez & Mejía, 2011, p. 14).

La cuarta dimensión, Administración, hace mención a que todo centro educativo, debe de monitorear a sus requerimientos técnicos y de índole administrativo, ya que, si no se atienden con anticipación, pueden llegar a convertirse en un factor negativo para los procesos educativos y de aprendizaje. Los indicadores de esta dimensión agrupan a la coordinación frecuente del talento humano, financieros, materiales y de tiempo, avalando actividades de control de la información proveniente de la comunidad académica, en cumplimiento de las normas; como de la supervisión estudiantil, respecto a directrices de la autoridad en administración. Incluso se evalúa el inventario de los lugares físicos adecuados y con herramientas suficientes que apoyen a un óptimo desempeño escolar.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El diseño de investigación se considera como no experimental, ya que en este caso la investigadora, no intervino en la manipulación o prueba de las variables de estudio, y tan solo realizó un plan o estrategia para obtener información proveniente de la realidad de su comportamiento, sin la creación de un contexto de causa y efecto, por lo cual se consideró en este caso como empírica y sistemática. El enfoque del estudio, se desarrolló de forma cuantitativa. Así también, se resaltó el alcance transversal; porque se observa o evidencia la naturaleza de los fenómenos en un momento específico y que por su carácter calificó como descriptivo-correlacional, puesto que, su estructura ayudó a establecer con mayor exactitud los patrones conductuales de una población, cuyas opiniones consoliden de manera lógica las teorías o hipótesis fundamentadas desde el problema general; y de esa forma contrastar con los resultados del análisis estadístico y emitir conclusiones. Por su carácter el proceso investigativo, se considera como descriptivo-correlacional, debido a que se buscó identificar las cualidades que diferencien a cada variable, basados en tendencias y valoraciones de la población que se eligió; para luego establecer asociaciones entre la variables y sus dimensiones, cuantificando las magnitudes que se manifiestan en el comportamiento de un grupo de individuos selecto; en este caso entre el desarrollo de liderazgo directivo, por encima de la gestión educativa que ejercen las autoridades de alto mando académico, como son los rectores.



Dónde:

M = muestra de 53 docentes y administrativos en una institución educativa de Durán

O<sub>1</sub> = Variable 1: Liderazgo Directivo

O<sub>2</sub> = Variable 2: Gestión educativa

r = relación de la variable independiente sobre la dependiente

Figura 1: Diagrama del diseño

## 3.2 Variables y Operacionalización

### **Variable 1:** Liderazgo Directivo

**Definición conceptual:** Tropman J., en el 2010, definió al liderazgo directivo como aquel que organiza, crea, mantiene y coordina actividades que impliquen nuevas direcciones para obtener resultados de alta calidad por una misión hacia el cambio positivo; donde los líderes se centran en la eficiencia e innovación, combinando con eficacia los resultados correctos de los procesos de producción. (p. 47)

MacGregor J. definió en 1978, al liderazgo directivo, también conocido como transformacional como, aquel que es ejercido por aquellas personas con una marcada personalidad y visión, gracias a la cual son capaces de modificar las expectativas, motivaciones y percepciones de sus trabajadores, así como liderar el cambio dentro de una institución. (Barcelo, 2018)

**Definición operacional:** Los directivos de la unidad educativa, evidencian el estilo de liderazgo directivo, al planificar y dividir el trabajo de forma igualitaria en la carga docente, en base al plan operativo anual; y bajo un control que se rige en el cumplimiento de estándares educativos, donde se identifique la eficiencia de recursos académicos y herramientas de trabajo; así como la eficacia en el logro de objetivos institucionales

### **Indicadores**

El liderazgo directivo, comprende a las siguientes Dimensiones con sus respectivos indicadores de medición:

Definición de responsabilidades del director: Delimitación de funciones en cargos, aplicación de políticas educativas internas, actitud positiva al cambio e innovación.

Autonomía del director: Toma de decisiones igualitarias, empoderamiento a los profesores, práctica de las normas de convivencia social.

Promoción del liderazgo: Eficiencia en la gestión de recursos humanos, refuerzos positivos e incentivos, motivación al trabajo en equipo.

Atractivo de la dirección escolar: Oportunidad a la autorrealización profesional, evaluación retroalimentada del trabajo colaborativo, capacitación periódica del personal para la calidad del servicio.

## **Variable 2:** Gestión educativa

**Definición conceptual:** Pérez O. en el 2016, conceptualizó a la gestión educativa como el conglomerado de procedimientos, en la toma de decisiones y ejecución de acciones que faciliten la puesta en marcha de prácticas pedagógicas, su desarrollo y evaluación. Entre los beneficios está: promueve la convivencia escolar, manejo eficiente de recursos, asegura el emprendimiento de proyectos y sostiene la autonomía institucional. (p. 6)

Surya P, en el 2011, en su guía sobre Educational management, definió a la gestión educativa como el proceso o la ciencia que alcanza objetivos y logra productividad, a partir de la adquisición y asignación de recursos, para la implementación de principios administrativos, que ayudan a la planificación efectiva y eficiente del trabajo en el campo de la educación. (p.2)

**Definición Operacional:** La gestión educativa en la práctica de la administración directiva, se evidencia en el proceso de planificación, organización, dirección y control de las acciones plasmadas en el cronograma escolar, por parte del rector o rectora; en base a los objetivos planeados al inicio del año educativo, y que al final serán medidos según el alcance de los estándares de aprendizaje, según los proyectos desarrollados por cada docente.

### **Indicadores**

La gestión educativa, está conformada por diversas dimensiones que se miden por indicadores que permiten la aplicación de sus etapas; como lo son:

**Pedagogía curricular:** Refuerzo de procedimientos pedagógicos, programas humanísticos de educación, Aprendizaje que se basa en valores.

**Participación Social:** Integración de la comunidad educativa, donaciones para bienestar estudiantil, fortalecimiento a procesos de enseñanza.

**Organización:** Relaciones interpersonales entre educadores, eficiencia de materiales, compromiso a una convivencia sana.

**Administración:** Control de requerimientos técnicos, Planeación de presupuesto por áreas, inventario de equipos y herramientas de la infraestructura educativa.

**Escala de medición:** Se utilizó una escala ordinal en las opciones de respuesta de ambas variables; ya que al ser redactadas según la medición de Likert; se les asignará valores del 1 al 4, según el grado de frecuencia.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

Se denomina población al conjunto total del objeto de estudio, sobre quienes se indagó la tendencia conductual de los mismos, con respecto a los fenómenos seleccionados, bajo su contexto real. Para este estudio se disponía de 143 docentes, 3 directivos y 10 empleados del área administrativa; dando un total de 156 personas, de 3 jornadas educativas de una institución educativa de Durán.

Tabla 1: *Población de docentes, directivos y administrativos de una institución educativa de Durán, 2020*

Personal Educativo	Mujeres	Hombres	Nº total personas
Directivos	1	2	3
Docentes Matutina	22	28	50
Docentes Vespertina	27	21	48
Docentes Nocturna	19	26	45
Administrativos	6	4	10
Total de la Población	75	81	156

Elaboración: Lcda. Greta Vallejo

#### Criterios de inclusión

Los individuos que participaron en la prueba oficial, fueron los docentes y administrativos en la categoría de nombramiento definitivo, pues en ellos, no existía rotación de cargos, por tener un puesto estable; así también participó el personal con más de 5 años dentro del centro escolar; ya que tenían opiniones acertadas, en cuanto a la evolución de la gestión educativa; y quienes fueron evaluados en desempeño durante el último semestre; bajo la perspectiva de los coordinadores de subniveles y, del directivo.

#### Criterios de exclusión

No se consideraron partícipes del estudio, los docentes y personal administrativo, de contrato ocasional, por su permanencia temporal en el cargo que ocupen; siendo poco objetivos en identificar o calificar la gestión educativa durante 5 años; de igual modo no se consideraron a los docentes de las carreras

comunes, es decir, de Bachillerato en ciencias; ya que se deseaba una perspectiva organizacional; que solo se encuentra en las carreras técnicas.

## Muestra

Se entiende por muestra como la esencia que representa a un subgrupo de la población elegida, y que cumple con iguales o similares características de acercamiento hacia los fenómenos de estudio, con el fin de que las probabilidades que se obtengan, sean menos dispersas. En este caso se seleccionó una muestra total de 53 personas, según los cargos que ocupen.

Tabla 2: *Muestra de docentes, directivos y administrativos de una institución educativa de Durán, 2020*

Personal Educativo	Mujeres	Hombres	Nº total de personas
Directivos	1	0	1
Docentes (3 jornadas)	21	25	46
Administrativos	4	2	6
Total de la Muestra	26	27	53

Elaboración: Lcda. Greta Vallejo

## Muestreo

Para la elección de la muestra, se optó por utilizar de forma no probabilística, el muestreo intencional; el cual facilita la elección de eventos representativos de una población, limitando la muestra a los mismos; por lo general, se emplean en escenarios cuando el conjunto poblacional es muy variable, y por ende la investigadora en este caso, decidió quienes les conviene para iniciar la investigación, según los criterios que haya considerado.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica aplicable en el estudio mencionado, fue la encuesta, ya que se encargó de sondear por medio de un interrogatorio de preguntas, sean estas verbales o escritas; sobre situaciones que identifiquen patrones de comportamiento de las variables de estudio, de acuerdo a la naturaleza de sus dimensiones. En este caso, se ejecutó esta técnica de forma virtual, utilizando herramientas digitales, por distanciamiento social, a causa del COVID-19.

## **Instrumentos**

Las herramientas de recolección de datos para ambas variables fue un cuestionario; ya que permitió obtener información descriptiva de la agrupación de indicadores, que permitan representar una realidad institucional, social, comunal, personal o de equipo. En el caso de la variable de liderazgo directivo el cuestionario cuenta con 20 preguntas en base a las 4 dimensiones; de 2 a 3 ítems por cada indicador. Para el segundo cuestionario sobre la variable gestión educativa, también se diseñaron 20 preguntas que abarcaban las 4 dimensiones; también de 2 a 3 enunciados por indicador. En ambos escenarios, las opciones de respuesta fueron ordinales como: Deficiente (1), Regular (2), Bueno (3), Muy bueno (4). Los resultados que se obtuvieron después de la prueba oficial se evaluaron en 3 niveles, como: Bajo, Regular y Alto; tanto para la medición del Liderazgo directivo como para el grado de gestión Educativa.

## **Validez**

La validez utilizada en el estudio fue la de contenido, ya que se consultó la opinión de tres expertos, quienes son conocedores en el campo investigativo; por lo tanto, evaluaron la coherencia, consistencia y correcta redacción de cada una de las preguntas del cuestionario, en base a una rúbrica de calificación, en donde ellos identificaron que los ítems se asociaban a los contextos expuestos.

## **Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos elaborados, se realizaron por medio de una prueba piloto a 53 docentes de otra institución, de similar naturaleza en educación; donde se midió un valor cuantificable de estratificación de resultados, los cuales no debían ser dispersos, para determinar que su efectividad es válida y aplicable en cualquier contexto o entorno donde se desarrollen las características de la muestra, es decir, que si se aplica a diferentes subgrupos de una población, los índices esperados sean los mismos o cercanos. En este caso la base de datos de resultados de la primera prueba, fueron tabulados para la cuantificación por medio del Alfa de Cronbach, en el programa estadístico SPSS; el cual, para el instrumento de la variable Liderazgo Directivo fue de 0,953 de fiabilidad, considerado Excelente, y en el caso de la variable Gestión Educativa se alcanzó un 0,902 de fiabilidad calificado como Excelente, según la escala de George y Mallery (2003, p. 31).

### **3.5 Procedimiento**

En primer lugar, previo al inicio de la investigación, se evaluó la problemática situacional, debido a una cuestionable gestión educativa; a causa de la aplicación de un estilo de liderazgo erróneo, por parte de los directivos de la unidad educativa; posterior a eso, se solicitó la aprobación de utilizar las instalaciones del centro escolar, para desarrollar las acciones indagatorias, así como la disposición voluntaria de los docentes para que expongan sus opiniones y percepciones, respecto a las dos variables. Luego de que se diseñaron los dos cuestionarios; se replicaron los modelos por medio de google forms, para mantener el distanciamiento social, a causa de la pandemia actual; cuyos resultados se recopilaron en una base de datos generada en Excel, los cuales se tabularon en las tablas descriptivas por cada dimensión y la correlación de las dimensiones de la segunda variable de la gestión educativa, con el ejercicio de liderazgo directivo, a través del estadístico inferencial Rho de Spearman.

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

En esta fase se evaluaron los resultados en escalas numéricas de acuerdo a categorías o niveles que identificaron de forma global los subgrupos que se deriven de acuerdo al nivel óptimo a deficiente, en cada una de las variables así también, para las correlaciones, se utilizaron las relaciones bivariados en las cuales se establecieron la vinculación directa o la no existencia de la misma entre los fenómenos de investigación; esto gracias a las funciones del programa SPSS Statistics.

### **3.7 Aspectos éticos**

Durante el proceso y puesta en marcha del trabajo investigativo, se tuvieron en cuenta los siguientes valores parte de profesionalismo científico:

*Principio de ética*, en el caso de la forma de abordar a los encuestados, se lo hizo forma directa, sin ningún tipo de influencia alterna u económica, ya que su decisión de participación fue voluntaria, y no incitada por la investigadora, bajo ningún aspecto.

*Principio de transparencia*, cuando se obtuvo la base de datos, todas las numeraciones fueron presentadas directamente de la opinión actual de los

interrogados; sin haber pasado por un filtro de discriminación de datos, pues el estudio fue objetivo, y no subjetivo a la percepción de la investigadora.

*Principio de confiabilidad*, ya que las opiniones recopiladas fueron anónimas sin exponer el punto de vista de los participantes, con el fin de no comprometer futuras discrepancias con sus directivos laborales.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

**Objetivo General:** Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución educativa de Durán, 2020.

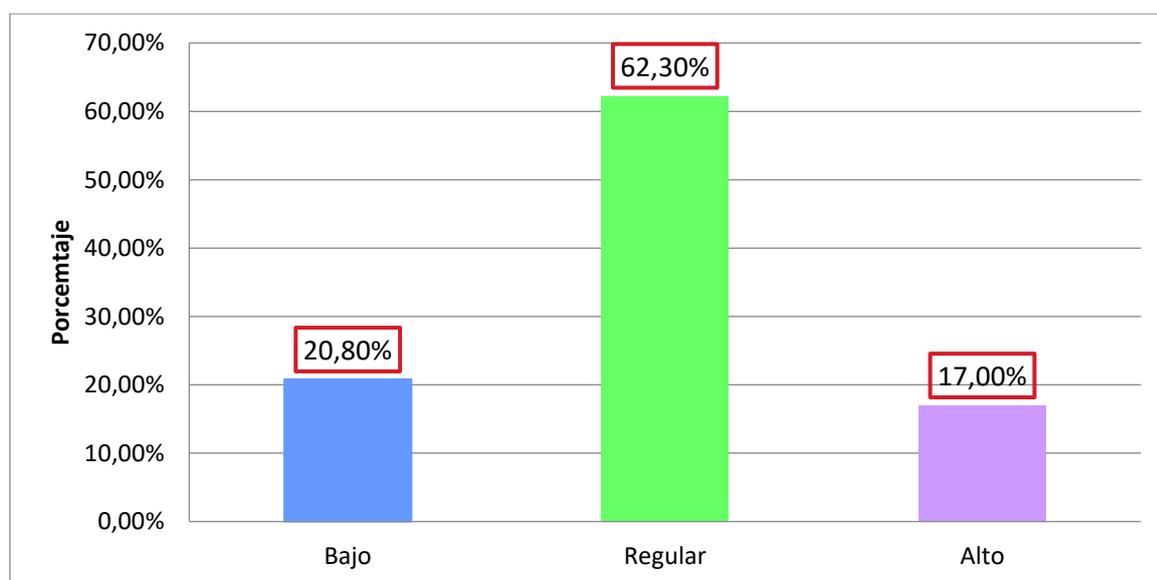
Tabla 3: Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la variable Liderazgo directivo de una institución educativa de Durán, 2020

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Variable: Liderazgo directivo</b>	Bajo	11	20,8%
	Regular	33	62,3%
	Alto	9	17,0%
	Total	53	100,0%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo directivo en una institución educativa de Durán, 2020

Elaboración: Lcda. Greta Vallejo

Figura 2: Niveles porcentuales de la variable Liderazgo directivo



Interpretación:

En la Tabla 3, se obtuvo los resultados porcentuales que sustentan la concentración de las respuestas frecuentes en los siguientes grados de medición: 20,8% en el nivel Bajo, 62,3% en el nivel Regular y 17,0% en el nivel Alto; lo cual corrobora que las competencias y funciones de la gestión educativa están vinculados con el liderazgo directivo; según o muestra la Figura 2, al identificarse una alta tendencia de calificaciones globales en la aplicación del liderazgo por parte de la autoridad educativa. Esto indica que se aplica adecuadamente, pero no en un grado de excelencia, debido a que su escala con mayor frecuencia es el Regular.

**Objetivo Específico:** Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la Definición de responsabilidades del director en una institución educativa de Durán, 2020.

