



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo y gestión administrativa de los docentes de la institución
educativa, Guayaquil – Ecuador 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la educación

AUTORA:

Panchana Ruiz, Elena Teresa (ORCID: 0000-0001-8648-5317)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Calidad Educativa

PIURA-PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios En primer lugar, por prestarme salud y vida para así poder lograr mis objetivos.

A la memoria de mi madre Que siempre están presente en mis recuerdos sus palabras de aliento.

A mi amada y adorable familia y Esposo e hijos por los sacrificios hechos y haber apoyado en todo momento con esa voz de aliento para que no desfallezca y siempre me dan fuerza para cumplir con mi deseo de superación, en mi formación profesional. Con especial cariño a mis hermanas y a todas aquellas personas, por su apoyo moral e incondicional.

Agradecimiento

Le doy gracias a Dios por bendecirme, guiarme, en este camino y darme fuerzas en el transcurso de la vida para no desfallecer y lograr obtener una más de mis metas.

A mi esposo e hijos, que con su condicional apoyo han estado presente dándome aliento y fuerza para que no flaquee ni me rinda y este seguro de lo anhelado.

Gracias a todas aquellas personas que me ayudaron directa e indirectamente en la elaboración de este trabajo de investigación.

A la Dra. Liliana Espinoza Que ha sido mi guía impartiendo sus conocimientos académicos para el logro de esta tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	3
III METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	19
3.3. Escenario de estudio	20
3.4. Participantes	20
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.6. Procedimiento	21
3.7. Aspectos éticos	21
III. Resultados y discusiones	32
IV. Conclusiones	40
VI. Recomendaciones	42
Referencias	44
Anexos	48

Resumen

La investigación llamada liderazgo y gestión administrativa de los docentes de la institución educativa Guayaquil-Ecuador 2018 tiene como objetivo Determinar la relación entre el liderazgo y gestión administrativa de los docentes de una institución educativa Guayaquil-Ecuador 2018. Al obtener una hipótesis positiva, donde acontece la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa en la institución educativa Alicia Friofrío Quiroz, si consideramos que la administración es la ciencia social que tiene por objeto el estudio de las organizaciones y la técnica encargada de la planificación, organización, dirección y control de los recursos; nos percatamos que la institución educativa carece de estas dimensiones. La población de estudio corresponde a 15 docentes. El estudio es no experimental, aplicando la Prueba de confiabilidad de consistencia interna se la determino con el instrumento de Alfa de Cronbach y por medio del programa de SPSS en la que se adquirió una cifra de 0.798 para el liderazgo y 0,938 para la gestión administrativa.

Palabras claves: liderazgo, gestión administrativa, planificación, ejecución, evaluación

Abstract

The research called leadership and administrative management of the teachers of the educational institution Guayaquil-Ecuador 2018 aims to determine the relationship between the leadership and administrative management of the teachers of an educational institution Guayaquil-Ecuador 2018. By obtaining a positive hypothesis, where it occurs the relationship between leadership and administrative management in the educational institution Alicia Friofrío Quiroz, if we consider that administration is the social science that aims to study organizations and the technique in charge of planning, organizing, directing and controlling the resources; we realize that the educational institution lacks these dimensions. The study population corresponds to 15 teachers. The study is non-experimental, applying the Internal Consistency Reliability Test it was determined with the Cronbach's Alpha instrument and through the SPSS program in which a figure of 0.798 was acquired for leadership and 0.938 for administrative management.

Keywords: leadership, administrative management, planning, execution, evaluation.

I INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se enfoca en la importancia de alcanzar un auténtico liderazgo en las instituciones educativas a nivel nacional se percibe que las relaciones humanas se desenvuelven en un grado de confusión a la inestable manera de implementar las normativas legales en el desarrollo de las actividades administrativas que se enfocan en el análisis de los datos obtenidos mediante las encuestas realizadas de forma anónima en referencia a la relación de sus variables seleccionadas como son el liderazgo y la gestión administrativa

Es necesario comprender que las autoridades deben tener un excelente manejo administrativo, sin dejarse llevar por intimidaciones ni vínculos de amistad, se desarrolla en un ámbito de lealtad, perseverancia y optimismo, la manera de ejecutar las tendencias de liderazgo, con la finalidad de optimizar los recursos y estrategias que se llevaran a cabo a partir de las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo investigativo definiendo cada una de sus variables.

En una Unidad educativa el líder es la esencia en la organización de los recursos didácticos por lo cual se evidencian inconvenientes en las prácticas sociales diseñadas para poder conseguir un objetivo en común al comprender que ejercer un verdadero liderazgo es un enorme desafío en la realización de las actividades docentes en las nuevas tendencias hacia una transformación formativa, al incorporar las nuevas estrategias en las competencias para el cumplimiento de los mismo, el directivo ante el trabajo tiene la necesidad de establecer lineamientos en la escuela, donde la responsabilidad de guiar

adecuadamente los procesos administrativos se centran en la misión y visión institucional.

Al implementar las directrices sobre el liderazgo para mejorar la calidad educativa al llevar un adecuado control, dirección, administración y organización de los implementos y necesidades que presentan las instituciones educativas, así mismo los procesos de interacción en los cuales siempre el líder lo conduce bajo una misma orientación, para alcanzar una meta en común al transformar las debilidades en oportunidades de crecimiento estimulando el trabajo en equipo de cada uno de sus miembros, al hacerles conocer que son esenciales en el proceso administrativo.

Al recordar las características de un verdadero líder se enfoca en la comunicación asertiva con los docentes y autoridades, al receptar las opiniones y sugerencias de los demás para determinar las posibles soluciones, así mismo tiene la capacidad de planear metas, objetivos, aprovecha el tiempo, es dinámico, observador, es innovador tiene el carisma de una excelente relaciones interpersonales, no se deja vencer por los obstáculos, sigue adelante y motiva a sus compañeros que juntos transformaran la organización educativa.

Para concluir es necesario indagar sobre el problema planteado donde el liderazgo y la gestión administrativa se relacionan en un establecimiento educativo; al cumplir con el objetivo planteado al definir la correspondencia entre ambas variables de la institución educativa ubicada en la ciudad de Guayaquil, Ecuador 2018; considerando que es un estudio científico cuantitativo, donde se establece la relación de dos variables liderazgo y gestión administrativa que se desarrollan en los siguientes capítulos.

II MARCO TEÓRICO

Al identificar los elementos que fundamentan al percibir la dificultad plateada en la institución educativa se realiza un estudio en los antecedentes relacionados con las variables liderazgo y gestión administrativa, al detallar los argumentos teóricos realizados anteriormente por diversos investigadores que sistemáticamente proponen el desarrollo y la revisión estadística de sus aportaciones a la ciencia, al describir el bosquejo del inconveniente en otros contextos a nivel internacional nos favorece al partir de un origen sobre la problemática de estudio entre ellos tenemos los principales:

Como indica Nusche (2008), que los dirigentes pedagógicos puedan sentir como propios los objetivos de las reformas curriculares planteadas por los Estado, siendo poco probables en ocasiones al no implicar en los actores del establecimiento educativo. Considerando a los líderes son los encargados de fomentar el trabajo en equipo por el bienestar de los educandos, vigilantes de sus derechos en el aspecto administrativo.

Según la (UNESCO, 2015); establece que "... Los mejores indicadores educativos en Latinoamérica se deben desarrollar mediante estrategias innovadoras en el campo administrativo". Es decir que no se logra alcanzar los objetivos predeterminados en los estándares institucionales ya que uno de cada tres países del mundo alcanzó la totalidad de los objetivos mensurables de la Educación para Todos establecidos en el año 2000, siendo Cuba la única nación de América Latina y el Caribe que consiguió cubrir esos objetivos.