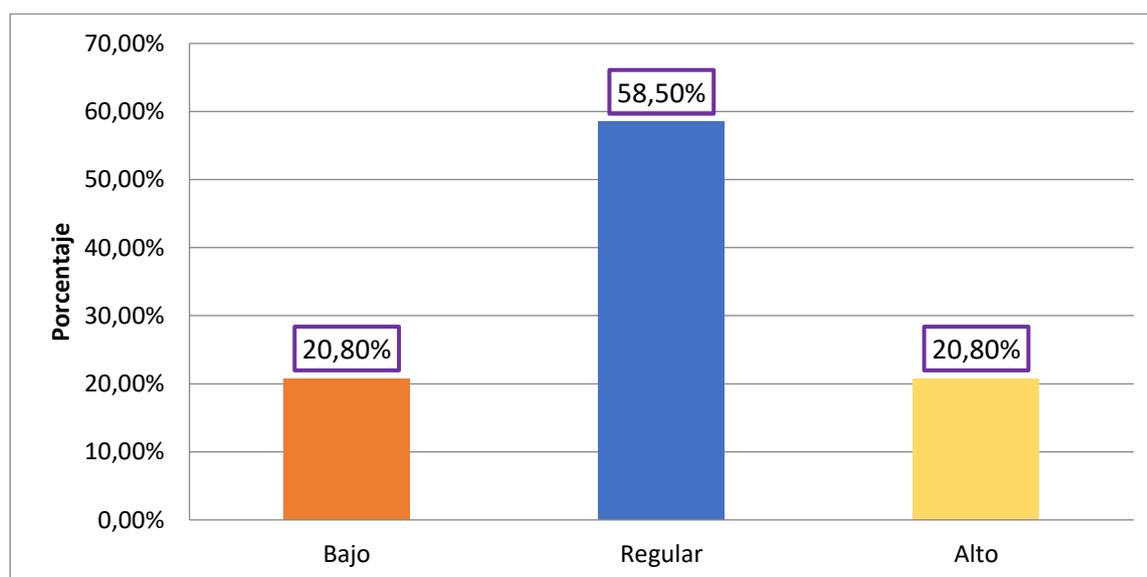
Tabla 4: *Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la dimensión Definición de responsabilidades del director de la variable Liderazgo directivo*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Dimensión:</b> Definición de responsabilidades del director	Bajo	11	20,8%
	Regular	31	58,5%
	Alto	11	20,8%
	Total	53	100,0%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo directivo en una institución educativa de Durán, 2020

Elaboración: Lcda. Greta Vallejo

Figura 3: *Niveles porcentuales respecto a la dimensión Definición de responsabilidades de la variable Liderazgo directivo*



Interpretación:

En la Tabla 4, se logra reconocer que el alcance porcentual de la dimensión Definición de responsabilidades en relación al Liderazgo directivo ejercido por las autoridades del centro educativo, es del 20,8% en el nivel Bajo, un 58,5% en el nivel Regular y un 20,8% en el nivel Alto; tomando en consideración que aquellos resultados representan la repetición de respuestas en base a los ítems sobre la delimitación de funciones que ejerce la directora académica, como Talento Humano que regula el trabajo de los profesores; lo cual se evidencia en la Figura 3, al observarse una mayor tendencia hacia el grado Regular.

**Objetivo Específico:** Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y Autonomía del director en una institución educativa de Durán, 2020.

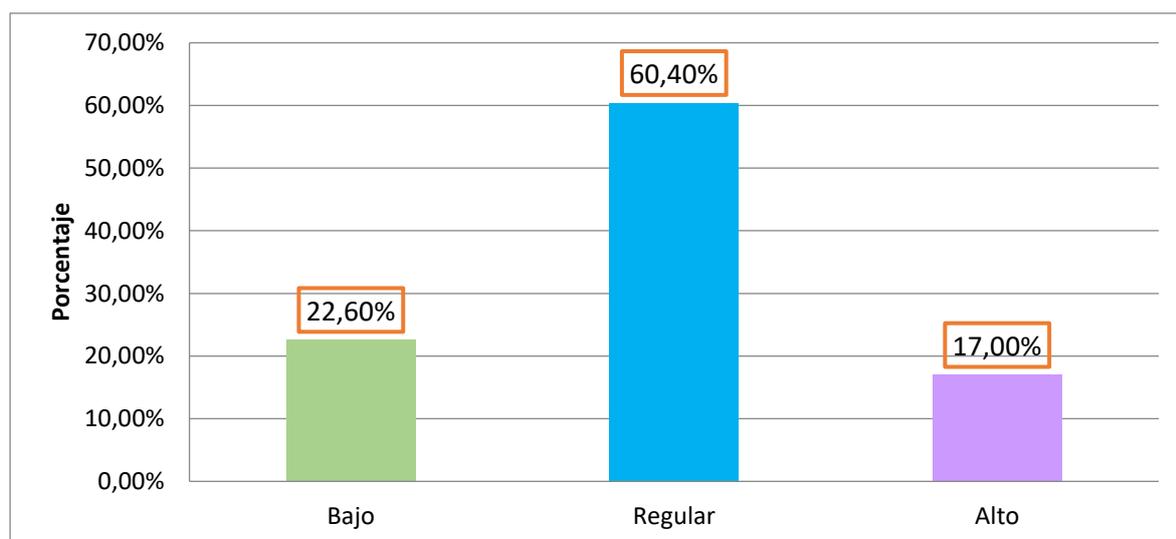
Tabla 5: Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la dimensión Autonomía del director de la variable Liderazgo directivo

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Dimensión:</b> Autonomía del director	Bajo	12	22,6%
	Regular	32	60,4%
	Alto	9	17,0%
	Total	53	100,0%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo directivo en una institución educativa de Durán, 2020

Elaboración: Lcda. Greta Vallejo

Figura 4: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Autonomía del director de la variable Liderazgo directivo



Interpretación:

En la Tabla 5, se identifica que el nivel de porcentajes de la dimensión Autonomía del director, dirigida hacia el Liderazgo directivo practicado por las autoridades de la unidad escolar, es del 22,60% en el nivel Bajo, 60,4% en el nivel Regular y un 17,0% en el nivel Alto; cabe recalcar que estas escalas se consideran como la relación de frecuencias de los cuestionarios aplicados; y es comprobado en la Figura 4, al reconocerse un crecimiento repetitivo en el nivel Regular.

**Objetivo Específico:** Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y Promoción del Liderazgo en una institución educativa de Durán, 2020.

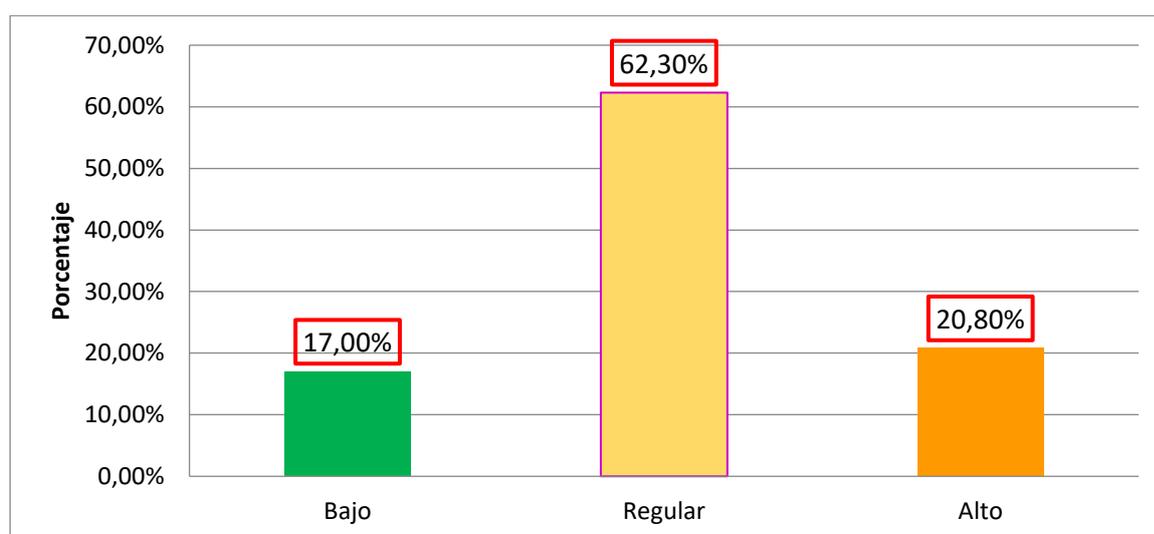
Tabla 6: Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la dimensión Promoción del liderazgo de la variable Liderazgo directivo

.	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Dimensión:</b> Promoción del liderazgo	Bajo	9	17,0%
	Regular	33	62,3%
	Alto	11	20,8%
	Total	53	100,0%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo directivo en una institución educativa de Durán, 2020

Elaboración: Lcda. Greta Vallejo

Figura 5: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Promoción del Liderazgo de la variable Liderazgo directivo



Interpretación:

En la Tabla 6, la medición de las frecuencias y porcentajes entre el Liderazgo directivo y la dimensión Promoción del Liderazgo, arrojaron los siguientes grados: un 17,00% en el nivel Bajo, 62,3% para el nivel Regular y 20,8% asignado al nivel Alto. Por ello se reconoce que existe relación de escala regular en las prácticas administrativas, aplicadas al liderazgo de los directivos académicos; como se evidencia en la Figura 5, donde hay mayor conglomeración de respuestas entre los instrumentos, para la escala en mención.

**Objetivo Específico:** Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y Atractivo de la dirección escolar en una institución educativa de Durán, 2020.

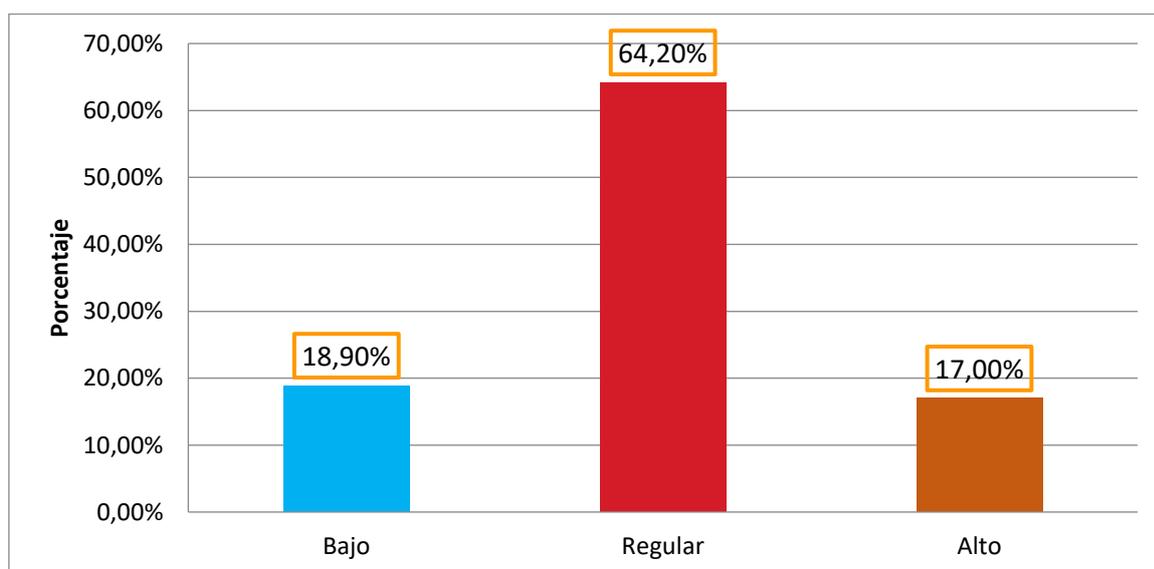
Tabla 7: Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la dimensión Atractivo de la dirección escolar del liderazgo de la variable Liderazgo directivo

.	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Dimensión:</b> Atractivo de la dirección escolar	Bajo	10	18,9%
	Regular	34	64,2%
	Alto	9	17,0%
	Total	53	100,0%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo directivo en una institución educativa de Durán, 2020

Elaboración: Lcda. Greta Vallejo

Figura 6: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Atractivo de la dirección escolar de la variable Liderazgo directivo



Interpretación:

En la Tabla 7, se evidencia que la relación de porcentajes entre la dimensión Atractivo de la dirección escolar, con respecto a la puesta en práctica del Liderazgo directivo en la institución académica, alcanza las siguientes escalas: 18,9% en el nivel Bajo, 64,2% en el nivel Regular y 17,0% en el nivel Alto, referente a la relación de periodicidad de respuestas; que a su vez se observa en la Figura 6, al encontrar una barra superior a las demás en el grado intermedio.

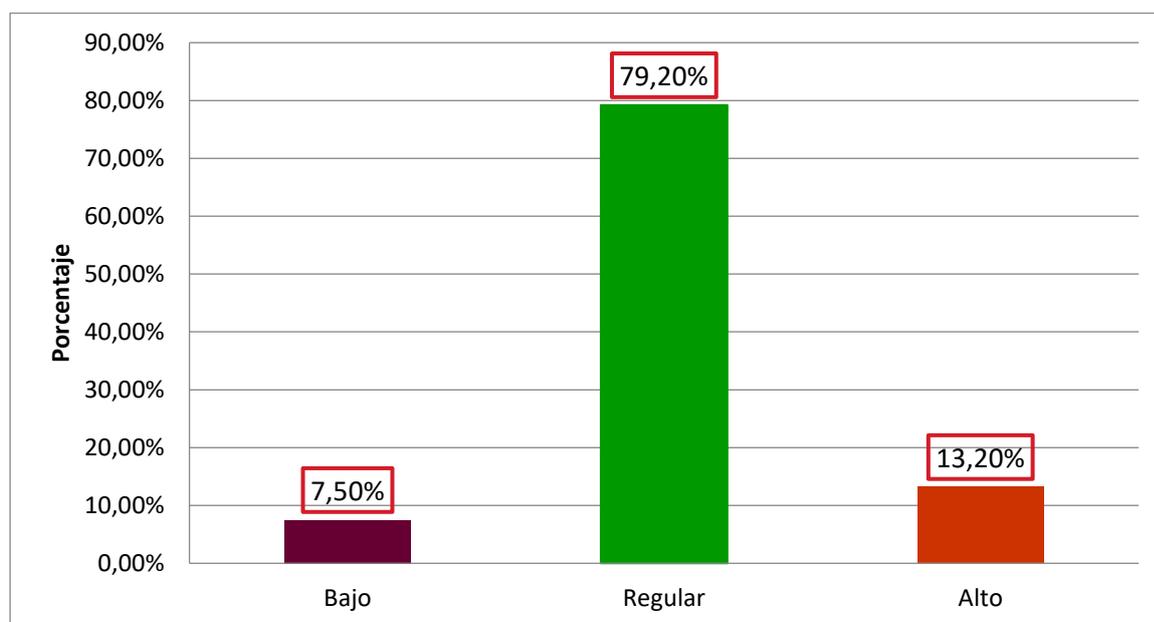
**Objetivo General:** Determinar la relación entre liderazgo directivo y gestión educativa en una institución educativa de Durán, 2020.

Tabla 8: Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la variable Gestión Educativa de una institución educativa de Durán, 2020

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Variable: Gestión Educativa</b>	Bajo	4	7,5%
	Regular	42	79,2%
	Alto	7	13,2%
	Total	53	100,0%

Fuente: Cuestionario para medir la Gestión Educativa en una institución educativa de Durán, 2020  
Elaboración: Lcda. Greta Vallejo

Figura 7: Niveles porcentuales de la variable Gestión Educativa



Interpretación:

En base a la Tabla 8, se puede revisar que el grado de existencia de Gestión Educativa por parte de la autoridad escolar en un colegio de Durán; para lo cual, los docentes la calificaron en su mayoría como Regular, pues la frecuencia de respuestas en los ítems alcanzó un 79,20%, seguido de un 13,20% en el nivel Alto, y un 7,5% en el nivel Bajo. Dicha brecha de resultados se puede apreciar en la barra verde de la Figura 7.

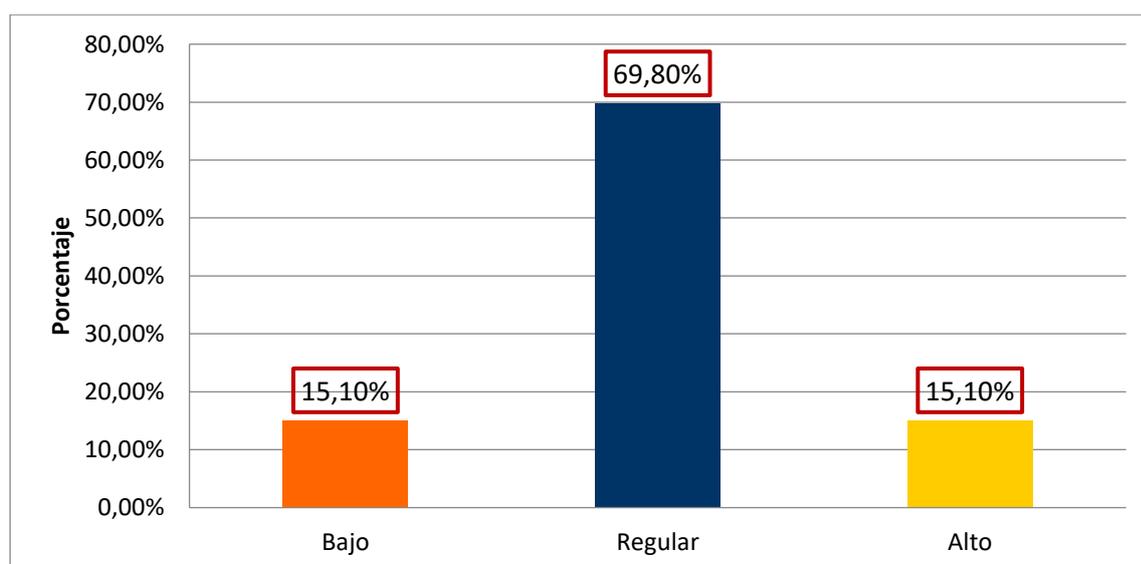
**Objetivo Específico:** Determinar la relación entre liderazgo directivo y la pedagogía curricular en una institución educativa de Durán, 2020.

Tabla 9: *Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la dimensión Pedagogía Curricular de la variable Gestión Educativa*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Dimensión:</b> Pedagogía Curricular	Bajo	8	15,1%
	Regular	37	69,8%
	Alto	8	15,1%
	Total	53	100,0%

Fuente: Cuestionario para medir la Gestión Educativa en una institución educativa de Durán, 2020  
Elaboración: Lcda. Greta Vallejo

Figura 8: *Niveles porcentuales respecto a la dimensión Pedagogía Curricular de la variable Gestión Educativa*



Interpretación:

En la Tabla 9, posterior a la toma de respuestas por parte de los docentes encuestados; calificaron a la Pedagogía Curricular como de alcance Regular con un 69,8% de concentración de frecuencias; lo cual indica que los docentes no se sienten motivados por la autoridad educativa a realizar capacitaciones internas para el desarrollo de mecanismos que refuercen las metodologías de una enseñanza didáctica; seguidos están un 15, 10% tanto para el nivel Bajo como el Alto, respectivamente.

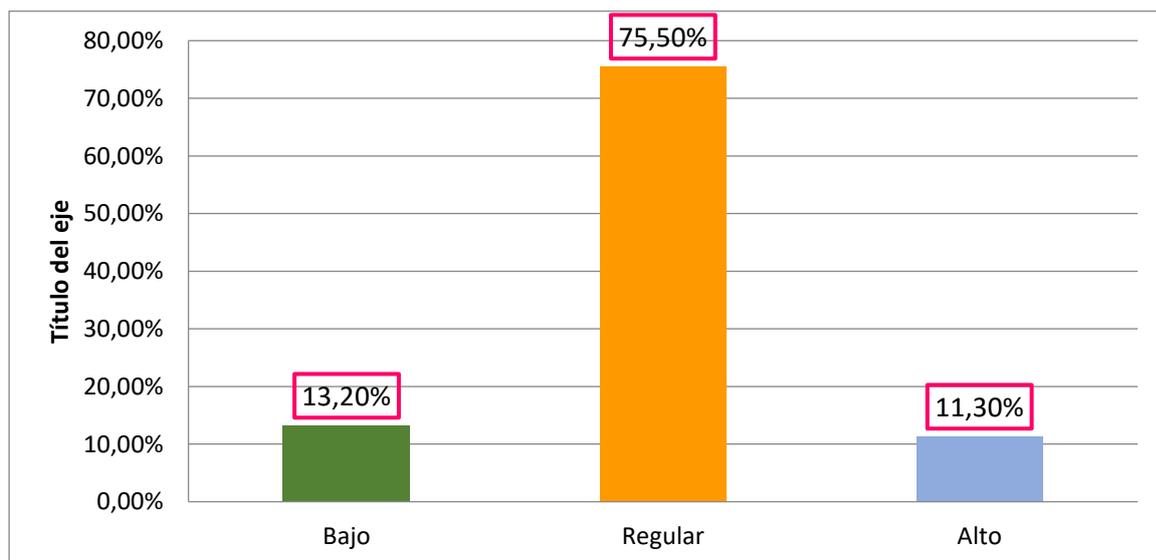
**Objetivo Específico:** Determinar la relación entre liderazgo directivo y la Participación Social en una institución educativa de Durán, 2020.

Tabla 10: Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la dimensión Participación Social de la variable Gestión Educativa

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Dimensión:</b> Participación Social	Bajo	7	13,2%
	Regular	40	75,5%
	Alto	6	11,3%
	Total	53	100,0%

Fuente: Cuestionario para medir la Gestión Educativa en una institución educativa de Durán, 2020  
Elaboración: Lcda. Greta Vallejo

Figura 9: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Participación Social de la variable Gestión Educativa



Interpretación:

Con respecto a la Tabla 10, los docentes encuestados presentaron en su mayoría ítems marcados que orientan hacia el grado Regular con un 75,50% de calificación porcentual, tratándose de la Participación Social de la Junta directiva de la institución educativa. Tal como se observa en la Figura 9, se interpreta que las actividades integrativas planificadas por la directora, no son frecuentes o no tienen una excelente ejecución hacia todos los actores de la comunidad educativa. A esto le sigue un 13,20% en el nivel Bajo y un 11,3% en el nivel Alto.

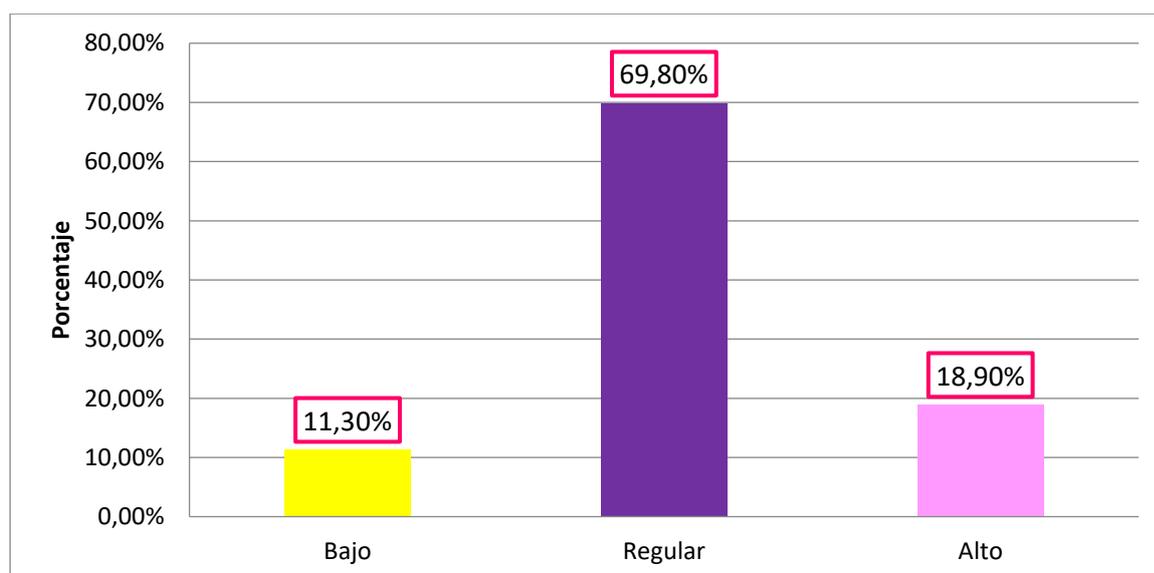
**Objetivo Específico:** Determinar la relación entre liderazgo directivo y la organización en una institución educativa de Durán, 2020.

Tabla 11: *Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la dimensión Organización de la variable Gestión Educativa*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Dimensión:</b> Organización	Bajo	6	11,3%
	Regular	37	69,8%
	Alto	10	18,9%
	Total	53	100,0%

Fuente: Cuestionario para medir la Gestión Educativa en una institución educativa de Durán, 2020  
Elaboración: Lcda. Greta Vallejo

Figura 10: *Niveles porcentuales respecto a la dimensión Organización de la variable Gestión Educativa*



Interpretación:

En la Tabla 11, se obtuvo un creciente grado porcentual de 69,8% en el nivel Regular, con respecto a la Organización de actividades en el campo de estudio, como parte de la gestión de la autoridad educativa; es decir, que las designaciones de funciones por área se realizan de forma adecuada pero no excelente, lo cual no garantiza evitar un margen de error, y pueden surgir problemas en el cumplimiento de objetivos institucionales. Como se ve en la Figura 10, le sigue un 11,3% en el nivel Bajo y un 18,9% en el nivel Alto.

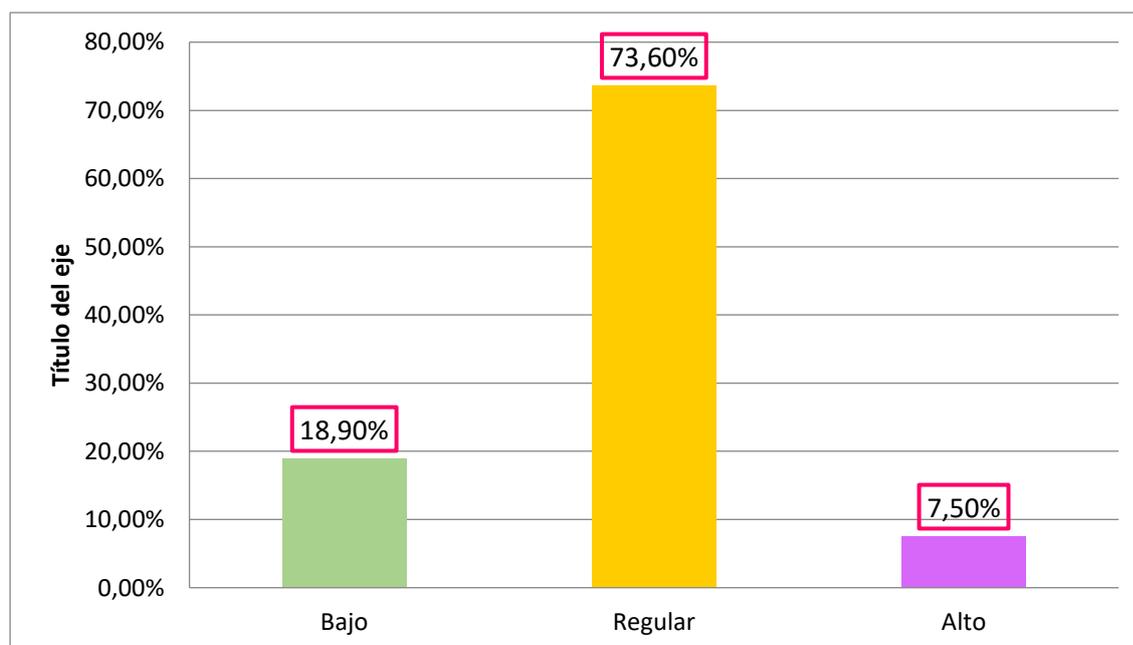
**Objetivo Específico:** Determinar la relación entre liderazgo directivo y la administración en una institución educativa de Durán, 2020.

Tabla 12: Frecuencia y porcentaje de los niveles referente a la dimensión Administración de la variable Gestión Educativa

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Dimensión:</b> Administración	Bajo	10	18,9%
	Regular	39	73,6%
	Alto	4	7,5%
	Total	53	100,0%

Fuente: Cuestionario para medir la Gestión Educativa en una institución educativa de Durán, 2020  
Elaboración: Lcda. Greta Vallejo

Figura 11: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Administración de la variable Gestión Educativa



Interpretación:

La Tabla 12, la cual representa al grado de aplicación de la Dimensión Administración, en las acciones de gestión educativa, se calificó por la mayoría de los educadores como de grado Regular con un 73,6% de la globalidad de datos recopilados, seguido un 18,9% en el nivel Bajo, y un 7,4% en el nivel Alto. Según lo observado en la Figura 11, se logra interpretar que la Administración es estable en cuanto a las habilidades directivas y manejo de recursos educativos; sin embargo, se puede llegar a mejorar.

## Análisis inferencial

### Hipótesis General

$H_1$ : Existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución educativa de Durán, 2020.

$H_0$ : No existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución educativa de Durán, 2020.

Tabla 13: Correlación de las variables Liderazgo Directivo y Gestión Educativa de una Institución Educativa de Durán, 2020

Variable: Gestión Educativa			
Variable: Liderazgo Directivo	Nº	Rho	Sig.
	53	0,686**	0,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

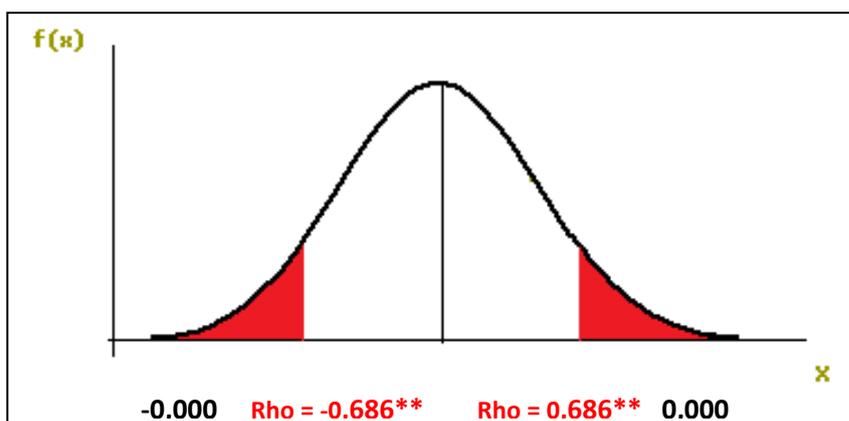


Figura 12: Región de aceptación  $H_1$  y rechazo de la  $H_0$   
Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo directivo en una institución escolar en base a los resultados del cuestionario de Gestión Educativa  
Elaboración: Lcda. Greta Vallejo

### Interpretación:

La Tabla 13, demuestra que hay una correlación positiva entre las variables Liderazgo directivo y Gestión Educativa, ya que la medición de la escala de resultados, arrojó un Rho de Spearman del 0,686\*\*, lo que se interpreta como correlación positiva media, además de haber obtenido un nivel de significancia por debajo del índice 0,05 ( $p= 0,000$ ). En la Figura 12, se logra deducir, que existe una centralidad de resultados, por un tomando en cuenta la distribución normal de los mismos. Es así que se aprueba la hipótesis del estudio y se rechaza la hipótesis alternativa.

## Hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

$H_{1E1}$ : Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la pedagogía curricular de una institución educativa de Durán, 2020.

$H_{0E1}$ : No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y pedagogía curricular de la gestión educativa de una institución educativa de Durán, 2020.

Tabla 14: *Correlación de las Dimensión Pedagogía curricular y el Liderazgo Directivo de una Institución Educativa de Durán, 2020*

Variable: Liderazgo Directivo			
Dimensión: Pedagogía Curricular	Nº	Rho	Sig.
	53	0,559**	0,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

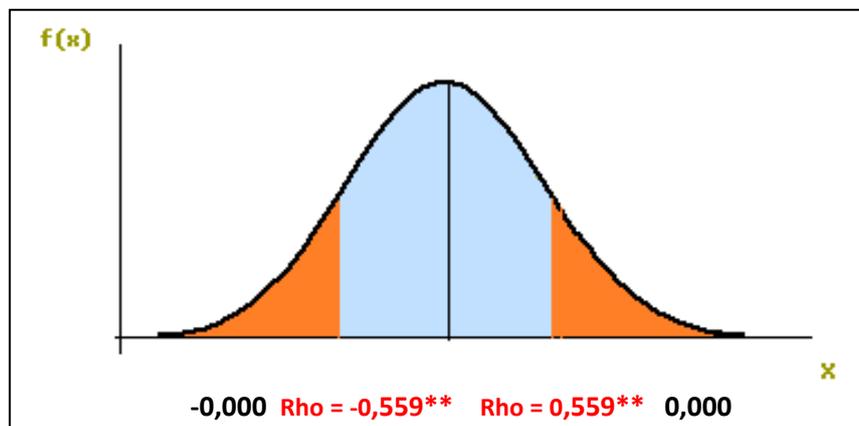


Figura 13: Región de aceptación  $H_1$  y rechazo de la  $H_0$   
Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo directivo en una institución escolar en base a los resultados del cuestionario de Gestión Educativa  
Elaboración: Lcda. Greta Vallejo

### Interpretación:

La Tabla 14, demuestra que entre la dimensión Pedagogía Curricular, aplicada a la gestión educativa, se relaciona con la variable Liderazgo directivo; ya que al medirse la distribución de resultados se obtuvo un Rho de Spearman del 0,559\*\* lo cual se considera una correlación positiva media, además de un nivel de significancia  $p < 0,05$  (0,000); lo que indica que se aprueba la hipótesis de investigación. La Figura 13 revela la concentración de la correlación en el medio; y el rechazo en los extremos. Esto indica que los lineamientos pedagógicos dependen de liderazgo con el que las autoridades educativas planifiquen actividades.

## Hipótesis específica 2

$H_{1E2}$ : Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la Participación Social de una institución educativa de Durán, 2020.

$H_{0E2}$ : No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la Participación Social de una institución educativa de Durán, 2020.

Tabla 15: *Correlación de las Dimensión Participación Social y el Liderazgo Directivo de una Institución Educativa de Durán, 2020*

Variable: Liderazgo Directivo			
Dimensión: Participación Social	Nº	Rho	Sig.
	53	0,741**	0,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

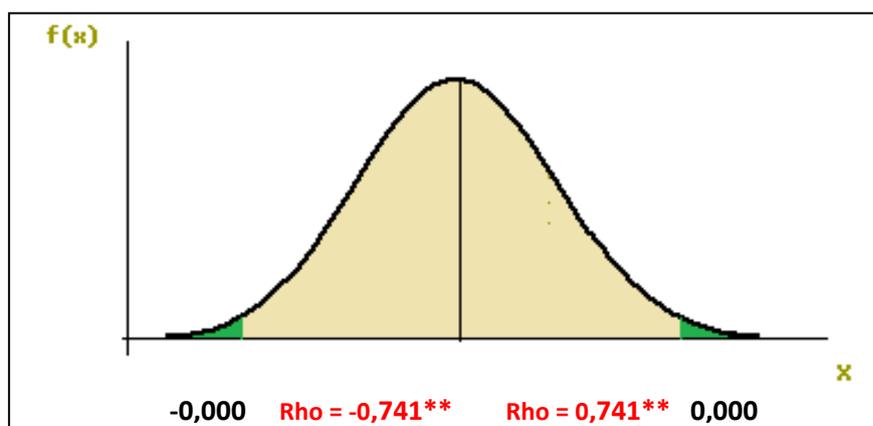


Figura 14: Región de aceptación  $H_1$  y rechazo de la  $H_0$   
Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo directivo en una institución escolar en base a los resultados del cuestionario de Gestión Educativa  
Elaboración: Lcda. Greta Vallejo

### Interpretación:

La Tabla 15, evidencia que tras obtener un Rho de Spearman del 0,741\*\*, entre la dimensión Participación Social de todos los actores de la unidad educativa, junto con la acción de la variable Liderazgo directivo, que aplican de las autoridades del plantel; se considera una correlación positiva considerable; además de haber alcanzado un nivel de significancia  $p < 0,05$  (0,000), como se muestra en la Figura 14, por lo que se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 3

$H_{1E3}$ : Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la Organización de una institución educativa de Durán, 2020.

$H_{0E3}$ : No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la Organización de una institución educativa de Durán, 2020.

Tabla 16: *Correlación de las Dimensión Organización y el Liderazgo Directivo de una Institución Educativa de Durán, 2020*

Variable: Liderazgo Directivo			
Dimensión: Organización	Nº	Rho	Sig.
	53	0,683**	0,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

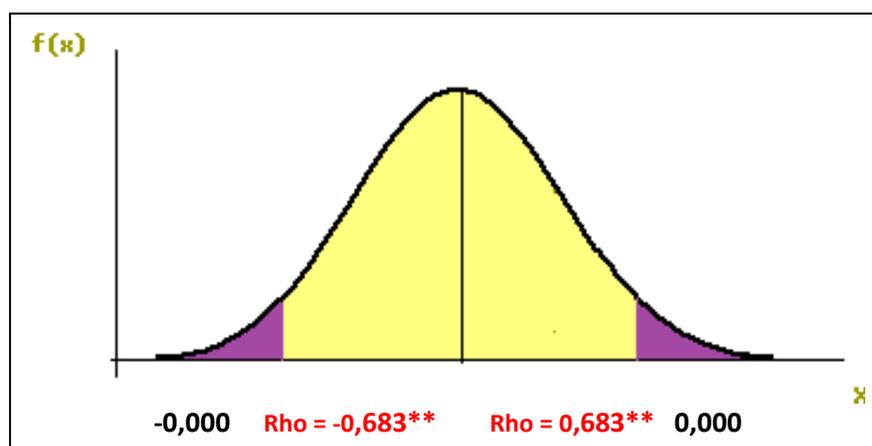


Figura 15: Región de aceptación  $H_1$  y rechazo de la  $H_0$   
Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo directivo en una institución escolar en base a los resultados del cuestionario de Gestión Educativa  
Elaboración: Lcda. Greta Vallejo

#### Interpretación:

La Tabla 16, tras la medición relacional de los resultados de ambos cuestionarios, se determina que por un Rho de Spearman del 0,683\*\* y un grado de significancia del 0,000 ( $p < 0,05$ ), inferior al límite de rechazo, se interpreta que existe una correlación positiva media entre la organización de actividades académicas propuestas por la autoridad escolar, al ejercer su liderazgo directivo. Al observar la Figura 15, se denota que hay un mínimo rechazo en los extremos de la distribución de ítems. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis de estudio y se desapueba la hipótesis nula.