En el informe final establece que la Educación en Cuba se encuentra en con un eficaz progreso según el Índice de desarrollo de la educación en el programa para todos que interviene a nivel primario con estrategias de dominio y liderazgo en cada una de las áreas interdisciplinarias, mientras tanto Chile le

sigue los pasos para mejorar la calidad educativa, por lo que la propuesta es transformar la vida erradicando la pobreza de los ciudadanos a través de la educación de calidad con liderazgo, progreso y paz.

En su libro ética de las organizaciones administrativas (Guillen, 2008); recomienda que al principio de la historia se han desarrollado inigualables procesos que evolucionaron a la sociedad actual con la intervención de líderes que se desempeñaron en el aspecto organizacional, por lo que se reconoce la labor de los individuos que son capaces de inducir a otros o que ha influido en mayor o menor medida sus vidas o en su en establecer un proceso fundamental en la vida de los seres vivos cuando estipula que el verdadero liderazgo inicia desde temprana edad y se desarrolla mediante la evolución de las etapas cognitivas innovando los sentimientos, actitudes y opiniones.

Alvarado, (2009). Indica que un verdadero líder debe cumplir con ciertas características fundamentales en los procesos pedagógicos en la actualidad no son privativas sus opiniones sino más bien buscan las ideas necesarias para desarrollar metas que beneficien el proceso educativo; la diferencia consiste en que en el líder han adquirido un mayor desarrollo dando como resultado una personalidad más madura”, en Ecuador existen administradores educativos que no son líderes ni desempeñan sus funciones acordes a lo estipulado en las normativas como la LOEI.

Para AGUIRRE, (2012) Los estándares de calidad son delineaciones educativas que contribuyen métodos y fines de la educación propuestos para el desarrollo de una sociedad democrática. Los estudiantes desarrollan las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía, justa, soberana, responsable, plurinacional, segura, intercultural e incluyente como personas solidarias, autónomas, trabajadoras, responsables, creativas, honestas, equilibradas y libres que se destaquen conforme al bienestar común, al resolver los problemas de manera pacífica.

Esto no significa que el directivo tenga que hacer su voluntad, sino que tiene que ser un líder, a su vez, donde procure llegar a cumplir con el objetivo deseado en todos los niveles formativos, por lo referente su gestión debe ser flexible, es decir la capacidad de dirigir cambios que responden a factores externos inesperados, pensamiento estratégico que le permita tomar decisiones adecuadas y mantener la estabilidad de la organización depende absolutamente de un líder administrativo.

En la institución educativa Alicia Riofrio, se observa la formulación del problema cuando el directivo carece de liderazgo administrativo ante el personal docente, organizando grupos de trabajo acorde su preferencia, lo que impulsa a no tener una sana convivencia entre los actores de la comunidad, por lo que se pretende diseñar estrategias, compromisos y acuerdos en beneficio a la institución; desempeñando cada uno las funciones encomendadas practicando un liderazgo activo con responsabilidad.

En lo internacional tenemos los estudios de (Velasco, 2019), en su estudio investigativo titulado “La gerencia educativa eficaz”, en España afirmó que “la autoridad se concibe a través de cualidades efectivas con una aptitud que va a de la mano con la formación, de un guía bajo la orientación de individuos con decisiones, dinámicas con ánimo de intercambio”. Además, en cuyas entidades y formaciones didácticas actuales de cada período tienden enfrentan grandes desafíos, por la insuficiencia al solucionar los problemas con las principales ocupaciones y disposiciones a tomar.

Romero (2012), en su trabajo investigativo relación entre liderazgo directivo y práctica docente de la provincia de Cañete, con su finalidad de construir la correspondencia en el liderazgo directivo y la práctica docente esta investigación nos indica, la existencia de la correlación entre las cualidades del liderazgo en las autoridades y trabajo educativo, deriva que el ejercicio educativo depende de la máxima autoridad educativa”. Y en la cual nos indican las formas de dirigente que influyen actualmente la cual es la anárquica y espontaneidad, también afirman que no han tenido creaciones explicativas en la cualidad de

destreza ya que aún está presente y se prolonga las formas usuales de misión por parte de dirigentes en las entidades públicas.

En el trabajo investigativo de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle la influencia en los niveles de eficacia de la gestión directiva y la calidad de los procesos administrativos, en el año 2012, según Villa (2013), con la finalidad de proponer acuerdos que faciliten un adecuado progreso organizacional en la gestión administrativa se establece la correlación entre la disposición de los métodos funcionarios y los horizontes de validez de la misión administrativa, procesando datos en el SPSS .v 15, instaurando una relación estadística de forma significativa de 0.915, considerable entre ambas variables con la relación afirmativa de la gestión administrativa con un valor de 0.890 que significa un porcentaje alto, es por ello se debe considerar la organización del equipo directivo en la institución educativa, así poder mejorar las relaciones sociales de los maestros al analizar cada uno de los procesos estadísticos que intervienen en el desarrollo del liderazgo.

A Nivel nacional se ve la falta de capacitación hacia los docentes que pertenecen al área administrativa, ya que si no se tiene esta guía el personal docente no podrá aportar sus conocimientos específicos y habilidades para tener un mejor desarrollo facultativo por lo tanto si se aplica cada una de las herramientas antes mencionadas tendrá mejores resultados, en cada una de las instituciones; plasmando una propuesta pedagógica como instrumento primordial para el establecer los procesos en el liderazgo administrativo en el establecimiento educativo, mediante esta acción fortalecer el progreso cognitivo, social y cultural en un ambiente agradable.

(Costa, 2013), en su trabajo investigativo en la universidad de Loja, con el tema gestión y liderazgo del directivo, entre los resultados ms relevantes luego del análisis respectivo empleo hábitos de liderazgo entre la autoridad y docentes de la institución educativa; desarrollando valores, lealtad, sentido de identidad, perseverancia y trabajo en equipo. Cuyos resultados oscilan en un 37.10% a

59.09% logrando una consolidación entre ambas variables de estudio, deducción un eficaz y oportuno objetivo identificar la incidencia que existe entre la gestión y el liderazgo del directivo.

En la ciudad de Guayaquil, Ecuador, se evidencia que la causa de los graves problemas de calidad y equidad de la educación administrativa es la ausencia de liderazgo con relación a la coordinación pedagógica. El liderazgo en las instituciones educativas permite diseñar nuevas ideas que faciliten el desarrollo de los objetivos en los diversos niveles formativos que favorecen sus habilidades en el progreso significativo de las metas institucionales, es así como el desarrollo profesional también se refleja un crecimiento competente aplicando el currículo en la elaboración del proyecto educativo con la finalidad de promover la socialización de las pautas de acción y orientación del respeto en derecho de la comunidad.

Hernández (2014), nos habla acerca de los Administradores escolares que constituyen la práctica en las personas ya que sirven de enlace entre las autoridades y la comunidad educativa, sin lugar a duda, reviste una gran importancia el hecho que dichos administradores' ya que funjan como verdaderos líderes a nivel de sus instituciones, los directores, están llamados a ser los promotores de los procesos de cambio e innovación a nivel de sus establecimientos es necesario adecuar nuevas estrategias en el campo administrativo para mejorar la calidad educativa.

En la tesis escrita por Macías titulada gestión educativa y su incidencia en la instrucción de los estudiantes de la escuela "Dr. José M. Velasco Ibarra" durante el periodo lectivo (2015 –2016). Esta tesis escrita por Macías nos acota que las instituciones educativas cuentan con personal docente que se ha preparado para ejercer la profesión de la enseñanza, para lo cual deben contar con un líder que gestione todo el accionar que se genera en la educación, algunos docentes no demuestran entusiasmo en su noble labor por los desacuerdos con la administración de las instituciones educativas por lo que se

debe realizar una profunda conversación que permita la solución de conflictos internos que hace que el clima laboral no sea el apropiado.