#### Hipótesis específica 4

$H_{1E4}$ : Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la Administración de una institución educativa de Durán, 2020.

$H_{0E4}$ : No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la Administración de una institución educativa de Durán, 2020.

Tabla 17: *Correlación de las Dimensión Administración y el Liderazgo Directivo de una Institución Educativa de Durán, 2020*

Variable: Liderazgo Directivo			
Dimensión: Administración	Nº	Rho	Sig.
	53	0,602**	0,000

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

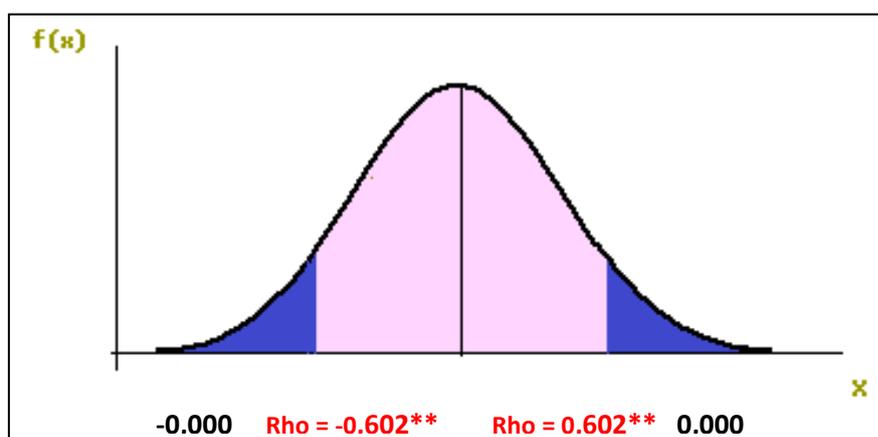


Figura 16: Región de aceptación  $H_1$  y rechazo de la  $H_0$   
Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo directivo en una institución escolar en base a los resultados del cuestionario de Gestión Educativa  
Elaboración: Lcda. Greta Vallejo

#### Interpretación:

La Tabla 17, indica que existe correlación positiva media entre la dimensión Administración y la variable Liderazgo directivo, ya que se alcanzó un Rho de Spearman= 0,602\*\* con una escala de significancia inferior al límite de  $p < 0,05$  (0,000). Esto permite tener la certeza de que la administración, está ligada a la eficiente aplicación del liderazgo por parte del directivo escolar. Por ello, al existir centralismo en la concentración de resultados, como se observa en la Figura 16, se aprueba la hipótesis propuesta en la investigación para la dimensión en mención y se rechaza la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

En consideración al Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución educativa de Durán, 2020. CEPPE (2009) cuestiona la concepción del liderazgo directivo como el estilo que incluye la presencia de prácticas específicas dedicadas a direccionar ámbitos escolares que impactan positivamente en las condiciones de trabajo de los educadores y, al mismo tiempo, en los referentes de aprendizaje de los colegios y escuelas. Bajo similar enfoque se tiene el concepto de gestión educativa de, que según Manes J. (2005), la define como la agrupación de acciones directivas, direccionadas a planear, ordenar, alternar y medir la gestión estratégica de las actividades que se requieran para lograr una eficiente pedagogía, administración y trascendencia en la comunidad por medio de la transmisión de cultura. Para ello se remite a la Tabla 13, donde los parámetros estadísticos apuntan a una correlación positiva media entre las variables, debido a que se obtuvo un  $Rho = 0,686^{**}$ , acompañado de un nivel de significancia de 0,000 por debajo del límite considerable ( $p < 0,05$ ), aprobando que la excelencia de una Gestión educativa depende en mayoría de la estrategia de prácticas directivas del liderazgo educativo. Por otro lado, en los estadísticos descriptivos (Tabla 3), apuntan a un centralismo de resultados para el Liderazgo directivo en el grado Regular con un 62,3% y para la variable Gestión Educativa, las frecuencias tienen una representación porcentual del 7,5% en el nivel Bajo, 79,2% en el grado Regular y un 13,2% en el nivel Alto. Este enfoque numérico es consecuente con el planteamiento de la Teoría Situacional de Liderazgo de Hersey y Blanchard (1969), que, en su quinto apartado, menciona que la constante inspección por parte de las autoridades educativas, permiten su interacción con los empleados, buscando así, no solo liderar sino impulsar a sus colaboradores a cumplir los propósitos institucionales, por medio del empoderamiento de funciones por áreas, confiando en las capacidades del personal, sin ejercer presiones que alteren su salud laboral, lo que se traduce en una efectiva gestión escolar. Es así que se retoma el trabajo de maestría previo de Silva M. (2019), respecto a la gestión educativa que propicie el desarrollo del liderazgo pedagógico en las autoridades educativas y docentes en el cual se identificó que existen oportunidades de mejora en procesos epistemológicos, gracias a capacitaciones y seminarios que les faculte a los docentes, a ser altruistas en su formación.

Considerando el objetivo específico 1: Determinar la vinculación que existe entre el liderazgo directivo y la pedagogía curricular de una institución educativa de Durán, 2020. Se menciona como referente teórico lo que significa liderazgo en el área directiva, que basados en Stogdill (1999), lo establece como los procesos que orientan actividades colectivas, con un grado de influencia en el comportamiento que muestren al realizarlas. De igual forma se retoma la definición de Vásquez & Mejía (2011), sobre la Pedagogía Curricular en el proceso de enseñanza, menciona que la exactitud en los refuerzos de etapas de aprendizaje, se relacionan de forma significativa en la adquisición de nuevos conocimientos, lo cual garantiza que la educación tenga un enfoque humanístico, incluyendo valores transversales en las planificaciones de clase, con el fin de inculcar a los alumnos, vivir en una sociedad de paz. En base a la Tabla 14, en la cual se reflejó que existe una correlación considerable y significativamente positiva entre la Pedagogía Curricular y la aplicación de liderazgo en los superiores jerárquicos, debido a que el índice  $Rho = 0,559^{**}$  y una significancia  $p=0,000$ ; lo que sustenta la relación estrecha entre ambos fenómenos. En las tablas cruzadas descriptivas (Tabla 9), se identifica que los enfoques pedagógicos de la planificación curricular se vinculan en su mayoría con los resultados de la medición del liderazgo directivo; en el nivel Regular con un 69,8%, seguido de un 15,1% en el nivel Bajo y Alto respectivamente. En la Tabla 3 se muestra la medición de concentración de repuestas, donde el Liderazgo de la autoridad alcanzó el mayor porcentaje de 62,3% en el grado Regular. Estos efectos concuerdan con el tercer principio de la Teoría de la Organización Fisiológica de Taylor (1903), en donde se indica que el docente genera mayor motivación en los estudiantes, cuando los impulsa a indagar nuevos tópicos por medio del método científico, con el fin de compartir estos conocimientos como flujo del sistema positivo de aprendizaje; en este caso el liderazgo se aplica desde el educador hacia el alumno que asimila las estrategias pedagógicas. Al mismo tiempo se tiene como trabajo previo la tesis de maestría de Manes (2019), referentes a los estilos de liderazgo en direcciones educativas y la pedagogía que aplican los educadores, cuyos resultados correlacionales alcanzaron un  $Rho=0,714$ , determinando una relación significativamente buena para la mejora del desempeño en los docentes.

En mención al objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la Participación Social de una institución educativa de Durán,

2020. Se retoma la definición de liderazgo directivo que, en el 2019, la Organización de Estados Americanos en un congreso para la Cultura y Educación, se conceptualizó como la agrupación de conocimientos, aptitudes, conductas y habilidades que le faciliten a los docentes responder puntualmente con sus funciones a la directiva de un centro educativo, donde propongan soluciones innovadoras a problemas de su contexto socio-académico. Así también, desde la perspectiva de Vásquez & Mejía (2011), se concibe a la participación social como la asistencia y apoyo que todos los actores de la comunidad educativa brindan al espacio educativo, tales como padres, alumnos y los mismos educadores aporten con donaciones que mejoren a la infraestructura y consecuentemente a los procedimientos epistemológicos con el fin de obtener calidad en la enseñanza. En la Tabla 15, medio del estadístico Rho de Spearman que alcanzó un 0,741\*\* en relación al tipo de liderazgo directivo ejercido en la institución, junto con una escala de significancia del 0,000; es considerado en conjunto una correlación positiva considerable, por lo cual la participación frecuente de la comunidad educativa, depende del incentivo y convocatoria que genere el líder a la integración institucional. Por otro lado, en los porcentajes descriptivos (Tabla 10), se determinó que la participación social de los actores educativos con respecto al estilo directivo del liderazgo, tiene un 75,5% del grado Regular, seguido de un 13,20% en el grado Bajo y un 11,3% del grado Alto; por lo cual se interpreta que la percepción de los encuestados no está encaminada hacia una gestión excelente al igual que el liderazgo directivo (Tabla3), que también tiene calificación Regular del 62,3%, por lo que se cuestionan mejoras procedimentales. Por lo tanto estos parámetros coinciden con la Teoría de Situacional del Liderazgo de Hersey y Blanchard (1969), que en su segunda vertiente; para su primer fundamento, establece que la necesidad de que los directores de colegios quieran, mejorar su forma de aplicar liderazgo, radica en que no solo busquen imponer ordenes, sino el marcar una cultura organizacional, donde todos los miembros que la conformen, deben de sentirse motivados sin sentir que es una obligación por cumplir, sino alcanzar beneficios grupales. El antecedente de Montes M. (2018) en la tesis de maestría sobre La incidencia del liderazgo directivo en el clima de una institución, detectó que la falta de integración organizacional, disminuye la motivación de toda la comunidad educacional, relacionado a su vez a la identidad institucional, después de haberse interrogado a padres y estudiantes; se concluyó con un Chi cuadrado fue de

0,0005, existe relación significativa entre las variables, aprobando su hipótesis inicial.

Referente al objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la organización de una institución educativa de Durán, 2020. Se toma en cuenta la conceptualización del Liderazgo directivo que según Anderson S. (2010), quien atribuye este término a se distingue la eficacia de la administración escolar y al refuerzo de desempeño educativos; donde los directores de escuelas se preocupan tanto de asuntos de administración de personal como del soporte pedagógico a jefes de áreas académicas. Incluso ligado al concepto de la dimensión organizativa, de Vásquez & Mejía (2011), hace alusión a lo importante que es tomar decisiones que aseguren y favorezcan las buenas relaciones entre docentes, los cuales se comprometan a modificar sus prácticas pedagógicas, sean eficientes en el uso de recursos y convivan saludablemente con sus directivos con imparcialidad y equidad. En la Tabla 16, las respuestas inferenciales, arrojaron un índice de 0,683\*\* (Rho Spearman) y la significancia se ubicó en el 0,000; lo cual atribuye que existe una correlación significativa entre la Organización de actividades instituciones y el estilo directivo del liderazgo aplicado por los superiores académicos. Esto vinculado a los cuadros descriptivos (Tabla 11), se demostró que la dimensión y variable en mención, tienen concentración porcentual en el nivel Regular con un 69,8%, posterior un 11,3% en el nivel Bajo y un 18,9% en el Alto; esto es semejante al nivel regular del Liderazgo directivo (Tabla 3) del 62,3%; de acuerdo a la distribución de ítems aplicados a la muestra. Esto a su vez concuerda con el cuarto fundamento de la Teoría Organizativa Fisiológica de Frederick Taylor (1903), que en su apartado sobre la cooperación íntima y amigable entre trabajadores y administradores, se traduce como una gestión adecuada del directivo quien organiza de forma equitativa el trabajo entre los educadores, con una remuneración adecuada por hora y jornada de trabajo, generando así un refuerzo extrínseco y de recompensa, en donde responderán con una predisposición a laborar, optimizando así tiempo, traducido en ahorros financieros. No hay antecedentes referentes a esta dimensión.

En referencia al Objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión administración de la gestión educativa de una institución educativa de Durán, 2020. Se considera la definición de Liderazgo directivo de Reyes V. (2017) lo califica como una competencia o estrategia

proveniente de las políticas educativas que solicitan los organismos internacionales en las que el rector es considerado como el agente principal para ejecutarlas. Al igual que el planteamiento que hizo Vásquez & Mejía (2011) sobre la Administración, la cual se define como la función de monitorear los ámbitos técnicos y la coordinación de los colaboradores, recursos financieros, tiempo programada para la ejecución de actividades, y el uso de materiales para emprender el proceso de enseñanza; que luego son evaluados y medidos según las normas de inventarios internos en la infraestructura educativa; con el fin de reabastecer, en el caso de austeridad. La Tabla 17, que expone los resultados de gráficos inferenciales; demuestra la medición de un Rho de Spearman del 0,602\*\* y una escala significativa del 0,000 por debajo del límite ( $p < 0,05$ ), sustentando así que se debe aprobar la hipótesis de investigación y anular la hipótesis alterna. De igual manera se revisa los índices descriptivos (Tabla 12), la cual muestra un alcance porcentual de la relación de respuestas entre ambos cuestionarios de medición, donde la mayor agrupación de las mismas, está en el nivel Regular con un 73,6%, seguido un 18,9% en el nivel Bajo y un 7,5% en el nivel Alto, lo cual concuerda con el alcance Regular del Liderazgo directivo (Tabla 3) con un 62,3%; por lo cual se deduce que la efectividad administrativa es cuestionada y necesita redireccionarse, por medio de la aplicación correcta de un Liderazgo que no busque beneficios individuales, sino comunes. Esto al mismo tiempo concuerda con el primer principio de la Teoría de la Organización Fisiológica de Frederick Taylor (1903), donde atribuye en su primer principio que una verdadera ciencia administrativa radica en la organización del trabajo, acciones que mejoren las ineficientes metodologías de campo; así como la optimización de tiempo y herramientas que permitan lograr las metas de trabajo establecidas, valorizando los procesos de control realizados. Se utiliza como precedente al estudio de Zaga W. (2018) que, en su tesis doctoral sobre la Gestión y administración de la educación con respecto al desempeño de los profesores, destaca la búsqueda de la relación de la efectividad laboral de los docentes vinculado al control periódico, ejercido por las autoridades escolares en una especie de evaluación y retroalimentación de efectos alcanzados. Por lo cual se obtuvo un Rho de Spearman de 0,818 y una significancia por debajo de  $p < 0,01$  (0,000), concluyendo que existía una correlación positiva entre las variables.

## VI. CONCLUSIONES

Entre las variables Liderazgo directivo y Gestión Educativa como resultados descriptivos se obtuvo una relación porcentual del 62,3% y del 79,2%, en su respectivo orden para ambas variables. En el análisis inferencial se obtuvo un  $Rho = 0,686^{**}$ , bajo la escala de significancia  $p=0,000$  inferior al límite ( $p < 0,05$ ), Por ello, se determina que existe una correlación positiva media entre las variables; rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación.

El Liderazgo directivo en su dimensión Definición de responsabilidades del director, alcanzó un 58,5% en el grado Regular, lo que determina que existe ambigüedad en la precisión de la jerarquía entre el cuerpo docente.

El Liderazgo directivo en la dimensión autonomía del director, llegó a un 6,4% del nivel Regular; lo que determina una ligera dependencia de autoridades superiores.

En el caso de la promoción del liderazgo en los directivos del colegio, se ubica en el nivel regular con un 62,3% de frecuencias, lo que determina que existe un monitoreo moderado en el cumplimiento de tareas, hacia los docentes.

Para la dimensión Atractivo de la dirección escolar, la cual obtuvo una mayoría porcentual de 64,2% en el grado Regular, se determina que el liderazgo aplicado por la autoridad, atrae a pocos postulantes que deseen el cargo a futuro.

La Gestión Educativa en la dimensión Pedagogía Curricular obtuvo un 69,8% de frecuencias, que lo ubica en el nivel regular, determinando una aplicación cuestionable de las técnicas de enseñanza en las aulas.

En el caso de la dimensión Participación Social, como parte de la Gestión Educativa, llegó al nivel Regular con un 75,5%; lo que determina que el directivo no se integra frecuentemente a las actividades extracurriculares con la comunidad educativa, dando como conclusión que se aprueba la hipótesis investigativa y se anula la hipótesis alterna.

Para la dimensión Organización, se llegó a medir un 69,8% de concentración porcentual, y se sugiere que debe haber una reingeniería de procesos educativos internos, para alcanzar la excelencia concluyendo con la aprobación de la hipótesis de investigación la cual determina que existe correlación positiva media entre la dimensión y la variable.

Para la dimensión Administración, se cuestiona con la calificación de Regular, ya que obtuvo un 73,6% en esta escala; a lo cual determina que la autoridad no debe centralizarse exceso de funciones, ya que tiene un alcance de dominio aceptable, pero que es propenso a errores y con ello se determina aprobar la hipótesis de estudio y rechazar la hipótesis nula.

## VII. RECOMENDACIONES

Para la globalidad de estudio se recomienda que el directivo a cargo, se especialice en la gestión de estándares de aprendizajes para promover un cambio radical en el sistema de evaluación institucional, teniendo así un alcance a diferentes áreas, ya que deberá priorizar el empoderamiento de decisiones de acuerdo a las funciones de sus colaboradores, y así mejorará su liderazgo al relacionarse e involucrarse en la transformación de procesos educativos.