El liderazgo efectivo en la gestión administrativa para conseguir la eficacia formativa de la institución República de Costa Rica en el periodo lectivo (2014-2015), Acosta Villegas, Glenda Elizabeth y Cerezo Ochoa, Verónica Rosario, se refiere a que las instituciones educativas han sido administradas por directivos que no se han preocupado por dar un excelente servicio de calidad, aplicando un liderazgo efectivo en su gestión administrativa, dejando de lado a los procesos de administración, en esta tesis plantean una propuesta sobre el plan de gestión, implementado en la entidad pedagógica de la escuela República de Costa Rica, determinando una posible solución de lo que está afectando en la administración institucional.

Por lo cual en las instituciones educativas la primera función de un administrador educativo es dirigir, organizar, controlar y verificar el seguimiento de los procesos además una gran responsabilidad en ser equitativos con el personal docente sin influencias externas. De ahí que este trabajo investigativo tiene como objetivo fundamental contribuir a la reflexión de crear un verdadero liderazgo en la gestión administrativa asertiva de las instituciones educativas ecuatorianas de cada uno de sus niveles básicos.

Kotter (2016) indica que se puede percibir a el liderazgo como una actividad o proceso de influir al conjunto de persona que precisen libremente en el beneficio de los objetivos propuestos, entendiendo así los beneficio a la formación con provechos consonantes". Son innumerables los autores que se han encargado del estudio del liderazgo para fomentar una adecuada gestión administrativa.

Guibert, (2010) indica: "El liderazgo es uno de los fenómenos sobre la tierra más observados y menos entendidos" (p.186). Han sido muchas las investigaciones en torno al concepto, a continuación, veremos algunas de las definiciones que se han propuesto sobre el término de líder y liderazgo, aunque

Bass (2010) afirma que hay tantas definiciones del concepto de líder como personas han intentado definirlo.

Goleman (2014) indica: que el verdadero líder es eficiente en sus actividades y tiene la capacidad de resolver problemas pacíficamente reflexionando sobre su práctica. (p.186). Pretendiendo proponer que es un arte el liderar percibido por los demás individuos de la sociedad, logrando objetivos comunes siendo consciente de sus propias emociones, autoconfianza, dinamismo y responsabilidad. Como menciona el autor hay que ser capaz de escuchar y compartir ideas para poder conducir un grupo y obtener resultados positivos en los objetivos propuestos.

Por consecuente lo divide en diferentes tipos de liderazgos entre ellos tenemos al autoritario, coercitivo, afiliativo, de entretenimiento, demócrata y de imitación; contextualizado en una institución educativa, demostrando sus habilidades, diagnosticando su entorno, al fin y al cabo se desarrolla en un campo activo definiendo el yo ideal, es decir las metas propuestas a donde queremos llegar, realizando un agenda real de lugar a un trabajo efectivo considerando que un líder se hace con el tiempo.

Poner en practica un verdadero liderato de un establecimiento educativo obedece esencialmente de la autoridad educativa, es quien debe motivar a docentes, logrando consecuencias favorables entre los actores educativos, por ello se debe indagar en diversas estrategias que fomenten una sana convivencia escolar y una mejor gestión administrativa creando una fuente de inspiración para los estudiantes.

Rodríguez (2009) nos comenta “El líder es la autoridad quien demanda las gestiones a realizarse en el cual él es quien coordina e influye los movimientos para el logro de las metas propuestas para el establecimiento formativo”. Hoy en día se tiene un concepto errado de ser líder ya que se cree que líder es aquella persona “popular” cuando no es así. Ser líder es aquel que dirige con cautela y seguridad, teniendo la mayor precaución de ser entendido y

sobre todo tener en cuenta que se apliquen todas las destrezas propuestas para el logro de lo que se ha planteado. Para ser un líder se debe tener seguridad propia, saber que es escuchado y entendido por quienes van a estar a su cargo se tiene que tener confianza en sí mismo para lograr sacar el grupo adelante y con éxito.

En la dimensión 1: El trabajo en equipo; Salazar (2010) detalla que la competitividad y labor no es nada más que el trabajo en equipo, por lo cual no basta con tener conocimientos del mismo sino promover un cambio con recursos oportunos y externos, siendo importante poder reunir las sapiencias que hemos logrado conseguir en este lapso para así ponerla en práctica, las competencias de profesionales. Nos comenta esta dimensión que es elaborado por varios protagonistas donde al obtener una estructura organizacional que favorezca el trabajo en equipo y no que cada uno de los miembros realice una parte del contenido y juntarlas luego para obtener uno solo, se debe establecer parámetros claros donde predomine las acciones colaborativas.

En la dimensión 2: La Organización; Navarro, (2012), "La planificación que es lo más importante que tiene el líder de un establecimiento educativo en la cual, se organiza, planifica y gestiona las labores solicitadas, para ello, es preciso obtener unas buenas habilidades y un sentido común positivo, vigilar la información que nos pueda trastornar el trabajo a realizarse, inclusive aquella que no se considere significativa.

Hoy en día decimos que la organización son estructuras administrativas y sistemas administrativos creados para lograr metas u objetivos con apoyo de los propios seres humanos, para conseguir este cometido. Las organizaciones trabajan mediante reglas que han sido determinadas hacia el desempeño de la institución, cabe recalcar que es primordial tener presente que las organizaciones las cuales son las encargadas de guiar los trabajos delegados y así alcanzar las terminaciones que se han propuesto, para ello será preciso contar con capital. Donde deben estar incluido los recursos humanos, económicos naturales, tecnológicos, los inmuebles, o los imperceptibles.

En la dimensión 3: En participación Comunitaria

Navarro, (2012), nos dice que La agenda de labor forja los informes, los cuales se desarrollarán. En el Procedimiento Usual de Compromiso de los docentes, apoyándose en el lapso y los contenidos, propuestos en el uso de tiempo: el “proporcionar activamente el tiempo es importante ya que con esto el directivo podrá realizar los trabajos propuestos en su función administrativa a través de esta podremos facilitar otros trabajos para que el directivo lo efectúen con éxito”.

Mientras que el servicio convertido en cualidades son los apoyos los cuales ayudan a la formación del estudiante estas disposiciones se meditan favorables y provechosos para afrontar desemejantes condiciones. Frecuentemente las disposiciones que el colectivo indaga son para favorecer a la directiva y a toda la comunidad educativa.

Romero (2008) indica que “La colaboración de los representantes y la colectividad accede tener una unión cuya acción apoya al progreso de la misma, y con esta actitud positiva se alcanzarán beneficios de la institución a la entidad”. Donde nos dice que es conveniente reconocer la convivencia existente de la institución con los ciudadanos favoreciendo con responsabilidad la alineación sistémica de los estudiantes con características de líderes.

Las instituciones educativas están inversas en un constante cambio en la incorporación de nuevas metodologías en las diversas áreas interdisciplinarias por lo que el saber designar un líder que facilite el progreso académico es esencial en la actualidad, donde la participación de todos los miembros que se encuentren se relacionen con la educación dejando claro la aceptación de las opiniones de los integrantes despertando el interés de generar ideas favorables en el proceso.

Las teorías del liderazgo dan inicios antes del siglo xx, entre ellos tenemos teoría del “gran hombre” donde se caracteriza por ser la capacidad de liderazgo al observar la forma como se expresa ante una situación sin ver las dificultades solo analiza las soluciones en compañía de sus colaboradores, es decir, que los grandes líderes nacen, no se hacen, por lo que esta teoría suele referirse a los líderes como heroicos, míticos y destinados a ocupar una posición importante en la sociedad, así mismo se utilizó el término “Gran Hombre” porque, en el momento de aparición de la teoría propuesta por el historiador Carlyle, el liderazgo se consideraba principalmente en la antigüedad como una condición masculina, especialmente de carácter militar, lo que establece incorporar estrategias basadas a la organización donde las personas aprenden a convertirse en líderes fuertes o así mismo nacen con la capacidad innata de liderar.

Es decir, el líder nace no se hace según Carlyle estipula en su teoría del Gran Hombre, es una teoría de contingencias enfatizada en las cualidades de un obediente líder que se enfoca en el progreso de una institución educativa que emplea en sus actividades rutinarias diversas técnicas como la lluvia de ideas, la observación de los hechos, el análisis de los resultados, exposición de sus ideas, sugerencias y comentarios.

Según esta teoría Hodgson (2016), ningún estilo de liderazgo es mejor para todas las situaciones. Los investigadores sobre temas de liderazgo sugieren que es verdaderamente efectivo cuando dan a conocer las cualidades del líder, guiando el desarrollo productivo de una institución mediante una adecuada gestión administrativa, logrando un equilibrio eficiente entre las necesidades, el contexto y las conductas.

En la teoría de contingencia del liderazgo creada por Fiedler instituye un patrón que propone la eficiente metodología de los grupos que obedecen al ajuste adecuado al integrarse en el modo de interacción del líder con los miembros de su comunidad a medida en la cual la situación le dé el control y a

su vez pueda influenciar sobre la guía del líder, elaborando una herramienta, llamada (CTMP), proponiendo medir las relaciones de las personas, sus características, fortalezas y debilidades. Conjuntamente, con los criterios de desempeño entre las relaciones del líder y sus compañeros, reflexionando sobre la distribución de las actividades y el enfoque de autoridad para organizar los compromisos correspondientes con el instrumento de los miembros de la comunidad y el líder.

Sánchez (2010), muestra que el liderazgo se relaciona con las tipologías personales de aquellos o aquellas que poseían la cualidad de guiar, dirigir, orientar a un grupo determinado, donde existen diversas hipótesis sobre las fisionomías específicas en el temperamento del o la líder, dividiendo algunas suposiciones influyendo con su gran capacidad al resto de los individuos, siempre trabajo de modo activo para lograr sus objetivos en el campo profesional y personal ya que al mejorar las relaciones interpersonales se puede convivir en un ambiente agradable.

Botero (2009), expresa que “Es el conjunto de procesos, de toma de decisiones y acciones que permiten planificar, ejecutar y evaluar estrategias pedagógicas”. Así mismo nos hace reflexionar sobre las habilidades desarrolladas en el líder, demostrando su gran entusiasmo por llegar a su meta planteada venciendo obstáculos, trabajando en un verdadero equipo.

Gerber (2017) determina que son las representaciones, habilidades y dispositivos planteados para lograr un objetivo propuesto en beneficio de la comunidad educativa, sin hablar de liderazgo, se compromete y compromete a otros generando una atmósfera de trabajo compartido, reflexionando sobre las actividades de la gestión para mantener el orden y el liderazgo para orientar al cambio. Considerando la importancia de la calidad en el enfoque oportuno de las relaciones interpersonales entre la comunidad educativa.

La administración es la planificación de las actividades diarias que surgen en una institución con ciertas características propias que le brindan su carácter específico, es decir, el desarrollo de oportunidades iguales a toda la comunidad educativa sin discriminación, receptando las ideas de cada uno de sus miembros, es conveniente en la organización de las funciones organizacionales. Se presenta cuando todos tienen carácter de líder transnacional no de jefe imponente en un organismo social, sin importar los grados y modalidades. Así, se forma un cuerpo administrativo en una institución, desde el gerente general, hasta el último mayordomo. La gestión administrativa es de carácter específico ya que no nos permite confundirla con otra ciencia o técnica.

Valor instrumental es primordial para poder lograr los objetivos previstos de una manera eficiente y efectiva en el proceso de liderazgo administrativo. Donde la amplitud de ejercicios es aplicada en todos los niveles de un organismo formal, por ejemplo, presidentes, gerentes, supervisores, ama de casa, entre otras debido al proceder desplegando resultados favorables según las orientaciones con responsabilidad.

Wehrich (2015). La gestión administrativa es la manera que utilizamos los bienes y lograr alcanzar las metas propuestas en la visión y la misión institucional de acuerdo a su contexto social, se realiza a través de ciertas funciones específicas como la planeación de actividades, la organización de los recursos, dirección y control de los lineamientos enmarcados en la ley educativa vigente, es así como en los periodos actuales en las instituciones educativas donde algunos autores añadieron una función más, esta es la integración del personal al garantizar el libre acceso al currículo priorizado atendiendo a la diversidad.

A su vez indica Avilés (2011) que “La planificación es una dimensión de la variable gestión administrativa por lo que nos enuncia que la cultura organizacional educativa es negativa. En la que existe una oposición a planificar nuestra tarea”. Por lo tanto, con lo expuesto por el autor decimos. La planificación es una estructura solidaria con cargo y acción realizada.

Para su ejecución solicita que los movimientos a desarrollar sean realizados coordinadamente por lo que sus aportes establecerán la relación, y declaración para tener familiaridad y el compromiso. Se precisa de presentaciones que se planifiquen en equipo y así poder obtener el objetivo deseado, el trabajo en equipo simboliza el alma que tiene el conjunto docente para desarrollar los objetivos y metas.

Márquez, (2002) Nos dice este autor que: “La ejecución es una acción dinámica que puede cambiar el contexto de trabajo que ha sido planificado, dispuesta y creadas”. Nos dice el autor que la ejecución es una de las pautas a seguir y va de la mano con lo planificado. Esto involucra el progreso de la gestión, proporcionando la mezcla y la unión de las acciones realizadas por toda la comunidad educativa para así desarrollar los conocimientos, presentaciones y propósitos. Fundamentada en las ilustraciones propuestas por los autores, tenemos presente que dicha acción tiene como proceso el de permitir desarrollar la acción establecida y de acciones propuestas para así se puedan aprobar y desarrollar la ordenanza dadas.

Tincopa (2000) define que “Es un instrumento con el cual se estime y entienda el propósito de las labores, para identifica las dificultades y alcanzar en su argumento, es de representación productivo, representativo y consensuado, aprueba manifestar los enlaces confusos y de apariencias verdaderos de forma cuantitativa y cualitativa”. Por lo concerniente expresa que también precisa que la evaluación administrativa es la relación de movimientos proyectadas para almacenar informaciones acerca, de los docentes, estudiantes y todo el personal a su cargo y así tomar decisiones para perfeccionar con habilidades y destrezas para obtener un buen desarrollo y poder obtener las correcciones necesarias.

López (2011) Así mismo señala que la evaluación es considerada un paso metódico de recopilación de los datos, asociado al régimen usual del trabajo educativo, que nos permite tener información legítima y confiable para establecer reflexiones con valores acerca de un entorno en que estamos.

La teoría clásica de la administración fue desarrollada por el francés Fayol, para la época en que fue implementada en beneficio a los trabajadores de la época, en boga era la formulada por Taylor en los Estados Unidos y se caracterizaba por el análisis en la tarea realizada por el operario es claro aclarar que era quien estaba a cargo de alguna función administrativa, esta era la dirección indiscutible formulada en su teoría clásica que se caracteriza en el enfoque de la distribución que las instituciones corresponderían conservar eficientemente.

Este modelo de teoría pretendía aumentar la producción, reducir los deslices y optimizar la práctica, entre otros aspectos, fundamentalmente incorporando las fases sistemáticas de un experimento científico y no empírico como era hasta entonces. Es decir, profundizando en que un verdadero liderazgo en la administración se diseña en el énfasis de las funciones básicas de una institución educativa.