Se recomienda al cuerpo docente de la Unidad Educativa en Durán, asistir a seminarios de actualización pedagógica, que ayuden a fortalecer los lineamientos curriculares, de acuerdo a nuevas estrategias epistemológicas, como es el estilo de Aprendizaje Basado en Proyectos, en donde logren llegar al estudiante mediante la transversalidad de valores en la realización de productos observables en los cuales logren aplicar los conocimientos adquiridos, consecuentes al trabajo en equipo y relacionados a inteligencia emocional aplicada por los maestros.

Es viable que todos los miembros de la comunidad Educativa formen parte de la planificación operacional institucional, en donde sean partícipes y retroalimenten a la autoridad educativa las falencias o necesidades del mantenimiento de espacios educativos; ya que tienen una perspectiva alterna a la excelencia académica, y de esa manera generarían planes de acción para la seguridad y fortalecimiento de imagen institucional, reafirmando la identidad e integración escolar, siendo un referente para otras instituciones educativas.

Es recomendable que la rectora y los subalternos en vicerrectorado, se reúnan con regularidad y realicen mediciones trimestrales, de los recursos utilizados para el trabajo de campo educativo, así como es estado de los espacios de aprendizaje, lo cual se logrará con un sistema de inventarios de bancas y pizarrones; para lo cual deben contar con una bodega, la cual les facilite establecer un orden de los activos fijos y suministros fiscales en su haber.

Es facultativo que para la mejora de la administración, tanto del talento humano como de herramientas; se realicen una medición y monitoreo mensual de la responsabilidad de los docentes, para la entrega de sus informes académicos, así como la predisposición que tengan para reforzar contenidos el caso de tener una cuota considerable de estudiantes con bajo rendimiento; para lo cual los coordinadores pedagógicos pueden realizar visitas áulicas que verifiquen el procedimiento correcto en el proceso de enseñanza.

## REFERENCIAS

- Aguilar , E. (2018). *Repositorio de la Universidad Nacional de Educación*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2159/TM%20CE-Ge%203877%20A1%20-%20Aguilar%20Lude%c3%b1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarado, O. (24 de Octubre de 2019). Perspectivas de la gestión educativa. *Educación*, 9(1), 36-39.
- Anderson, S. (Julio de 2010). Educational Leadership: Keys for a better school. *Psycho-perspectives, individual and society*, 9(2), 123-127.
- Andrade, D. (2019). Obtenido de Repositorio Institucional de la Comunidad Andina Universidad Simón Bolívar.
- Angulo , J. (15 de Diciembre de 2016). *Repositorio de la Universidad Nacional de Loja*. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Angulo, J. (Noviembre de 2016). *Repositorio Institucional Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Antúñez, G. (2000). *Buenas Tareas*. Obtenido de <https://www.buenastareas.com/ensayos/Teorias-Sobre-La-Organizacion-Escolar/863803.html>
- Aragón , Á., & López, J. (2018). *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/32867>
- Arana , L., & Coronado , J. (2017). *Repositorio de la Universidad Marcelino Champagnat de Lima*. Obtenido de <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/108/1/32.%20Tesis%20%28Arana%20Ag%C3%BCero%20y%20Coronado%20Tarrillo%29.pdf>
- Arenas , O. (Junio de 2017). *Repositorio de la Universidad de Carabobo*. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarenas.pdf?sequence=1>

- Arredondo , T. (2014). Teoría de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard. En *Modelos de Liderazgo* (págs. 7-9). Villarica: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Ávila , R. (10 de Mayo de 2007). *Escuelas que aprenden*. Obtenido de [escuelasqueaprenden.org/imagesup/El%20reto%20de%20%20fortalecer%20la%20identidad%20de%20la%20instituci%F3n%20educativa.pdf](https://escuelasqueaprenden.org/imagesup/El%20reto%20de%20%20fortalecer%20la%20identidad%20de%20la%20instituci%F3n%20educativa.pdf)
- Balda , R., & Guzmán , A. (12 de Agosto de 2015). Liderazgo Educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la Nación de Ecuador. *Revista Electrónica de Formación y Calidad Educativa*, 3(2), 109-120.
- Barcelo, J. (29 de Abril de 2018). *IMF: Business School*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/liderazgo/caracteristicas-del-liderazgo-transformacional/>
- Bautista , A., García , B., Nolasco , J., & Saavedra, J. (Septiembre de 2015). *Repositorio de la Escuela Normal de Atizapán de Zaragoza*. Obtenido de <https://es.scribd.com/presentation/280058420/Teorias-y-Corrientes-de-La-Gestion-Educativa>
- Behar, D. (2008). Clasificación de los tipos de estudios. En *Introducción a la Metodología de Investigación* (pág. 20). Shalom.
- Bogliaccini, J. (2003). Autonomía del director de escuela. *UMBRAL*, 1.
- Cabrera , D. (2017). *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/38133>
- Canals, C. (22 de Septiembre de 2019). *Las claves para dirigir hoy: Desarrollo Directivo*. Obtenido de <https://www.unir.net/empresa/desarrollo-directivo/liderazgo/que-es-el-liderazgo-situacional-de-hersey-y-blanchard/>
- Cantera , J. (13 de Agosto de 2020). *UNIR: La Universidad en Internet*. Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/liderazgo-y-direccion-de-centros-educativos-aprende-a-ser-un-buen-lider-para-alumnos-y-docentes/>
- CEPPE. (19 de Mayo de 2009). Liderazgo educativo y resultados de aprendizaje: Evidencia Convergente. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en la Educación*, 7(3), 20.
- Cereza, G. (31 de Octubre de 2013). *Actualidad Empresa*. Obtenido de <http://actualidadempresa.com/la-motivacion-sus-definiciones-clases-y-ciclo-motivacional/>

- Dávila , H. (2016). *Repositorio de la Universidad Enrique Guzmán y Valle*.  
Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2155/TM%20CE-Ge%203494%20D1%20-%20Davila%20Espinoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Ece, N. (2018). Liderazgo Directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa "Nueva Aurora" de un cantón de la Provincia del Guayas-Ecuador, 2017. *Logos*, 8(1).
- De los Santos , E. (s.f.). *Parques Alegres*. Obtenido de 26
- Del Pozo, A. (16 de Abril de 2015). *Congreso Estatal de las escuelas oficiales de Idiomas*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/9EOIcongresoBCN/el-equipo-directivo-y-la-autonoma-de-gestin-alberto-del-pozo>
- Espinosa , J. (2008). Validación y estandarización de instrumentos. *Convenio Interadministrativo de Cooperación Académico-Científico*, 7.
- Franco , J. (2015). *Repositorio de la Universidad Católica de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/3365/1/T-UCSG-POS-MGSS-36.pdf>
- Fuentes , E. (9 de Julio de 2019). *El líder exponencial*. Obtenido de <https://liderexponencial.es/liderazgo-autocratico-caracteristicas-ventajas-e-inconvenientes/>
- Fuentes , E. (16 de Junio de 2020). *El líder Exponencial*. Obtenido de <https://liderexponencial.es/liderazgo-afiliativo-caracteristicas-ventajas-e-inconvenientes/#:~:text=Ventajas%20del%20liderazgo%20Afiliativo,v%C3%ADnculos%20emocionales%20que%20se%20crean.>
- Gan , F., & Berbel , G. (2007). El clima: Definición y concepciones. En *Manual de Recursos Humano* (pág. 175). Barcelona: UOC.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). Clima Laboral. En *Manual d einstrumentos de gestión y desarrollo* (pág. 275). Madrid: Díaz de Santos.
- García , M. (2008). *Manual de Marketing*. Madrid: ESIC.
- García, J. (1 de Julio de 2016). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/coach/tipos-de-liderazgo>
- Gibb. (29 de Enero de 1969). What is Leadership. En *Leadership Selected Readings* (pág. 439). Penguin Books. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/que-es-liderazgo-definicion-y-concepto-1763.html>

- Goleman , D. (7 de Septiembre de 2015). *Ricardlloria*. Obtenido de <https://ricardlloria.wordpress.com/2015/09/07/daniel-goleman-sus-seis-estilos-de-liderazgo/>
- Hanel, M., López, M., & Martínez, M. (Julio de 2017). La promoción del liderazgo a través de la movilidad. *Anfei Digital*(7), 3.
- Hernández , R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). Ciudad de México: Mac Graw Hill.
- Hernández, R., & Fernández , C. (1991). ¿Cómo se delimita una población? En *Metodología de la investigación* (pág. 262). México: Mc Graw Hill.
- Iglesias , A., & Torres , J. (19 de Julio de 2020). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 17(4), 563.
- Jabif , L. (2018). La Gestión educativa mirada desde otras experiencias. *Revista de la Universidad ORT de Uruguay*(2), 11-15.
- Jáuregui, A. (11 de Enero de 2001). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/principios-de-la-administracion-cientifica-taylor-y-ford/#:~:text=Principios%20del%20taylorismo&text=Selecci%C3%B3n%20y%20entrenamiento%20del%20trabajador,en%20la%20planeaci%C3%B3n%20del%20trabajo.>
- Lafranconi, B. (20 de Agosto de 2015). *Diario Occidente*. Obtenido de <https://occidente.co/area-legal/el-liderazgo-y-su-influencia-empresarial/>
- León , A. (26 de Octubre de 2007). ¿Qué es la educación? *Pensamiento Global*, 39(5), 599.
- Levacic , R. (January de 2020). *Educational Management & Administration*.
- Lorenzo, M. (2004). El Liderazgo y las funciones directivas. *La Función del Liderazgo de la Dirección Escolar: Una competencia transversal*(22), 196.
- Lorenzo, M. (2004). La función del liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal. *Revista Española de Pedagogía*, 63(22), 193-211.
- Manes, A. (2019). *Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3207/MANES%20CANGANA%2C%20ALEXIS%20PERCY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Manes, J. (2005). El sentido del Gerenciamiento en Educación. En *Gestión estratégica para instituciones educativas* (2ª ed., pág. 17). Buenos Aires, Argentina: Ediciones gráficas.
- Medina , A. (Mayo de 2017). *Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Meza, L. (2003). El paradigma positivista. *Revista Virtual Matemática*, 4, 3.
- Miñano, R. (2017). *Repositorio Digital de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11760/mi%c3%b1ano\\_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11760/mi%c3%b1ano_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Monje, C. (2011). Los enfoques cuantitativo y cualitativo de investigación. En *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica* (pág. 11). Universidad SurColombiana.
- Montes, M. (Agosto de 2018). *Repositorio Institucional de la Universidad Técnica Particular de Loja*. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22733/1/Montes%20Roldan%20Monica%20Beatriz.pdf>
- Narváez, C. (Julio de 2019). Liderazgo educativo: Teoría e investigación en Ecuador y en el resto del mundo. *Para el Aula*(31), 31.
- OBS. (2020). *Universidad de Barcelona*. Obtenido de <https://obsbusiness.school/es/blog-investigacion/direccion-general/director-general-funciones-y-responsabilidades>
- OEI. (2019). El liderazgo escolar a debate. En *Liderazgo directivo: Dimensiones para el análisis de la normativa sobre los directores y directoras escolares en Iberoamerica* (38 ed., pág. 14). Madrid, España: Desenlaces.
- Ordoñez , C., Castillo, D., Ordoñez , A., & Orbe, M. (1 de Abril de 2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of Business and entrepreneurial studies*, 4(1), 6.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 1(35), 227-232.
- Pacsi , A., Estrada , W., & Anel , P. (28 de Octubre de 2014). Liderazgo Laizze Faire. *Investigación de Administración*, 1(1), 67-72.

- Peña , Á. (29 de Enero de 2019). *Diario La Hora*. Obtenido de <https://www.lahora.com.ec/loja/noticia/1102218373/liderazgo-educativo>
- Peña, Á. (20 de Agosto de 2019). *Diario La Hora*. Obtenido de <https://www.lahora.com.ec/loja/noticia/1102266556/directivo-o-lider>
- Peña, D. (2012). Integración "Escuela-Comunidad" en la perspectiva de la visión compartida y el trabajo en equipo. *Revista arbitrada del Centro de Investigación y Estudios gerenciales*(3), 118-138.
- Pérez , J., & Gardey , A. (14 de Julio de 2008). *Definición*. Obtenido de <https://definicion.de/liderazgo/>
- Pérez , O. (Agosto de 2016). *Confederación interamericana de Educación Católica*. Obtenido de <http://www.ciec.edu.co/wp-content/uploads/2016/08/84.-LA-GESTIO%CC%81N-EDUCATIVA.-CONCEPTOS-FUNDAMENTALES.pdf>
- Purizaca , D. (Junio de 2015). Liderazgo democrático o participativo. *Cuaderno Empresarial*, 1(1), 57-65.
- Reyes, V., Trejo, M., & Topete , C. (Julio de 2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 5.
- Ríos, M., González , I., Prieto, O., & Moreno, J. (12 de Febrero de 2018). *Repositorio de la Universidad de la Sabana de Colombia*. Obtenido de <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/34630>
- Riquelme , M. (30 de Julio de 2017). *Web y Empresas*. Obtenido de <https://www.webyempresas.com/principios-de-la-administracion-taylor/>
- Rocambrum, M. (2005). *Repositorio de la Universidad central de Venezuela*. Obtenido de <http://www.ilae.edu.co/web/libros-html/libro-287/index.html>
- Rodríguez , H. (2015). *Repositorio de la Universidad de las Fuerzas Armadas*. Obtenido de <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12376/1/T-ESPE-049607.pdf>
- Ruíz , L. (17 de Mayo de 2020). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/organizaciones/modelo-contingencia-fiedler>
- Sacristán, J., Beltrán , F., Salinas , B., & San Martín , A. (1995). Dirección de centros. En *La Dirección de centros: Análisis de tareas* (pág. 15). Madrid: Solana e Hijos Artes Gráficas.

- Sánchez, M. (2019). *Repositorio Digita de la Universidad San Ignacio de Loyola*.  
Obtenido de [http://200.37.102.150/bitstream/USIL/8800/3/2019\\_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf](http://200.37.102.150/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf)
- Segarra, R. (14 de Octubre de 2018). *Repositorio de la Universidad Nacional de Educación*. Obtenido de <http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/56000/600/1/TFM-OE-15.pdf>
- Silva , M. (Enero de 2019). *Repositorio Digital de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*.
- Souza , A. (29 de Julio de 2020). *Sage Journals*. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0892020620942509>
- Stiegward, A. (Noviembre de 2015). Repositorio de la Universidad de Palermo. *Reflexión Académica en Diseño y Comunicación*, 26, 270.
- Stogdill, R. (1999). En *Leadership Theories and Research* (4ª ed., pág. 27). Madrid: Edansa.
- Surya, P. (2011). Educational Management. En *Handbok for School of Education Student* (pág. 2). Yogyakarta.
- Torrealba, Y. (16 de Julio de 2015). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teorias-de-la-motivacion-organizacional/>
- Tropman , J. (2010). Executive Leadership: a 7C approach. *Problems and Perspectives in Management*, 8(4), 47.
- Tutivén , S. (2018). Obtenido de Repositorio Institucional de la Comunidad Andina Universidad Simón Bolívar.
- UNESCO. (24 de Febrero de 2016). *Congreso Nacional de Tendencias en la Educación*. Obtenido de [http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco\\_school\\_leadership\\_is\\_crucial\\_to\\_improvement\\_in\\_stude/](http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude/)
- UNESCO. (25 de Febrero de 2016). *Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo*. Obtenido de <https://gem-report-2016.unesco.org/es/chapter/liderazgo/>
- Vásquez , E., & Mejía , J. (2011). Estándares de la gestión educativa. En *Estándares de Gestión para la Educación Básica* (1ª ed., págs. 7-12). Ciudad de México.