Teoría del Diagrama de Gantt de Gantt una de sus principales aportaciones a la administración es la gráfica de barras conocida como carta o diagrama de Gantt, que consiste en un diagrama en el cual el eje horizontal representa las unidades de tiempo, y en el vertical se registran las distintas funciones, las que se representan por barras horizontales, donde el éxito se disponía en el desarrollo de habilidades acorde a la función de cumplir, motivando a las autoridades a transformar la visión en realidad.

Acompañó con Taylor desde temprana edad siguiendo su legado en el área administrativa. También destacando la calidad de restaurar mecanismos y el adiestramiento en la prosperidad de la clase trabajadora apoyando siempre en el progreso de la corriente marxista, incorporando la frases comunistas en diferentes naciones, ya que lo que estimaba era igualdad de derechos para todos, controlando y planificando las operaciones productivas aplicando diversas metodologías sistemáticamente diseñadas por lo que las llamo diagramas.

La integración es fundamental demostrando un verdadero trabajo en equipo, siendo significativa en las instituciones educativas para alcanzar las programaciones y conceder a la colectividad los medios viables donde la gestión administrativa imprime necesariamente en su funcionamiento eficaz eligiendo procesos adecuados, introduciendo métodos innovadores, articulando estrategias precisas para el desarrollo del liderazgo.

Formulación del problema

¿De qué manera el liderazgo y la gestión administrativa de los docentes se relacionan dentro de un establecimiento educativa Guayaquil-Ecuador 2018?

Problemas Específicos.

¿De qué manera la organización se relaciona con la gestión administrativa de los docentes en una Institución Educativa Guayaquil-Ecuador 2018?

¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa de los docentes de una Institución Educativa de Guayaquil-Ecuador 2018-?

¿En qué medida la participación de la comunidad se relaciona con la gestión administrativa de los docentes en una Institución Educativa Guayaquil-Ecuador 2018?

1.3 Justificación del estudio

La indagación se realiza en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil para instituir la relación existe entre el liderazgo y la gestión administrativa.

Conveniencia: Porque es un problema frecuente que se vive a diario en las instituciones, relacionando el liderato con la misión administrativa del establecimiento fiscal de la ciudad de Guayaquil considerando que al líder administrativo es importante planificar el proceso de manera sistemática perfeccionando los lineamientos propuestos.

Relevancia Social: Se considera a las consecuencias de las técnicas aplicadas a los docentes y directora de la escuela guardando gran relevancia social ya que benefician su gestión por lo que se establece la correspondencia entre el liderato y la gestión administrativa de los docentes en una Institución Educativa Guayaquil-Ecuador 2018.

Valor teórico: refleja actividades orientadas a encontrar una adecuada distribución en el departamento administrativo aplicada en la corriente científica de Fayol, incorporando estrategias priorizando las necesidades para alcanzar las metas propuestas diseñando objetivos claros y precisos que demuestren resultados favorables a la institución educativa.

Valor Práctico: esta investigación se justifica estableciendo el valor práctico de las instituciones educativas observando un deficiente de liderazgo que afecta a la gestión administrativa. La investigación explora las teorías que contribuyan al conocimiento adecuado de un verdadero líder en el campo administrativo.

Aporte Metodológico: se considera metódica al aportar en técnica de la dimensión gestión administrativa relacionada al liderazgo en el desarrollo de un proceso sistemático y continuo para alcanzar un objetivo.

Hipótesis

Hipótesis general:

H1: La gestión administrativa depende significativamente con el liderazgo con de los docentes de una institución educativa Guayaquil – Ecuador 2018.

H0: La gestión administrativa no depende significativamente con el liderazgo con de los docentes de una institución educativa Guayaquil – Ecuador 2018.

Hipótesis Específicas.

H1: La organización depende significativamente con la gestión administrativa del personal pedagógico de una institución educativa Guayaquil, Ecuador 2018.

H0: La organización no depende significativamente con la gestión administrativa del personal pedagógico de una institución educativa Guayaquil, Ecuador 2018.

H1: La gestión administrativa depende del trabajo en equipo significativamente de los maestros de una institución educativa Guayaquil, Ecuador 2018.

H0: La gestión administrativa no depende del trabajo en equipo significativamente de los maestros de una institución educativa Guayaquil, Ecuador 2018.

H1: La gestión administrativa depende significativamente de la participación de la comunidad con los profesores de una institución educativa Guayaquil, Ecuador 2018

H0: La gestión administrativa no depende significativamente de la participación de la comunidad con los profesores de una institución educativa Guayaquil, Ecuador 2018.

Objetivos

General.

Determinar la relación en el liderazgo y la gestión administrativa de los docentes de una Institución Educativa de Guayaquil-Ecuador 2018.

Objetivos Específicos.

Instaurar la dependencia de la dimensión organización y la gestión administrativa de los docentes de una institución educativa de Guayaquil, Ecuador 2018.

Determinar la dependencia del trabajo en equipo y la gestión administrativa de los docentes de un establecimiento educativa de Guayaquil-Ecuador 2018.

Conocer la correlación existente de la participación comunitaria y la gestión administrativa de los docentes de una institución educativa de Guayaquil-Ecuador 2018.

III MÉTODO

3.1 Diseño de investigación

La labor investigativa es ardua considerándola no experimental de tipo correlacional asociativa determinando la relación entre las variables liderazgo y gestión administrativa, con un enfoque cuantitativo a través de la aplicación de un cuestionario de manera anónima seleccionando al personal docente de la unidad educativa.

Hernández (2010), dice que es una publicación correlacional que tiene como finalidad conocer la dependencia que existe entre ambas variables. (p.81). fortaleciendo las dimensiones de la gestión administrativa y el liderazgo.

3.2. Variables y operacionalización:

Su incidencia e interacción entre ambas variables es un diseño transversal con la intención de examinar, demostrando a continuación el diseño 1:

Dónde:

M = Muestra: maestros de la unidad educativa "Alicia Riofrio".

O1= Variable 1 (Liderazgo)

O2 = Variable 2. (Gestión administrativa)

r= Relación de las variables de estudio.

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández (2010) Se concibe por población a la incorporación de un grupo de individuos que condescienden el objetivo de estudio de una institución, mediante las cuales se recopilaban datos”.

Es así que la definición de población es determinar el ligado de los argumentos que concuerdan con varias especificaciones (pág. 65). Por lo tanto, se determina según el análisis de una unidad de investigación para llegar a un resultado amplio.

Tabla N.1

Tabla 1

	Hombres	Mujeres	total
Docente	4	10	14
Directivo		1	1
Total	4	11	15

Fuente Docente de Institución Educativa Alicia Riofrio Quiroz.

Un directivo y catorce docentes conforman la población de la institución educativa Alicia Friofrío en un total de quince participantes, aplicando así el instrumento

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

2.4.1 Técnica.

Arias (2011) Nos “Muestra que una encuesta deduce que una información se debe procesar sistemáticamente en el proceso investigativo se lo establece en este caso como un cuestionario con la finalidad de evidenciar los resultados cuantificables en la etapa de discusión de los resultados obtenidos de manera anónima a los integrantes de la unidad de análisis, utilizando como nivel de cálculo de tipo Likert de las variables.

En esta técnica se utilizó las herramientas de la encuesta ya que ayudara a seleccionar los resultados de las variables gestión administrativa en el liderazgo de una institución Educativa Alicia Riofrio Quiroz.

Para calcular El liderazgo, se meditó tomar la escala de Likert

Instrumentos.

Estos son las Herramientas que sirven para recopilar y reconocer los antecedentes conseguidos utilizando las habilidades, al poder indagar profundamente sobre el problema suscitado obtenemos la información en el lugar de la población; al ser las preguntas un conjunto de interrogaciones expuestas por mensajes, el nivel utilizado es el de Likert que se empleó a los estudiantes y maestros de la unidad educativa.

Igualmente, la escala está distribuida en 03 dimensiones, en el cual cada ítem representa las consultas con orientación positiva al liderazgo y gestión administrativa. En la calificación Nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre=4, Siempre=5.

Validez y confiabilidad.

Para la ratificación de las herramientas empleadas se ejecutó por medio del informe del juicio de expertos, el estudio a 15 docentes que pertenecen a la población u objeto de estudio, los cuales fueron escogidos por su rango y se les empleo la encuesta de Liderazgo y administración para exponerlas a un juicio de análisis estadístico utilizando los ítems.

La confiabilidad de consistencia del interior se la determino con el instrumento de alfa de cronbach y por medio del programa de SPSS en la que se adquirió una cifra de 0.798 para el liderazgo y 0,938 para la misión funcionaria.

Métodos de análisis de datos

Después de realizada las encuestas a los docentes de la Escuela Fiscal Alicia Riofrio Quiroz, se usa la estadística del programa SPSS 22, nos condescenderá las deducciones necesarias en nuestra investigación determinando la vinculación del instrumento y la correlación efectivo entre la gestión administrativa y el liderazgo e interpretación de las hipótesis.

3.5. Procedimientos

Están introducidos en una apariencia general, en la realización de la información de los datos de la investigación fueron recopilados a quince docentes de la Institución Educativa Alicia Riofrio Quiroz Guayaquil-Ecuador 2018, a los mismo se les realizo una investigación de forma anónima sin adulterar los datos del instrumento ejecutado para explicar el juicio de análisis estadístico ya que estos datos constan en las herramientas aplicadas.

3.6. Método de análisis de datos:

La investigación inicia con la autorización de la autoridad de la escuela quien amablemente brindo la iniciativa para la realización junto con los docentes que también estuvieron predispuestos a colaborar en el que se mantuvo el anonimato en dicha realización.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIONES

Descripción

Objetivo General.

Establecer la relación entre el liderazgo y gestión administrativa de los docentes de una Institución Educativa de Guayaquil-Ecuador 2018.

Tabla 2

Tabla No. 2 relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de los docentes de una Institución Educativa de Guayaquil-Ecuador 2018

		V. GESTION ADMINISTRATIVA			
			MEDIO	ALTO	Total
V. LIDREAZGO	MEDIO	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	6.7%	6.7%
	ALTO	Recuento	4	10	14
		% del total	26.7%	66.7%	93.3%
Total		Recuento	4	11	15
		% del total	26.7%	73.3%	100.0%

Fuente: cuestionario a los docentes de la unidad educativa "Alicia Riofrio Quiroz"

Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla 2 determina la relación entre el liderazgo y gestión administrativa de los docentes de una Institución Educativa de Guayaquil-Ecuador 2018 describe que el 66.7% de los docentes de la institución educativa "Alicia Riofrio Quiroz", Guayaquil-Ecuador, 2018 coinciden con evaluar como alto el nivel del liderazgo mientras que la gestión administrativa se considera en un nivel medio del 26.7%.

Objetivo Específico 1.

Establecer la relación entre la organización del liderazgo y la gestión administrativa de los docentes.

Tabla 3

Tabla 3 relación entre organización del liderazgo de los docentes.

		V. GESTION ADMINISTRATIVA			
		MEDIO	ALTO	Total	
D. ORGANIZACION	MEDIO	Recuento 1 % del total 6.7%	3 20.0%	4 26.7%	
	ALTO	Recuento 3 % del total 20.0%	8 53.3%	11 73.3%	
Total		Recuento 4 % del total 26.7%	11 73.3%	15 100.0%	

Fuente: Cuestionario a los docentes de la Unidad Educativa "Alicia Riofrio Quiroz"
Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla 3 describe que el 53.3% de los docentes de la institución educativa "Alicia Riofrio Quiroz", Guayaquil-Ecuador, 2018 coinciden evaluar como alto el nivel la dimensión trabajo en equipo que se interpreta que los docentes que se encuentran en este nivel mientras que la gestión administrativa se interpreta que el personal docente se localiza en este nivel con un valor del 20.0%.

Objetivo Específico 2.

Establecer la relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa de los docentes.

Tabla 4. Relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa de los docentes

				GESTION ADMINISTRATIVA		
				MEDIO	ALTO	Total
D. TRABAJO EN EQUIPO	EN MEDIO	Recuento	1	3	4	
		% del total	6.7%	20.0%	26.7%	
	ALTO	Recuento	3	8	11	
		% del total	20.0%	53.3%	73.3%	
Total		Recuento	4	11	15	
		% del total	26.7%	73.3%	100.0%	

Fuente: Cuestionario a los docentes de la Unidad Educativa "Alicia Ríofrío Quiroz"
Elaboración propia.

Interpretación:

En la presente tabla 4 se describe que el 53.3% del personal docente de la escuela "Alicia Ríofrío Quiroz", Guayaquil-Ecuador, 2018 coinciden evaluar como alto el nivel el liderazgo que se interpreta que los docentes que se encuentran en este nivel, al respecto a la gestión administrativa se interpreta que los docentes que se encuentran en este nivel 20.0% lo que conlleva a no tener una buena ejecución en sus actividades.

Objetivo Especifico 3.

Fomentar la relación entre la participación comunitaria y la gestión administrativa en los docentes.

Tabla 6

Tabla 5 Correlación entre la colaboración comunitaria y la gestión administrativa en los docentes.

		V. ADMINISTRATIVA		GESTION	
		MEDIO	ALTO	Total	
D. PARTICIPACION EN LA COMUNIDAD	MEDIO	Recuento 1	1	2	
	O	% del total 6.7%	6.7%	13.3%	
	ALTO	Recuento 3	10	13	
		% del total 20.0%	66.7%	86.7%	
Total		Recuento 4	11	15	
		% del total 26.7%	73.3%	100.0%	

Fuente: Cuestionario a los docentes de la Unidad Educativa “Alicia Riofrio Quiroz”
Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla 5 describe que el 66.7% de los docentes de la unidad educativa “Alicia Riofrio Quiroz”, Guayaquil-Ecuador, 2018 coinciden evaluar como alto el nivel de la dimensión participación comunitaria que se interpreta que los docentes que se encuentran en este nivel al respecto a la gestión administrativa se interpreta los profesores que se hallan en este paralelismo es del 20.0% tienen a no participar con la comunidad.

1.2 Hipótesis

Hipótesis general:

H_i: El liderazgo se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los docentes de una institución educativa Guayaquil – Ecuador 2018.

H_o: El liderazgo se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los docentes de una institución educativa Guayaquil – Ecuador 2018.

Tabla 7

Tabla 6 Relación entre liderazgo y gestión administrativa

		V. GESTION ADMINISTRATIVA	
Rho Spearman	de V. LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	de -.242
		Sig. (bilateral)	.385
		N	15

Fuente: Cuestionario liderazgo y gestión administrativa

Elaboración propia

Análisis:

Se percibe en la tabla que no existe asociación significativa ($p: 0.385$) en la variable liderazgo y Gestión administrativa, debido a esto se rechaza la hipótesis de la investigación y se admite la hipótesis nula ya que, por el resultado, no aporta elementos capaces para aprobarla. El estudio deja en claro que la variable liderazgo y variable gestión administrativa no se correlacionan con el liderazgo.

Hipótesis Específica 1.

Hi: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los docentes

Ho: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los docentes

Tabla 8

Tabla 7 Relación entre la dimensión trabajo en equipo y gestión administrativa

		D. TRABAJO EN EQUIPO	
Rho de Spearman	V. ADMINISTRATIVA	GESTION	de Coeficiente de correlación
			de -.354
			Sig. (bilateral)
			.195
			N
			15

Fuente: Cuestionario liderazgo y gestión administrativa

Elaboración propia

Análisis:

La tabla 7 muestra que no hay relación significativa (p: 0.195) entre la dimensión trabajo en equipo y el liderazgo, debido a esto se rechaza la hipótesis de la investigación y se admite la hipótesis nula por obtener este resultado, no aporta elementos suficientes para validarla. El estudio deja en claro que la dimensión trabajo en equipo y variable gestión administrativa no se relacionan con el liderato pedagógico.