- Vega, M. (2018). *Repositorio Digital de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega\\_cm.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1)
- Villalva , M., & Fierro , I. (25 de Marzo de 2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA*, 155-162. Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/210/273>
- Weinstein, J., Hernández , M., Cuéllar , C., & Flessa , J. (Diciembre de 2015). *UNESDOC: Biblioteca Digital*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244075>
- Zaga, W. (Noviembre de 2016). *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6090/ZAGA\\_AW.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6090/ZAGA_AW.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zambrano , C., & Camacho , J. (2016). *Repositorio de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo*. Obtenido de <http://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/1808/1/T-UTEQ-0041.pdf>

# ANEXOS

Anexo 1:

TÍTULO: Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en un Institución Educativa de Durán, 2020

ESTUDIANTE: Vallejo Curay Greta Mariela

PROGRAMA: Maestría en Administración de la Educación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y gestión educativa en una institución educativa de Durán, 2020?</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación entre liderazgo directivo y gestión educativa en una institución educativa de Durán, 2020</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Existe relación entre el liderazgo directivo y gestión educativa en una institución educativa de Durán.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo Directivo.</p>	<p>Diseño no experimental</p> <p>Correlacional Descriptivo</p> <p>Es descriptiva por que se representan los resultados en niveles de frecuencia.</p> <p>Es correlacional por que mide la relación entre las dos variables.</p> <p>Para los cuales se utilizó un cuestionario para medir el Liderazgo directivo y la Gestión Educativa, aplicando la técnica de la encuesta</p>	<p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>Se disponía de una población entre docentes y directivos de 156 personas.</p>

<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la Pedagogía Curricular en una institución educativa de Durán, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la Participación Social en una institución educativa de Durán, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la Organización en una institución educativa de Durán, 2020?</p>	<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Determinar la relación entre liderazgo directivo y Pedagogía Curricular en una institución educativa de Durán, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo directivo la Participación Social en una institución educativa de Durán, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo directivo y la Organización en una institución educativa de Durán, 2020.</p> <p>Determinar la</p>	<p><b>ESPECÍFICAS:</b></p> <p>Existe relación entre liderazgo directivo y la Pedagogía Curricular en una institución educativa de Durán, 2020.</p> <p>Existe relación entre liderazgo directivo y la Participación Social en una institución educativa de Durán, 2020.</p> <p>Existe relación entre liderazgo directivo y la Organización en una institución educativa de Durán, 2020.</p> <p>Existe relación entre</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Gestión Educativa</p>		<p><b>MUESTRA</b></p> <p>Tras realizar el muestreo por conveniencia, se utilizó una muestra de n = 53</p>
---	---	---	---	--	---

<p>¿Cuál es la relación entre gestión educativa y la Administración en una institución educativa de Durán, 2020?</p>	<p>relación entre gestión educativa y la Administración en una institución educativa de Durán, 2020.</p>	<p>gestión educativa y la Administración en una institución educativa de Durán, 2020.</p>			
--	--	---	--	--	--

TÍTULO: Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en un Institución Educativa de Durán, 2020

ESTUDIANTE: Vallejo Curay Greta Mariela

PROGRAMA: Maestría en Administración de la Educación

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE Liderazgo Directivo	Definición de responsabilidades del director:	Delimitación de funciones en cargos, aplicación de políticas educativas internas, actitud positiva al cambio e innovación.	1, 2, 3, 4 y 5	Se aplicó como instrumento un cuestionario para ambas variables.	Una vez aplicado el cuestionario de la investigación se procedió a recoger los resultados de cada ítem mediante la escala de Likert
	Autonomía del director:	Toma de decisiones igualitarias, empoderamiento a los profesores, práctica de las normas de convivencia social.	6, 7, 8, 9, 10		
	Promoción del	Eficiencia en la gestión de recursos			

	<p>liderazgo:</p> <p>Atractivo de la dirección escolar:</p>	<p>humanos, refuerzos positivos e incentivos, motivación al trabajo en equipo.</p> <p>Oportunidad a la autorrealización profesional, evaluación retroalimentada del trabajo colaborativo, capacitación periódica del personal para la calidad del servicio.</p>	<p>11, 12, 13, 14, 15,</p> <p>16, 17, 1, 19, 20</p>		
<p>VARIABLE</p> <p>Gestión Educativa</p>	<p>Pedagogía curricular:</p>	<p>Refuerzo de procedimientos pedagógicos, programas humanísticos de educación, Aprendizaje que se basa en valores.</p>	<p>1, 2, 3, 4 y 5</p>		

	Participación Social:	Integración de la comunidad educativa, donaciones para bienestar estudiantil, fortalecimiento a procesos de enseñanza.	6, 7, 8, 9, 10		
	Organización:	Relaciones interpersonales entre educadores, eficiencia de materiales, compromiso a una convivencia sana.	11, 12, 13, 14, 15,		
	Administración:	Control de requerimientos técnicos, Planeación de presupuesto por áreas, inventario de equipos y herramientas de la infraestructura educativa.	16, 17, 1, 19, 20		

## Anexo 2:

### Instrumento para medir el Nivel de Liderazgo Directivo

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE LIDERAZGO DIRECTIVO

**Estimado (a) profesor (a):**

El presente cuestionario tiene por finalidad evaluar el grado de liderazgo directivo en una institución educativa de Durán, por motivos investigativos de una tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo en Administración de la Educación, que tiene como objetivo, identificar aquellos aspectos que pueden ser potenciados en las políticas educativas para fortalecer el modelo de liderazgo pedagógico, inclusivo y distribuido en la acción de dirección escolar. A continuación, encontrarás indicadores a las que debe responder con franqueza. Se agradece por anticipado su colaboración.

#### DATOS PERSONALES:

##### 1.1 Sexo

Femenino       Masculino

##### 1.2 Grado Académico

Licenciado       Magister       Otros: \_\_\_\_\_

#### Instrucciones:

A continuación, se muestra un conjunto de Indicadores, cada uno de ellos va seguido de cuatro posibles escalas de evaluación de respuesta que debes calificar. Responde marcando con un (X) la alternativa elegida.

1. Nivel deficiente.
2. Nivel regular.
3. Nivel bueno.
4. Nivel muy bueno.

Dimensión/Indicadores	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b><i>Dimensión Definición de las responsabilidades del director / Delimitación de funciones en cargos, Aplicación de políticas educativas internas, Actitud positiva al cambio e innovación.</i></b>				
1. Cuenta con un perfil de oficios acorde al liderazgo pedagógico, inclusivo y distribuido.				
2. Gestión administrativa y manejo de la información.				
3. Interacción con la comunidad educativa de la Institución.				
4. Acceso a recursos materiales que favorecen que el director o directora escolar pueda desempeñar un liderazgo pedagógico.				
5. Gestión de la convivencia escolar.				
<b><i>Dimensión Autonomía del director / Toma de decisiones equitativas, Empoderamiento a los docentes, Práctica de las normas de convivencia social.</i></b>				
6. Definición y orientación la formación de los maestros.				
7. Liderazgo en el desarrollo curricular adecuado a las necesidades del alumnado y su contexto.				
8. Decisión sobre las estrategias, métodos y recursos pedagógico-didácticos vinculados a la equidad, la calidad y la inclusión.				
9. Liderazgo y motivación a la participación de la comunidad educativa.				
10. Definición del contenido de la documentación que regula la convivencia en el centro.				
<b><i>Dimensión Promoción del liderazgo / Eficiencia en la gestión de talento humano, Refuerzos positivos e incentivos, Motivación al trabajo en equipo.</i></b>				
11. Visión compartida sobre la existencia de órganos de participación y coordinación que contribuyan al proyecto educativo en la Institución.				
12. División de las figuras de liderazgo complementarias al director(a) escolar con perfiles propios y ocupaciones específicas.				
13. Permisi6n y estimulaci6n del liderazgo directivo dentro de la Instituci6n.				



## Ficha técnica del Instrumento de Liderazgo Directivo

1. **NOMBRE:** Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo directivo
2. **AUTOR:** Vallejo Curay, Greta Mariela
3. **FECHA:** 2020
4. **OBJETIVO:** Medir el nivel de Liderazgo directivo que aplican los directivos en una Institución Educativa de Durán, 2020
5. **APLICACIÓN:** Docentes de tres jornadas de la Institución educativa.
6. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
7. **DURACIÓN:** 10 minutos
8. **TIPO DE ÍTEMS:** Enunciados
9. **N° DE ÍTEMS:** 20
10. **DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e indicadores

1. **Definición de las responsabilidades del director: 5 ítems**

Delimitación de funciones en cargos: 1 ítems

Aplicación de políticas educativas internas: 2, 3 ítems

Actitud positiva al cambio e innovación: 4, 5 ítems

2. **Autonomía del director: 5 ítems**

Toma de decisiones igualitarias: 6, 7 ítems

Empoderamiento a los profesores: 8, 9 ítems

Práctica de las normas de convivencia social: 10 ítems

3. **Promoción del Liderazgo: 5 ítems**

Eficiencia en la gestión de recursos humanos: 11, 12 ítems

Refuerzos positivos e incentivos: 13, 14 ítems

Motivación al trabajo en equipo: 15 ítems

4. **Atractivo de la dirección escolar: 5 ítems**

Oportunidad a la autorrealización profesional: 16, 17 ítems

Evaluación retroalimentada del trabajo colaborativo: 18, 19 ítems

Capacitación periódica del personal para la calidad del servicio: 20 ítems

**Total de ítems: 20**

## 11.EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Deficiente	3	Bueno
2	Regular	4	Muy Bueno

- **Evaluación por Dimensión**

Escala cualitativa	Escala cuantitativa								
	Niveles	Definición de las responsabilidades del director		Autonomía del director		Promoción del Liderazgo		Atractivo de la dirección escolar	
		Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Liderazgo directivo Bajo	1	7	1	7	1	7	1	7	
Liderazgo directivo Regular	8	14	8	14	8	14	8	14	
Liderazgo directivo Alto	15	20	15	20	15	20	15	20	

- **Evaluación de la Variable**

Niveles	Competencias Digitales	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Liderazgo directivo Bajo	1	27
Liderazgo directivo Regular	28	54
Liderazgo directivo Alto	55	80

<b>Liderazgo directivo Bajo</b>	<b>Liderazgo directivo Regular</b>	<b>Liderazgo directivo Alto</b>
<p>El directivo o la junta académica no se integran con el grupo docente, imponen directrices como órdenes, sin consultar o tener retroalimentación de los avances metodológicos de parte de los educadores. El clima laboral es estable, pero los perfiles profesionales no se adaptan con la figura profesional de todos los maestros.</p> <p>El directivo revisa los informes estudiantiles esporádicamente y solo realizan visitas áulicas cuando, previo a una Auditoría Educativa. La puntuación va de 1 a 27 puntos</p>	<p>El directivo o la junta académica se integra regularmente a las actividades integrativas de la comunidad educativa; propone sus ideas y somete a votación con las que el cuerpo docente considere viables.</p> <p>Delimita objetivos a cumplir por parcial, sin embargo no existe retroalimentación de los avances.</p> <p>Elabora una matriz de informes general, sin embargo se le dificulta capacitar a las diferentes áreas educativas, de acuerdo al perfil profesional de cada profesor. La puntuación va de 28 a 54 puntos.</p>	<p>El directivo empodera y se integra con frecuencia al grupo de docentes, en cuanto a las decisiones de técnicas y metodologías de enseñanza efectivas para alcanzar los objetivos planteados.</p> <p>Solicita las opiniones y sugerencias del cuerpo docente, para organizar un cronograma de actividades, y dar seguimiento a las funciones de las direcciones de área, para al final de cada parcial emitir una matriz general de reportes académicos, y posterior a ello tomar los correctivos necesarios.</p> <p>Realiza frecuentemente capacitaciones internas, sobre técnicas y lineamientos educativos. La puntuación va de 55 a 80 puntos.</p>

### 1. VALIDACIÓN:

El instrumento se evaluó bajo la validez de contenido, el cual fue sometido a la evaluación de tres jueces expertos en investigación con experiencia en Administración Educativa, para determinar la buena redacción, precisión y coherencia de los contenidos teóricos delimitados en cada dimensión de la variable Liderazgo directivo.

### 2. CONFIABILIDAD:

Por medio de la prueba piloto del test, se obtuvo un Alfa de Cronbach es de 0,953. En la prueba de ítem total los valores alcanzan índices entre 0,949 y 0,952.

**Anexo 3:**

**Matriz Base de Datos**  
**Resultados de la Aplicación del Cuestionario**  
**Variable: Liderazgo Directivo**  
Muy Bueno (4), Bueno (3), Regular (2), Deficiente (1)

Nº DE ÍTEMS Nº DE ENCUESTADOS	Definición de las responsabilidades						Autonomía del director						Promoción del liderazgo						Atractivo de la dirección escolar						TG
	1	2	3	4	5	TD	6	7	8	9	10	TD	11	12	13	14	15	TD	16	17	18	19	20	TD	
1	2	1	2	1	1	7	2	1	2	2	3	10	2	2	2	1	2	9	2	1	2	1	1	7	33
2	3	3	2	2	3	13	2	2	1	1	2	8	3	3	2	2	2	12	2	2	1	1	2	8	41
3	3	3	3	3	3	15	2	2	1	2	1	8	3	3	2	3	4	15	2	3	2	3	3	13	51
4	3	2	2	2	3	12	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	3	13	3	2	2	2	2	11	49
5	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	56
6	3	3	3	2	2	13	3	3	2	3	2	13	3	4	3	2	2	14	3	2	2	2	2	11	51
7	3	2	2	3	2	12	3	2	2	2	3	12	3	3	2	2	2	12	3	2	2	2	2	11	47
8	3	3	3	3	2	14	3	3	4	3	3	16	3	3	3	2	2	13	3	3	4	2	4	16	59
9	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	13	3	3	4	3	2	15	3	3	4	2	2	14	57
10	3	3	3	2	3	14	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	59
11	3	3	2	2	2	12	3	2	2	3	2	12	3	2	3	2	2	12	3	3	3	4	4	17	53
12	1	2	1	1	1	6	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	2	3	3	2	3	13	32
13	1	2	1	2	2	8	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	7	2	2	1	1	1	7	29
14	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	1	6	1	1	2	2	1	7	2	2	1	2	2	9	29
15	2	2	3	2	2	11	1	3	2	2	2	10	1	1	2	1	1	6	2	1	1	2	1	7	34
16	2	3	3	2	2	12	1	1	2	2	1	7	2	1	1	1	2	7	2	2	1	1	2	8	34
17	2	2	2	2	2	10	1	1	1	2	1	6	2	3	3	2	3	13	2	2	2	2	3	11	40
18	2	3	2	3	3	13	1	2	2	1	2	8	2	3	3	2	3	13	2	2	3	3	2	12	46
19	2	2	3	3	2	12	2	1	1	1	1	6	2	3	2	2	2	11	2	2	3	2	2	11	40
20	2	2	2	2	1	9	2	2	2	3	2	11	2	1	1	1	1	6	2	2	2	3	2	11	37

21	2	2	1	2	2	9	2	3	2	3	2	12	2	1	1	2	2	8	2	2	3	4	3	14	43
22	2	2	2	2	3	11	2	3	2	2	2	11	2	2	3	2	3	12	2	2	3	1	1	9	43
23	2	2	1	1	2	8	2	2	2	3	3	12	2	1	2	1	1	7	2	2	2	2	2	10	37
24	2	2	2	2	2	10	2	4	3	3	2	14	2	3	3	4	2	14	2	1	1	2	2	8	46
25	2	2	3	2	3	12	2	1	1	2	3	9	2	1	1	2	1	7	2	2	2	2	2	10	38
26	2	2	3	3	2	12	2	3	3	2	1	11	2	2	2	1	2	9	2	3	3	3	2	13	45
27	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	43
28	2	2	3	2	2	11	2	1	2	2	1	8	2	3	2	2	2	11	2	1	1	1	2	7	37
29	2	1	1	1	2	7	2	1	1	1	1	6	2	2	1	2	2	9	2	2	3	2	2	11	33
30	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	1	7	2	2	2	2	2	10	37
31	2	3	2	3	2	12	2	2	1	1	2	8	2	3	2	3	3	13	2	2	3	2	1	10	43
32	2	2	2	1	2	9	2	2	3	3	2	12	2	3	2	2	2	11	2	1	1	1	1	6	38
33	2	2	2	3	2	11	2	2	2	3	1	10	2	2	3	3	2	12	2	3	3	2	2	12	45
34	2	2	3	2	2	11	2	1	2	1	2	8	2	1	1	1	2	7	2	1	1	1	1	6	32
35	2	2	2	1	1	8	2	3	3	3	3	14	2	2	2	3	2	11	2	1	2	2	3	10	43
36	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	2	12	2	2	1	2	2	9	2	2	2	1	1	8	39
37	1	1	2	1	1	6	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	2	6	24
38	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	6	23
39	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	6	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	1	5	23
40	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	2	1	1	6	23
41	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	2	6	24
42	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	6	1	1	2	1	1	6	1	2	1	1	1	6	23
43	1	1	1	2	1	6	1	2	1	1	1	6	1	2	2	1	2	8	1	2	2	1	1	7	27
44	1	2	1	1	2	7	1	1	2	1	1	6	1	2	1	1	2	7	1	1	1	2	2	7	27
45	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	2	6	1	2	2	1	2	8	1	1	2	1	2	7	27
46	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	2	8	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	24
47	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	1	7	1	1	2	2	3	9	2	1	1	1	1	6	27

48	4	4	4	4	3	19	3	3	2	2	3	13	3	3	2	3	3	14	3	3	2	2	3	13	59
49	4	2	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	2	1	2	10	3	2	1	2	1	9	48
50	4	4	3	4	3	18	3	4	3	3	2	15	3	3	3	3	4	16	3	3	2	2	2	12	61
51	4	3	3	3	3	16	3	3	2	2	2	12	3	3	4	3	4	17	4	2	3	3	3	15	60
52	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	4	3	3	2	3	15	4	4	3	3	2	16	64
53	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	3	17	4	4	3	3	4	18	69

## ANEXO 4:

### Estadístico de Fiabilidad de la Variable: Liderazgo Directivo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,953	20

**Interpretación:** En la tabla del estadístico de fiabilidad, se obtuvo que la variable Liderazgo Directivo alcanzó un Alfa de Cronbach del 0,953 en la prueba piloto para su validación, lo cual se interpreta como una confiabilidad excelente para el cuestionario, según la escala de George y Mallery (2003, p. 31), el instrumento está adecuado para iniciar la investigación.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	40,0189	159,057	,689	,951
VAR00002	39,9434	159,170	,739	,950
VAR00003	40,1132	159,679	,717	,950
VAR00004	40,1132	159,448	,727	,950
VAR00005	40,2642	161,121	,689	,951
VAR00006	40,3962	161,821	,734	,950
VAR00007	40,3774	159,163	,744	,950
VAR00008	40,2642	164,429	,567	,952
VAR00009	40,2075	163,668	,639	,951
VAR00010	40,1509	156,669	,774	,949
VAR00011	40,1698	160,105	,681	,951
VAR00012	40,0943	157,010	,794	,949
VAR00013	40,1321	158,232	,735	,950
VAR00014	40,2830	160,899	,672	,951
VAR00015	40,2264	162,755	,632	,952
VAR00016	40,1132	163,064	,652	,951
VAR00017	40,2642	160,929	,679	,951
VAR00018	40,1887	162,887	,629	,952
VAR00019	40,2264	158,486	,692	,951
VAR00020	40,1887	158,041	,672	,951

## Cuestionario para medir el Nivel de Gestión Educativa

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA

**Estimado (a) profesor (a):**

En el siguiente cuestionario, encontrará situaciones medibles, en cuanto a la correcta implementación de los principios administrativos en un centro educativo, que tiene como objetivo la detección temprana, de errores en el proceso de enseñanza en una institución educativa de Durán. La información será utilizada para fines investigativos de una tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo en Administración de la Educación, .. Seleccione con una aspa (X) la respuesta con la que se identifique. Se agradece por anticipado su colaboración.

**DATOS PERSONALES:**

**1.3 Sexo**

Femenino       Masculino

**1.4 Grado Académico**

Licenciado       Magister       Otros: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:**

A continuación, se muestra un conjunto de Indicadores, cada uno de ellos va seguido de cuatro posibles escalas de evaluación de respuesta que debes calificar. Responde marcando con un (X) la alternativa elegida.

- 1. Nivel deficiente.
- 2. Nivel regular.
- 3. Nivel bueno.
- 4. Nivel muy bueno.