Hipótesis Específica 2.

Hi: La organización se relaciona significativamente con la gestión administrativa y los docentes.

H₀: La organización se relaciona significativamente con la gestión administrativa y los docentes.

Tabla 9

Tabla 8 Relación entre la dimensión organización y gestión administrativa

				D. ORGANIZACION
Rho de Spearman	V. ADMINISTRATIVA	GESTION	Coeficiente de correlación	de -.275
			Sig. (bilateral)	.321
			N	15

Fuente: Cuestionario liderazgo y gestión administrativa

Elaboración propia

Análisis:

La tabla 8 muestra que no hay relación significativa ($p: 0.321$) entre la dimensión organización y el liderazgo, debido a esto se rechaza la hipótesis de la investigación y se admite la hipótesis nula por obtener este resultado, no aporta elementos suficientes para validarla. El estudio deja en claro que la dimensión organización y variable gestión administrativa no se correlacionan con el liderazgo.

Hipótesis Específica 3.

Tabla 11

Tabla 9 Relación entre la dimensión participación en la comunidad y gestión administrativa

		D. PARTICIPACION EN LA COMUNIDAD			
Rho	de V.	GESTION	Coeficiente	de	.060
Spearman	ADMINISTRATIVA		correlación		
			Sig. (bilateral)		.832
			N		15

Fuente: Cuestionario liderazgo y gestión administrativa

Elaboración propia

Análisis:

La tabla 9 muestra que no hay relación significativa ($p: 0.832$) entre la dimensión participación en la comunidad y el liderazgo, debido a esto se rechaza la hipótesis de la investigación y se admite la hipótesis nula por obtener este resultado, no aporta elementos suficientes para validarla. El estudio deja en claro que la dimensión participación en la comunidad y variable gestión administrativa no se correlacionan con el liderazgo.

DISCUSIONES

Luego del procesamiento de datos de la Escuela "Alicia Riofrio Quiroz" a partir de la prueba estadística seleccionada se obtuvo, para la hipótesis general que el coeficiente de correlación del Rho Spearman de $-0,263$ indica que no existe relación entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis general; se concluye como lo indica Alvarado (2009). "Las cualidades que se atribuyen al líder no son privativas para otros miembros; la diferencia consiste en que en el líder estas han adquirido un mayor desarrollo dando como resultado una personalidad más madura" (p.128), por lo que se debe priorizar las cualidades del líder en la gestión administrativa al contrario de Villa (2013), de la jurisdicción Imperial Cañote indica que el trabajo investigativo de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle la influencia en los niveles de eficacia de la gestión directiva y la calidad de los procesos administrativos en la instituciones educativas públicas, en el año 2012.

En el primer objetivo específico de igual manera se rechaza la hipótesis en establecer la relación de la organización con el liderazgo y la gestión administrativa de los docentes en la toma de decisiones lo realiza el directivo del establecimiento en un 75%, ya que es quien busca soluciones más apropiadas asertivas hacia un progreso, y el bienestar del Establecimiento Educativo, con el coeficiente de correlación del Rho Spearman de $-0,354$ como indica el PEI (2017) "La organización es capaz de enfocar hacia una visión institucional compartida; por ende considero que la situación planteada es correcta y se relaciona con el marco legal que regula el trabajo de directivos y de docentes, ya que en la escuela se hacen reuniones semanales y se toman decisiones por consenso". Es muy importante recalcar la participación de cada uno de los miembros de la Institución Educativa. Como indica la teoría Hodgson (2016), ningún estilo de liderazgo es mejor para todas las situaciones. Los investigadores de liderazgo sugieren que en un liderazgo verdaderamente efectivo no intervienen solo las cualidades del líder.

El segundo objetivo era determinar la relación del trabajo en equipo y la gestión administrativa de los docentes, la hipótesis fue rechazada por lo cual no existe relación significativa entre las dimensiones, con un coeficiente de correlación del Rho Spearman de $-.275$, por lo que propone cambios radicales propuestos en los estándares de calidad (2016), el trabajo en equipo permite establecer consensos y ayudarse mutuamente, utilizando los talentos personales de cada uno, situación que hace más fácil la consecución de resultados y objetivos. Chávez (2013) Plan estratégico en la gestión educativa en los administrativos de las Instituciones educativas. Tesis de maestro, Puebla, Universidad de las Américas, cuyo propósito es como incide plan estratégico en la gestión educativa en los administrativos de las Instituciones educativas, que a su vez arriba a la conclusión que el p-valor es 0.000 entre el Plan estratégico y la gestión educativa en los administrativos de las Instituciones educativas, y su correlación moderada de 0.652. También se puede mencionar el estudio de Vega (2015) Planeamiento estratégico y la gestión educativa en las Instituciones educativas de la provincia de Trujillo, Perú, Tesis de maestría, Universidad

En el tercer objetivo planteado es fomentar la relación existente de la colaboración del personal docente y autoridades, de igual manera la hipótesis fue rechazada con un coeficiente de correlación del Rho Spearman de $.060$ proponiendo aplicar la LOEI, (2016) En sus art. 8 capítulo donde se establece las funciones de los directivos en las instituciones educativas. Es importante enfatizar que los docentes son elementos importantes para el logro del éxito de la institución educativa, por lo que necesitan un líder administrativo que los motive y apoye en las actividades a ejecutarse durante todo el ciclo escolar al contrario de Guillen (2015) Gestión educativa en la aptitud de aplicación de los instrumentos en la tesis de maestría; que coincide con la existencia de una correspondencia alta entre la gestión educativa en la institución educativa Ciro Alegría 0.879 alta según Sampieri y una significancia de 0.000 altamente significativa

V. CONCLUSIONES

1. El liderazgo se relaciona con la Gestión administrativa de los docentes de una institución Alicia Riofrio Quiroz Guayaquil Ecuador 2018, debido que el 66,7%

coincide con evaluar como alto el nivel del liderazgo y mientras que se considera en nivel medio a la Gestión administrativa con el 26,7% Por la cual las destrezas y habilidades de liderazgo que deben poseer los administradores escolares para entender y mejorar el proceso administrativo de su institución, es sin duda alguna el mantener un liderazgo equitativo, que les permita respetar la opinión de los demás, una actitud positiva de diálogo, fortalecer sus conocimientos y habilidades, aceptando las sugerencias al promover la participación de todos.

2. En conclusión, la dimensión que existe entre la relación de la Gestión administrativa con los Docentes sobre el Liderazgo por la parte administrativa es muy alta en el sentido que no hay concordancia en el trabajo en equipo llegando a obtener un 66,7% para la evaluación en ambas partes por lo cual se establece las cualidades de un verdadero líder para emprender cambios oportunos en la gestión administrativa.
3. En conclusión, las dimensiones para establecer la relación de una buena organización sobre el liderazgo con los docentes obtuvieron un porcentaje de 66,7 ya que carece de una adecuada formación institucional donde se predomina la iniciativa por parte de la autoridad y constituir la clasificación respectiva de los organismos institucionales por ende las actividades que realizan tienen un resultado poco satisfactorio.
4. Con respecto a la dimensión trabajo en equipo tiene un grado de evaluación del 53,3% ya que no existe una buena ejecución y coordinación de una estrategia planteada en la cual es la de apoyar y fortalecer las funciones y la gestión escolar del directivo y los docentes, como representante legal y administrativo de la Institución Educativa lo que hará que el personal docente tenga una actitud positiva y proactiva para interiorizar el ofrecimiento del cambio.