Dimensión/Indicadores	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<i>Dimensión Pedagogía Curricular / Refuerzo de procedimientos pedagógicos, programas de educación humanística, Aprendizaje basado en valores.</i>				
1. El director participa en la capacitación y en la actualización de sus profesores.				
2. Planificación de clases por parte de los profesores, considerando alternativas que toman en cuenta las necesidades especiales educativas de sus estudiantes.				
3. Proyección de confianza de los docentes hacia sus estudiantes en sus capacidades y estimulación constante de sus avances, esfuerzos y logros.				
4. Los docentes consiguen de sus alumnos una participación activa, crítica y creativa como parte de su formación.				
5. Se promueve cooperación académica dirigida a mejorar el aprendizaje.				
<i>Dimensión Participación Social / Integración de la comunidad educativa, Donaciones para bienestar estudiantil, Fortalecimiento a procesos de enseñanza.</i>				
6. Seguimiento y evaluación de las acciones de la comunidad educativa, como mingas y programas de convivencias, para bienestar del ambiente escolar.				
7. Practica de valores universales por parte de la comunidad educativa, y ejes transversales inmersos en la misión de la institución, que estimulan los avances de aprendizaje.				
8. Participación del personal académico, representantes y demás miembros de la comunidad, para la toma de decisiones y ejecución de acciones en beneficios del centro.				
9. Los alumnos se organizan y participan activamente en las tareas sustantivas de la escuela.				
10. Se producen conversaciones informadas y estructuradas entre los miembros de la comunidad escolar.				
<i>Dimensión Organización / Relaciones interpersonales entre docentes, Eficiencia de recursos, Compromiso a la sana convivencia.</i>				
11. La inspección general, cuenta con información estadística organizada y actualizada de la nómina de docentes.				



## **Ficha técnica del Instrumento de Gestión Educativa**

- 12. NOMBRE:** Cuestionario para medir el nivel de Gestión Educativa
- 13. AUTOR:** Vallejo Curay, Greta Mariela
- 14. FECHA:** 2020
- 15. OBJETIVO:** Medir el nivel de Gestión Educativa que aplican los directivos en una Institución Educativa de Durán, 2020
- 16. APLICACIÓN:** Docentes de tres jornadas de la Institución educativa.
- 17. ADMINISTRACIÓN:** Individual
- 18. DURACIÓN:** 10 minutos
- 19. TIPO DE ÍTEMS:** Enunciados
- 20. N° DE ÍTEMS:** 20
- 21. DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e indicadores

**5. Pedagogía curricular: 5 ítems**

Refuerzo de procedimientos pedagógicos: 1 ítems

Programas humanísticos de educación: 2, 3 ítems

Aprendizaje que se basa en valores: 4, 5 ítems

**6. Participación Social: 5 ítems**

Integración de la comunidad educativa: 6 ítems

Donaciones para bienestar estudiantil: 7, 8 ítems

Fortalecimiento a procesos de enseñanza.: 9, 10 ítems

**7. Organización: 5 ítems**

Relaciones interpersonales entre educadores: 11, 12 ítems

Compromiso a una convivencia sana: 13 ítems

Eficiencia de materiales: 14,15 ítems

**8. Administración: 5 ítems**

Control de requerimientos técnicos: 16, 17 ítems

Planeación de presupuesto por áreas: 18, 19 ítems

Inventario de equipos y herramientas de la infraestructura educativa: 20 ítems

**Total de ítems: 20**

## 22. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Deficiente	3	Bueno
2	Regular	4	Muy Bueno

- **Evaluación por Dimensión**

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
	Pedagogía Curricular		Participación Social		Organización		Administración	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Gestión Educativa Baja	1	7	1	7	1	7	1	7
Gestión Educativa Regular	8	14	8	14	8	14	8	14
Gestión Educativa Alto	15	20	15	20	15	20	15	20

- **Evaluación de la Variable**

Niveles	Competencias Digitales	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Gestión Educativa Baja	1	27
Gestión Educativa Regular	28	54
Gestión Educativa Alto	55	80

<b>Gestión Educativa Baja</b>	<b>Gestión Educativa Regular</b>	<b>Gestión Educativa Alta</b>
<p>Existe desactualización en la aplicación de técnicas y metodologías de enseñanza, existe poca colaboración por mejorar la infraestructura del colegio, por parte de los padres de familia. Hay convivencia cuestionable entre los profesores con deficientes relaciones interpersonales. Los recursos son utilizados con despilfarro sin asignación controlada; Además el directivo n tiene una planificación presupuestaria y tampoco cuenta con una bodega donde reposen activos dados de baja por inventario; lo cual indica que no tienen un sistema de codificación de activos fijos proporcionados por el Estado. La puntuación oscila de 1 a 27 puntos.</p>	<p>El director(a) en conjunto con la Junta Académica monitorea la revisión de planificaciones de los docentes, sin embargo no prioriza el aprendizaje basado en proyectos, y se guía por una metodología de enseñanza lineal, donde el estudiante no experimenta una vinculación a la realidad. Existen relaciones interpersonales segmentadas. Existe una matriz presupuestaria manejada por el distrito que vigila la asignación correcta de los recursos educativos. Se cuenta con una bodega que recicla activos de reserva, sin embargo no se supervisa su estado por medio de un sistema de inventarios interno. El puntaje oscila de 28 a 54 puntos.</p>	<p>El directivo capacita regularmente a los docentes sobre el Aprendizaje basado en proyectos, donde los estudiantes analicen estudios de caso con la metodología transversal. Las relaciones interpersonales entre docente es muy buena, y mantienen constante comunicación. Se planifican visitas áulicas con regularidad para medir el cumplimiento de las funciones de los docentes. Existe la asignación correcta de materiales educativos para el trabajo en el aula, así como la instalación y mantenimiento regular de la infraestructura del colegio por parte del distrito. El puntaje oscila entre 55 a 80 puntos.</p>

### **3. VALIDACIÓN:**

El instrumento se evaluó bajo la validez de contenido, el cual fue sometido a la evaluación de tres jueces expertos en investigación con experiencia en Gestión de trabajo en equipo e investigación con el fin de evaluar una adecuada redacción, coherencia y sentido de las definiciones teóricas delimitados en cada dimensión de la variable Gestión educativa..

### **4. CONFIABILIDAD:**

Por medio de la prueba piloto del test, se obtuvo un Alfa de Cronbach es de 0,903. En la prueba de ítem total los valores alcanzan índices entre 0,894 y 0,902.

**Matriz Base de Datos**  
**Resultados de la Aplicación del Cuestionario**  
**Variable: Gestión Educativa**  
Muy Bueno (4), Bueno (3), Regular (2), Deficiente (1)

Nº DE ÍTEMS Nº DE ENCUESTADOS	Pedagogía Curricular						Participación Social						Organización						Administración						TG
	1	2	3	4	5	TD	6	7	8	9	10	TD	11	12	13	14	15	TD	16	17	18	19	20	TD	
1	3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	1	9	2	3	2	3	3	13	2	1	1	1	1	6	40
2	3	3	2	2	3	13	2	2	3	2	3	12	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	3	11	45
3	3	2	1	1	2	9	2	1	2	2	2	9	2	2	3	4	3	14	2	3	2	3	2	12	44
4	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	2	12	2	3	4	4	3	16	2	3	3	2	2	12	54
5	3	3	2	2	2	12	2	2	2	3	3	12	2	1	2	1	1	7	2	2	2	2	3	11	42
6	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	3	12	2	2	2	3	3	12	2	2	3	2	2	11	48
7	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	2	1	2	2	2	9	2	2	2	3	3	12	49
8	3	2	2	2	1	10	3	2	3	2	2	12	3	4	3	3	3	16	3	2	2	2	1	10	48
9	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	3	12	3	2	2	3	3	13	3	3	2	2	2	12	48
10	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	3	2	2	2	3	12	3	3	2	2	2	12	55
11	3	2	2	2	3	12	3	2	3	2	2	12	3	2	2	1	2	10	3	2	3	2	2	12	46
12	2	1	2	2	2	9	2	2	1	2	2	9	2	2	2	3	2	11	1	2	2	1	2	8	37
13	2	3	3	2	3	13	2	2	2	1	2	9	2	3	3	3	2	13	2	1	1	1	1	6	41
14	2	3	2	2	2	11	2	2	2	1	1	8	2	2	1	2	3	10	2	3	2	2	1	10	39
15	2	2	3	4	2	13	2	2	2	3	2	11	2	2	3	3	2	12	2	3	2	3	3	13	49
16	2	3	2	3	3	13	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	1	11	2	3	2	1	1	9	45
17	2	2	2	2	3	11	2	1	1	2	2	8	2	3	3	2	1	11	2	2	3	1	2	10	40
18	2	3	2	1	4	12	2	2	1	2	3	10	2	3	2	3	2	12	2	1	2	2	1	8	42
19	2	1	1	1	2	7	2	2	1	3	4	12	2	3	3	3	3	14	2	2	1	1	2	8	41
20	2	2	1	1	1	7	2	2	3	3	3	13	2	1	2	3	3	11	2	2	1	1	1	7	38

21	2	2	2	2	2	10	2	1	2	3	2	10	2	2	3	2	3	12	2	2	2	2	2	10	42
22	2	1	1	1	1	6	2	3	2	2	2	11	2	1	2	3	3	11	2	1	2	3	3	11	39
23	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	1	9	2	3	3	3	2	13	2	2	1	3	3	11	45
24	2	1	2	1	1	7	2	3	1	2	2	10	2	3	2	2	3	12	2	2	2	3	2	11	40
25	2	1	1	1	1	6	2	2	3	2	3	12	2	1	3	2	3	11	2	1	1	3	2	9	38
26	2	1	2	1	2	8	2	3	3	2	3	13	2	1	1	2	2	8	2	2	1	1	1	7	36
27	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	3	2	9	2	2	3	2	2	11	32
28	2	2	2	2	2	10	2	1	2	3	3	11	2	2	1	2	2	9	2	1	1	1	3	8	38
29	2	1	1	2	1	7	2	1	2	2	1	8	2	2	2	1	1	8	2	2	1	3	2	10	33
30	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	1	8	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	39
31	2	2	1	1	1	7	2	2	2	3	2	11	2	2	2	3	2	11	2	2	3	3	3	13	42
32	2	2	2	2	2	10	2	3	1	3	2	11	2	2	2	2	1	9	2	1	1	1	1	6	36
33	2	3	2	2	2	11	2	2	1	2	2	9	2	2	1	1	2	8	2	2	3	3	2	12	40
34	3	2	3	2	1	11	2	1	1	2	1	7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	38
35	3	3	2	2	3	13	2	1	2	3	3	11	2	2	1	1	2	8	2	2	2	2	2	10	42
36	3	2	2	3	3	13	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	1	8	40
37	1	2	2	2	1	8	1	1	2	1	1	6	1	2	1	1	1	6	1	1	2	2	2	8	28
38	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	21
39	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	3	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	23
40	1	2	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	2	2	3	3	11	1	2	2	2	2	9	32
41	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	1	3	1	1	1	7	1	1	1	2	1	6	24
42	1	1	2	1	1	6	1	2	2	3	1	9	1	2	1	1	2	7	1	1	1	2	1	6	28
43	1	1	2	1	1	6	1	2	1	1	2	7	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	3	10	31
44	2	2	1	1	1	7	1	2	1	2	2	8	1	1	2	1	1	6	1	1	2	2	2	8	29
45	2	1	2	1	2	8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	6	24
46	2	2	3	3	1	11	1	2	2	2	2	9	1	1	1	1	2	6	1	1	2	1	1	6	32
47	2	3	3	2	2	12	1	1	1	1	2	6	2	1	2	1	2	8	1	1	1	1	1	5	31

48	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	16	3	3	4	3	3	16	3	3	2	2	1	11	59
49	4	3	4	4	4	19	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	3	15	3	4	3	2	2	14	61
50	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	2	2	4	4	15	3	3	2	2	2	12	58
51	4	2	3	2	2	13	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	60
52	4	3	3	3	4	17	3	3	4	2	2	14	3	4	4	3	3	17	4	3	3	3	3	16	64
53	4	3	3	4	3	17	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	65

## Estadístico de Fiabilidad de la Variable: Gestión Educativa

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	20

**Interpretación:** En la tabla del estadístico de fiabilidad, se logró que la variable Gestión Educativa alcanzara un Alfa de Cronbach del 0,902 en la prueba piloto para su validación, lo cual se califica como una confiabilidad Excelente para el cuestionario, según la escala de George y Mallery (2003, p. 31), el instrumento es consistente para iniciar la investigación.

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	39,2830	91,053	,677	,894
VAR00002	39,3208	92,184	,630	,895
VAR00003	39,6226	93,970	,562	,897
VAR00004	39,6604	90,882	,561	,897
VAR00005	39,5094	92,293	,538	,897
VAR00006	39,5094	92,947	,578	,896
VAR00007	39,6038	93,052	,575	,896
VAR00008	39,5283	90,946	,641	,894
VAR00009	39,3396	89,767	,660	,894
VAR00010	39,4717	95,446	,393	,901
VAR00011	39,5283	94,139	,525	,898
VAR00012	39,4528	93,868	,500	,898
VAR00013	39,5094	91,524	,633	,895
VAR00014	39,5472	93,137	,474	,899
VAR00015	39,4340	93,289	,501	,898
VAR00016	39,6415	96,581	,422	,900
VAR00017	39,6226	94,893	,461	,899
VAR00018	39,7170	93,245	,548	,897
VAR00019	39,7358	96,660	,350	,902
VAR00020	39,7925	95,514	,425	,900

## ANEXO 5:

Durán, 17 de octubre del 2020

Sr. Mg.

Fernando Elías Manuel Casusol Moreno

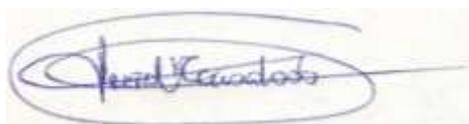
Estimado Doctor. -

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración para la revisión del instrumento de recolección de datos de información que se anexa, con el fin de determinar su validez para ser aplicado en el proyecto de investigación titulada: Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en una Institución Educativa de Durán, 2020. Requisito fundamental para obtener el título de Maestría en Administración de la Educación.

Su participación es fundamental, ya que consiste en analizar y evaluar la pertinencia de cada ítems del instrumento, esto se realizará con el fin de juzgar los aspectos y su concordancia con los objetivos, las variables, las dimensiones y los indicadores de la investigación, así como la recolección de datos de la misma. Cualquier sugerencia o modificación que ustedes consideren necesaria, será de gran utilidad en la validez del mismo.

Agradeciendo de antemano su ayuda se despide de usted.

Atentamente



---

Lcda. Greta Mariela Vallejo Curay

C.I. N° 0913388807

# VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

## DATOS DEL JUEZ

Nombres y Apellidos: Mg. Fernando Elías Manuel Casusol Moreno

Título: Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en un Institución Educativa de Durán, 2020

Estimado juez a continuación, le presento a usted el instrumento a través de una:

### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir el nivel de liderazgo directivo.

Para evaluar el instrumento (Cuestionario) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
TA	DA	ED	TD
( )	( )	( )	( )

Debiendo marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo. En caso de considerar un **desacuerdo** por favor coloque sus objeciones y sugerencias para cada caso.

## JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL

1. Cuenta con un perfil de oficios acorde al liderazgo pedagógico, inclusivo y distribuido.

TA (x)      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

2. Gestión administrativa y manejo de la información.

TA ( )      DA (X )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias: Mejorar la palabra de inicio a modo de pregunta

3. Interacción con la comunidad educativa de la Institución.

TA ( )      DA (X )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

4. Acceso a recursos materiales que favorecen que el director o directora escolar pueda desempeñar un liderazgo pedagógico.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

5. Gestión de la convivencia escolar.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

6. Definición y orientación de la formación de los maestros.

TA ( )      DA (x )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias: Especificar o reorientar la pregunta

7. Liderazgo en el desarrollo curricular adecuado a las necesidades del alumnado y su contexto.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

8. Decisión sobre las estrategias, métodos y recursos pedagógico-didácticos vinculados a la equidad, la calidad y la inclusión.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

9. Liderazgo y motivación a la participación de la comunidad educativa.

TA ( x )      DA ( )    ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

10. Definición del contenido de la documentación que regula la convivencia en el centro.

TA ( x )      DA ( )    ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

11. Visión compartida sobre la existencia de órganos de participación y coordinación que contribuyan al proyecto educativo en la Institución.

TA ( x )      DA ( )    ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

12. División de las figuras de liderazgo complementarias al director(a) institucional, con perfiles propios y ocupaciones específicas.

TA ( x )      DA ( )    ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

13. Permision y estimulación del liderazgo directivo dentro de la Institución.

TA ( x )      DA ( )    ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

14. Contemplación de la creación de grupos directivos de zona o distrito, que permiten que el liderazgo directivo se distribuya en un conjunto de escuelas.

TA ( x )      DA ( )    ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

15. Impulso a que los docentes formen un solo equipo de trabajo.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

16. Definición de los méritos y criterios de acceso a la dirección para garantizar la objetividad de los procesos selectivos.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

17. Asignación de salarios para los docentes o autoridades escolares equiparables a los de otros puestos con responsabilidades similares

TA ( )    DA (x)    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

18. Existe comunicación sincera entre todos los miembros de la Institución con intereses afines y metas comunes.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

19. Directivo aplica encuestas para conocer los avances de formación del ciclo de aprendizaje de los docentes.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

20. Los programas de formación tienen en consideración las necesidades de desempeño profesional de los directores o directoras.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	x			
2		x		
3		x		
4	x			
5	x			
6		x		
7	x			
8	x			
9	x			
10	x			
11	x			
12	x			
13	x			
14	x			
15	x			
16	x			
17		x		
18	x			
19	x			
20	x			
TOTAL	16	4		

Juez/ experto:

**Nombres y Apellidos:**

Mg. Fernando Elías Manuel Casusol Moreno

**Firmas:**



Durán, 17 de octubre del 2020

**TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE DURÁN**

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



# VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

## DATOS DEL JUEZ

Nombres y Apellidos: Mg. Fernando Elías Manuel Casusol Moreno

Título: Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en un Institución Educativa de Durán, 2020

Estimado juez a continuación, le presento a usted el instrumento a través de una:

### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir el nivel de gestión educativa

Para evaluar el instrumento (Cuestionario) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
T A	D A	E D	T D
( )	( )	( )	( )

Debiendo marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo. En caso de considerar un **desacuerdo** por favor coloque sus objeciones y sugerencias para cada caso.

## JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL

1. El director participa en la capacitación y en la actualización de sus profesores.

TA (x)      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

2. Planificación de clases por parte de los profesores, considerando alternativas que toman en cuenta las necesidades especiales educativas de sus estudiantes.

TA ( )      DA ( x)      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias: brindar más enfoque a la pregunta.

3. Proyección de confianza de los docentes hacia sus estudiantes en sus capacidades y estimulación constante de sus avances, esfuerzos y logros.

TA ( x )      DA ( )    ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

4. Los docentes consiguen de sus alumnos una participación activa, crítica y creativa como parte de su formación.

TA ( x )      DA ( )    ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

5. Se promueve cooperación académica dirigida a mejorar el aprendizaje.

TA ( x )      DA ( )    ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

6. Seguimiento y evaluación de las acciones de la comunidad educativa, como mingas y programas de convivencias, para bienestar del ambiente escolar.

TA ( x )      DA ( )    ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

7. Practica de valores universales por parte de la comunidad educativa, y ejes transversales inmersos en la misión de la institución, que estimulan los avances de aprendizaje.

TA ( x )      DA ( )    ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

8. Participación del personal académico, representantes y demás miembros de la comunidad, para la toma de decisiones y ejecución de acciones en beneficios del centro.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

9. Los alumnos se organizan y participan activamente en las tareas sustantivas de la escuela.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

10. Se producen conversaciones informadas y estructuradas entre los miembros de la comunidad escolar.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

11. La inspección general, cuenta con información estadística organizada y actualizada de la nómina de docentes.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

12. Logra los compromisos necesarios de la comunidad escolar para mejorar los niveles de aprendizaje.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

13. Gestiona permanentemente recursos para que la escuela funcione de la forma más adecuada posible.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

14. Se induce a involucrarse en el plan o proyecto escolar y cumplir con la responsabilidad asumida.

TA ( x )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

15. El director y los maestros promueven su desarrollo profesional, mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.

TA ( x )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

16. Mejora de las condiciones de infraestructura, y recursos didácticos necesarios para que los docentes realicen sus labores, por partes de los directivos

TA ( x )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

17. En secretaría se cumple a tiempos la solicitud de información como certificados, boletas, reportes.

TA ( x )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

18. Disponibilidad de la cantidad de aulas necesarias para cubrir la oferta y demanda educativa.

TA ( x )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

19. Área de control presupuestario para áreas de talento humano, suministro y de financiero.

TA ( ) DA ( x ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias: especificar la pregunta, se cuenta con...

20. El(a) director (a) satisface a los profesores con la conducción que hace de la Institución educativa.

TA ( x ) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ÍTEM DE	TOTALMENTE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	x			
2		x		
3	x			
4	x			
5	x			
6	x			
7	x			
8	x			
9	x			
10	x			
11	x			
12	x			
13	x			
14	x			
15	x			
16	x			
17	x			
18	x			
19		x		
20	x			
TOTAL	18	2		

Juez/ experto:

**Nombres y Apellidos:**

Mg. Fernando Elías Manuel Casusol Moreno

**Firmas:**



Durán, 17 de octubre del 2020

### TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE DURÁN

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



Durán, 18 de octubre del 2020

Sra. Mg.

Ruth María León Vélez

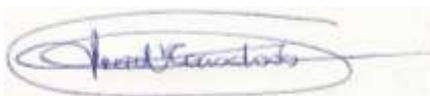
Estimada Master. -

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración para la revisión del instrumento de recolección de datos de información que se anexa, con el fin de determinar su validez para ser aplicado en el proyecto de investigación titulada: Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en una Institución Educativa de Durán, 2020. Requisito fundamental para obtener el título de Maestría en Administración de la Educación.

Su participación es fundamental, ya que consiste en analizar y evaluar la pertinencia de cada ítems del instrumento, esto se realizará con el fin de juzgar los aspectos y su concordancia con los objetivos, las variables, las dimensiones y los indicadores de la investigación, así como la recolección de datos de la misma. Cualquier sugerencia o modificación que usted considere necesaria, será de gran utilidad en la validez del mismo.

Agradeciendo de antemano su ayuda se despide de usted.

Atentamente



---

Lcda. Greta Mariela Vallejo Curay

C.I. N° 0913388807

## VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### DATOS DEL JUEZ

Nombres y Apellidos: Mg. Ruth María León Vélez

Título: Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en un Institución Educativa de Durán, 2020

Estimado juez a continuación, le presento a usted el instrumento a través de una:

#### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir el nivel de liderazgo directivo.

Para evaluar el instrumento (Cuestionario) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
T A	D A	E D	T D
( )	( )	( )	( )

Debiendo marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo. En caso de considerar un **desacuerdo** por favor coloque sus objeciones y sugerencias para cada caso.

### JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL

1. Cuenta con un perfil de oficios acorde al liderazgo pedagógico, inclusivo y distribuido.

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

2. Gestión administrativa y manejo de la información.

TA () DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

3. Interacción con la comunidad educativa de la Institución.

TA () DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

4. Acceso a recursos materiales que favorecen que el director o directora escolar pueda desempeñar un liderazgo pedagógico.

TA ( ) DA () ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

5. Gestión de la convivencia escolar.

TA () DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

6. Definición y orientación la formación de los maestros.

TA () DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

7. Liderazgo en el desarrollo curricular adecuado a las necesidades del alumnado y su contexto.

TA () DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

8. Decisión sobre las estrategias, métodos y recursos pedagógico-didácticos vinculados a la equidad, la calidad y la inclusión.

TA ( **X** )    DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

9. Liderazgo y motivación a la participación de la comunidad educativa.

TA ( **X** )    DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

10. Definición del contenido de la documentación que regula la convivencia en el centro.

TA ( **X** )    DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

11. Visión compartida sobre la existencia de órganos de participación y coordinación que contribuyan al proyecto educativo en la Institución.

TA ( )    DA ( **X** )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

12. División de las figuras de liderazgo complementarias al director(a) Institucional con perfiles propios y ocupaciones específicas.

TA ( )    DA ( **X** )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

13. Permisi3n y estimulaci3n del liderazgo directivo dentro de la Instituci3n.

TA ( **X** )    DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

14. Contemplación de la creación de grupos directivos de zona o distrito, que permiten que el liderazgo directivo se distribuya en un conjunto de escuelas.

TA ( **X** )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

15. Impulso a que los docentes formen un solo equipo de trabajo.

TA ( **X** )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

16. Definición de los méritos y criterios de acceso a la dirección para garantizar la objetividad de los procesos selectivos.

TA ( **X** )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

17. Asignación de salarios para los docentes o autoridades escolares equiparables a los de otros puestos con responsabilidades similares

TA ( **X** )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

18. Existe comunicación sincera entre todos los miembros de la con intereses afines y metas comunes.

TA ( **X** )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

19. Directivo aplica encuestas para conocer los avances de formación del ciclo de aprendizaje de los docentes.

TA ( **X** )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

20. Los programas de formación tienen en consideración las necesidades de desempeño profesional de los directores o directoras.

TA ( **X** )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4		X		
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11		X		
12		X		
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
TOTAL	17	3		

Juez/ experto:

**Nombres y Apellidos:**

**Mg. Ruth María León Vélez**

**Firmas:**



Durán, 18 de octubre del 2020

**TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE DURÁN**

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



# VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

## DATOS DEL JUEZ

Nombres y Apellidos: Mg. Ruth María León Vélez

Título: Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en un Institución Educativa de Durán, 2020

Estimado juez a continuación, le presento a usted el instrumento a través de una:

### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir el nivel de gestión educativa

Para evaluar el instrumento (Cuestionario) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
TA ( )	DA ( )	ED ( )	TD ( )

Debiendo marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo. En caso de considerar un **desacuerdo** por favor coloque sus objeciones y sugerencias para cada caso.

## JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL

1. El director participa en la capacitación y en la actualización de sus profesores.

TA (x) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

2. Planificación de clases por parte de los profesores, considerando alternativas que toman en cuenta las necesidades especiales educativas de sus estudiantes.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

3. Proyección de confianza de los docentes hacia sus estudiantes en sus capacidades y estimulación constante de sus avances, esfuerzos y logros.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

4. Los docentes consiguen de sus alumnos una participación activa, crítica y creativa como parte de su formación.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

5. Se promueve cooperación académica dirigida a mejorar el aprendizaje.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

6. Seguimiento y evaluación de las acciones de la comunidad educativa, como mingas y programas de convivencias, para bienestar del ambiente escolar.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

7. Practica de valores universales por parte de la comunidad educativa, y ejes transversales inmersos en la misión de la institución, que estimulan los avances de aprendizaje.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

8. Participación del personal académico, representantes y demás miembros de la comunidad, para la toma de decisiones y ejecución de acciones en beneficios del centro.

TA ( ) DA (x) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

9. Los alumnos se organizan y participan activamente en las tareas sustantivas de la escuela.

TA (x) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

10. Se producen conversaciones informadas y estructuradas entre los miembros de la comunidad escolar.

TA ( ) DA (x) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

11. La inspección general, cuenta con información estadística organizada y actualizada de la nómina de docentes.

TA (x) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

12. Logra los compromisos necesarios de la comunidad escolar para mejorar los niveles de aprendizaje.

TA (x) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

13. Gestiona permanentemente recursos para que la escuela funcione de la forma más adecuada posible.

TA (x) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

14. Se induce a involucrarse en el plan o proyecto escolar y cumplir con la responsabilidad asumida.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

15. El director y los maestros promueven su desarrollo profesional, mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

16. Mejora de las condiciones de infraestructura, y recursos didácticos necesarios para que los docentes realicen sus labores, por partes de los directivos

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

17. En secretaría se cumple a tiempos la solicitud de información como certificados, boletas, reportes.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

18. Disponibilidad de la cantidad de aulas necesarias para cubrir la oferta y demanda educativa.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

19. Área de control presupuestario para áreas de talento humano, suministro y de financiero.

TA ( **x** )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

20. El(a) director (a) satisface a los profesores con la conducción que hace en la Institución Educativa.

TA ( **x** )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8		X		
9	X			
10		X		
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
TOTAL	18	2		

Juez/ experto:

**Nombres y Apellidos:** Mg. Ruth María León Vélez

**Firmas:**



Durán, 18 de octubre del 2020

**TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE DURÁN**

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



Durán, 18 de octubre del 2020

Sr. Dr.

Ulloa Parravicini César Eduardo

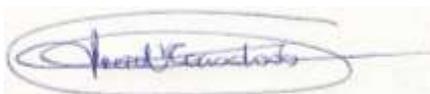
Estimado Doctor. -

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración para la revisión del instrumento de recolección de datos de información que se anexa, con el fin de determinar su validez para ser aplicado en el proyecto de investigación titulada: Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en una Institución Educativa de Durán, 2020. Requisito fundamental para obtener el título de Maestría en Administración de la Educación.

Su participación es fundamental, ya que consiste en analizar y evaluar la pertinencia de cada ítems del instrumento, esto se realizará con el fin de juzgar los aspectos y su concordancia con los objetivos, las variables, las dimensiones y los indicadores de la investigación, así como la recolección de datos de la misma. Cualquier sugerencia o modificación que usted considere necesaria, será de gran utilidad en la validez del mismo.

Agradeciendo de antemano su ayuda se despide de usted.

Atentamente



---

Lcda. Greta Mariela Vallejo Curay

C.I. N° 0913388807

## VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### DATOS DEL JUEZ

Nombres y Apellidos: Dr. Ulloa Parravicini César Eduardo

Título: Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en un Institución Educativa de Durán, 2020

Estimado juez a continuación, le presento a usted el instrumento a través de una:

#### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir el nivel de liderazgo directivo.

Para evaluar el instrumento (Cuestionario) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
TA	DA	ED	TD
( )	( )	( )	( )

Debiendo marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo. En caso de considerar un **desacuerdo** por favor coloque sus objeciones y sugerencias para cada caso.

### JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL

1. Cuenta con un perfil de oficios acorde al liderazgo pedagógico, inclusivo y distribuido.

TA (**X**) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

2. Gestión administrativa y manejo de la información.

TA ( ) DA (**X**) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

3. Interacción con la comunidad educativa de la Institución.

TA ( ) DA ( **X** ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

4. Acceso a recursos materiales que favorecen que el director o directora escolar pueda desempeñar un liderazgo pedagógico.

TA ( **X** ) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

5. Gestión de la convivencia escolar.

TA ( **X** ) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

6. Definición y orientación la formación de los maestros.

TA ( ) DA ( **X** ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

7. Liderazgo en el desarrollo curricular adecuado a las necesidades del alumnado y su contexto.

TA ( **X** ) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

8. Decisión sobre las estrategias, métodos y recursos pedagógico-didácticos vinculados a la equidad, la calidad y la inclusión.

TA ( **X** ) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

9. Liderazgo y motivación a la participación de la comunidad educativa.

TA ( **X** )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

10. Definición del contenido de la documentación que regula la convivencia en el centro.

TA ( **X** )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

11. Visión compartida sobre la existencia de órganos de participación y coordinación que contribuyan al proyecto educativo en la Institución.

TA ( **X** )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

12. División de las figuras de liderazgo complementarias al director(a) Institucional con perfiles propios y ocupaciones específicas.

TA ( **X** )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

13. Permisi3n y estimulaci3n del liderazgo directivo dentro de la Instituci3n.

TA ( **X** )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

14. Contemplación de la creación de grupos directivos de zona o distrito, que permiten que el liderazgo directivo se distribuya en un conjunto de escuelas.

TA (  )    DA (  )    ED (  )    TD (  )

Objeciones:

Sugerencias:

15. Impulso a que los docentes formen un solo equipo de trabajo.

TA (  )    DA (  )    ED (  )    TD (  )

Objeciones:

Sugerencias:

16. Definición de los méritos y criterios de acceso a la dirección para garantizar la objetividad de los procesos selectivos.

TA (  )    DA (  )    ED (  )    TD (  )

Objeciones:

Sugerencias:

17. Asignación de salarios para los docentes o autoridades escolares equiparables a los de otros puestos con responsabilidades similares

TA (  )    DA (  )    ED (  )    TD (  )

Objeciones:

Sugerencias:

18. Existe comunicación sincera entre todos los miembros de la con intereses afines y metas comunes.

TA (  )    DA (  )    ED (  )    TD (  )

Objeciones:

Sugerencias:

19. Directivo aplica encuestas para conocer los avances de formación del ciclo de aprendizaje de los docentes.

TA (  )    DA (  )    ED (  )    TD (  )

Objeciones:

Sugerencias:

20. Los programas de formación tienen en consideración las necesidades de desempeño profesional de los directores o directoras.

TA ( **X** )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2		X		
3		X		
4	X			
5	X			
6		X		
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17		X		
18	X			
19	X			
20	X			
TOTAL	16	4		

**Nombres y Apellidos:** Dr. Ulloa Parravicini César Eduardo

**Firmas:**

  
 César E. Ulloa Parravicini  
 Doctor en Administración de la Educación  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA DEL EXPERTO

Durán, 18 de octubre del 2020

**TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE DURÁN**

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



# VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

## DATOS DEL JUEZ

Nombres y Apellidos: Dr. Ulloa Parravicini César Eduardo

Título: Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en un Institución Educativa de Durán, 2020

Estimado juez a continuación, le presento a usted el instrumento a través de una:

### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir el nivel de gestión educativa

Para evaluar el instrumento (Cuestionario) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
T A ( )	D A ( )	E D ( )	T D ( )

Debiendo marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo. En caso de considerar un **desacuerdo** por favor coloque sus objeciones y sugerencias para cada caso.

## JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL

1. El director participa en la capacitación y en la actualización de sus profesores.

TA (x) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

2. Planificación de clases por parte de los profesores, considerando alternativas que toman en cuenta las necesidades especiales educativas de sus estudiantes.

TA ( ) DA (X) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

3. Proyección de confianza de los docentes hacia sus estudiantes en sus capacidades y estimulación constante de sus avances, esfuerzos y logros.

TA (  )      DA (  )      ED (  )      TD (  )

Objeciones:

Sugerencias:

4. Los docentes consiguen de sus alumnos una participación activa, crítica y creativa como parte de su formación.

TA (  )      DA (  )      ED (  )      TD (  )

Objeciones:

Sugerencias:

5. Se promueve cooperación académica dirigida a mejorar el aprendizaje.

TA (  )      DA (  )      ED (  )      TD (  )

Objeciones:

Sugerencias:

6. Seguimiento y evaluación de las acciones de la comunidad educativa, como mingas y programas de convivencias, para bienestar del ambiente escolar.

TA (  )      DA (  )      ED (  )      TD (  )

Objeciones:

Sugerencias:

7. Practica de valores universales por parte de la comunidad educativa, y ejes transversales inmersos en la misión de la institución, que estimulan los avances de aprendizaje.

TA (  )      DA (  )      ED (  )      TD (  )

Objeciones:

Sugerencias:

8. Participación del personal académico, representantes y demás miembros de la comunidad, para la toma de decisiones y ejecución de acciones en beneficios del centro.

TA ( )    DA (x)    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

9. Los alumnos se organizan y participan activamente en las tareas sustantivas de la escuela.

TA (x)    DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

10. Se producen conversaciones informadas y estructuradas entre los miembros de la comunidad escolar.

TA ( )    DA (x)    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

11. La inspección general, cuenta con información estadística organizada y actualizada de la nómina de docentes.

TA (x)    DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

12. Logra los compromisos necesarios de la comunidad escolar para mejorar los niveles de aprendizaje.

TA (x)    DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

13. Gestiona permanentemente recursos para que la escuela funcione de la forma más adecuada posible.

TA (x)    DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

14. Se induce a involucrarse en el plan o proyecto escolar y cumplir con la responsabilidad asumida.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

15. El director y los maestros promueven su desarrollo profesional, mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

16. Mejora de las condiciones de infraestructura, y recursos didácticos necesarios para que los docentes realicen sus labores, por partes de los directivos

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

17. En secretaría se cumple a tiempos la solicitud de información como certificados, boletas, reportes.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

18. Disponibilidad de la cantidad de aulas necesarias para cubrir la oferta y demanda educativa.

TA (x)      DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

19. Área de control presupuestario para áreas de talento humano, suministro y de financiero.

TA ( )      DA (X )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

20. El(a) director (a) satisface a los profesores con la conducción que hace en la Institución Educativa.

TA ( x )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2		X		
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19		X		
20	X			
TOTAL	18	2		

Juez/ experto:

**Nombres y Apellidos:** Dr. Ulloa Parravicini César Eduardo

**Firmas:**



César E. Ulloa Parravicini  
 Doctor en Administración de la Educación  
 FIRMA DEL EXPERTO

Durán, 18 de octubre del 2020

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO



### TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE DURÁN

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