VI. RECOMENDACIONES.

1. Se recomienda al para lograr precisamente efectividad y calidad escolar del centro educativo, tener presente directivo de la institución educativa Alicia Riofrio Quiroz, que ejecute acciones para que se desarrolle un buen liderazgo en todos los miembros de la comunidad, es primordial ya que se tiene seguridad e independencia por lo cual nos permite estar orientados y guiados en la búsqueda de objetivos, es un factor clave la gestión administrativa las cualidades de un verdadero líder.
2. Se determina que la comunidad educativa Alicia Riofrio Quiroz, que la organización de los medios de verificación dará resultados óptimos si buscan clasificar realizar labores didácticas enfocados en el liderazgo y el trabajo colaborativo encontrando las técnicas propicias para el desarrollo de la gestión administrativa.
3. Se recomienda al personal docente y directivo de la institución educativa Alicia Riofrio Quiroz ,que proponga en las actividades un verdadero trabajo en equipo, ya que todos juntos luchando para lograr un objetivo en común que es el de mejorar la calidad educativa a través de la gestión administrativa abierta al dialogo analizado la facultad que existe entre la gestión y liderazgo compuesto con valores personales que nos permite apoyar en el realce de la eficacia en la educación de las instituciones educativas
4. Se recomienda a los docentes y directivo de la unidad educativa Alicia Riofrio Quiroz, que establezca compromisos que garanticen una relación adecuada con la participación comunitaria recalando que toda la entidad educativa sin excepción debe estar enterada del plan formativo que se efectuara, su contribución será importante ya que su colaboración, motivara la valoración de las actividades, obteniendo una cualidad auténtica en la transformación educativa.

REFERENCIAS

Avilés, R. (2001) Hacia la construcción de la conceptualización de la gestión
Bateman, T. (2004). La administración una ventaja competitiva.

Daza (2013) Quito Ecuador Gestión de liderazgo. Maestría en gerencia y liderazgo
Institucional.

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Administración, economía,
humanidades y ciencias sociales. Bogotá - Colombia: Pearson Education.

Castillo, C. (2008) Liderazgo administrativo. Reto para el director de escuela del siglo
XXI. Puerto Rico.

CEPAL. (5 de Octubre de 2016). (Comisión económica para América Latina y el
Caribe) Recuperado el 20 de Agosto de 2019, de <http://www.cepal.org/es>

Cruz Sullca, P. R. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en el
CEPRE de la Universidad Nacional del Centro del Perú. UNIVERSIDAD NACIONAL
HERMILIO VALDIZÁN, ESCUELA DE POST GRADO.

Estévez, J. (2009) La auto capacitación docente. Editorial Millón. Panamá

Fierro, C. (2009). El consejo técnico un encuentro entre maestros. México. Libros del
Rincón, S.E.P.

Gálvez, R. (2006) Estudio exploratorio de cultura organizacional en la educación municipal moderna. Santiago. Universidad Diego Portales.

Goleman D. (2014). El líder resonante crea más. Barcelona: Plaza & James.

Guerrero, G. (2007) Proyecto Educativo Institucional, documento de trabajo

Hernández., Fernández, C.& Baptista (2010) Metodología de la investigación 6ª ed. México Mc Graw-Hill.

Hernández Sampieri. (2010). Metodología de la Investigación. México: McGraw - Hill.

Ivancevich, J. (2006) Gestión, Calidad y Competitividad. Editorial IRWIN, Tomo 1 y 2. Madrid.

Huánuco: UNHV. Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). Investigación, fundamentos y metodología (2a. ed.). México: Pearson Educación.

Malpartida, J. (2007) Supervisión educativa, dos modelos de pugna. Folleto elaborado como material de apoyo del módulo de gestión administrativa del programa de capacitación para directores. PLANGED. Ed. MED. 2007.

Martínez, S., & Lavín, J. (2017). Aproximación Al Concepto De Desempeño Docente, Una Revisión Conceptual Sobre Su Delimitación XIV Congreso nacional de investigación educativa. San Luis Potosí: COMIE. Martínez, Y. (marzo-agosto de 2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. Educación , XXIII(44), 7-28.

Márquez, P. (2002) Buenas prácticas docentes. Editorial Motivación.

MEC. (3 de Abril de 2017). educacion.gob.ec. Recuperado el 18 de Agosto de 2019, de <https://educacion.gob.ec> MEC. (3 de Abril de 2017). educacion.gob.ec. Recuperado el 18 de Agosto de 2019, de <https://educacion.gob.ec>

MINEDUC. (3 de Abril de 2017). educacion.gob.ec. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/dimension-de-gestion-pedagogica/>

Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22(3), 495 - 501.

Monteza, M. (2017). Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016. Recuperado el 2018

Murillo (2013) Chile, Universidad autónoma de Madrid. Liderazgo escolar y su influencia.

Navarro, M. (2002) La gestión escolar, conceptualización y revisión crítica del estado de la Literatura. Tesis de maestría en desarrollo educativo, línea de gestión pedagógica. Universidad Pedagógica de Durango. México.

Rodríguez, M. (2007) Función directiva escolar. Guía de auto perfeccionamiento. Ediciones Castillo. México.

Romero, A. (2008). Relación entre liderazgo Directivo y desempeño de docentes de la provincia de Cañete. Perú.

Salazar, M. (2006) El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? UNI revista - Vol. 1, n° 3, Universidad de Viña del Mar, Chile, Pág. 4.

Stake, R. (2010). Investigación con estudio de casos (Quinta ed.). Madrid, España: Morata.

Suarez, E. (25 de Agosto de 2018). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la Escuela Fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador. Logos, VIII(1), 1-27.

Tamayo. (2008). Metodología de la investigación.

Velasco, J. (2009) La gerencia educativa eficaz Tesis doctoral España.

Vela, L. (2013). Abraham H. Maslow. Motivación y Personalidad. Revista Psicólogos, 20-21. Viato, R. (2014). Poderosa herramienta . Revista D .

**A
N
E
X
O
S**

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Liderazgo	<p>Kotter (2016) "el liderazgo no es más que la actividad o proceso de influir al conjunto de persona que precisen libremente en el beneficio de los objetivos propuestos, entendiendo así los beneficios a la formación con provechos consonantes".</p>	<p>Es un líder quien motiva a sus docentes a realizar actividades en beneficio de la institución educativa mediante la organización de los suministros, que se refleje el trabajo en equipo mediante la participación de la comunidad.</p>	<p>Organización</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Participación comunitaria.</p>	<p>Confianza Libertad</p> <p>Afirmación, Planificación</p> <p>Agenda de trabajo, Uso de tiempo</p> <p>Comunicación, clima de trabajo</p> <p>Vinculación escuela comunidad</p> <p>-Vinculación interinstitucional</p> <p>Informes de la comunidad educativa</p>	ordinal

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Gestión administrativa	Botero (2009), expresa que "Es el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo la planificación pedagógicas, su ejecución y evaluación". (p.4)	La gestión administrativa requiere de un punto de vista general de organización Ya que se debe conocer todo lo relacionado a la institución ejecutando el debido control y dirección en cada proceso estratégico.	Planificación Ejecución La evaluación	- Organización -Trabajo en equipo - Coordinación . Monitoreo -Capacitación -Supervisión. - Recomendación -desarrollo de instrumentos de evaluación	ordinal

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO

Cuestionario para medir el liderazgo y la gestión administrativa.

Cuestionario para medir el liderazgo y la gestión administrativa en los docentes de la institución educativa de Guayaquil-Ecuador 2018.

El presente cuestionario tiene como fin medir el nivel de conocimiento de la gestión administrativa, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda con total honestidad.

Marcando con un visto

Sexo M. F

Edad: De 20 a 30 años De 31 a 40 Más de 40

Condición laboral: Nombramiento Contrato .

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

LIDERAZGO						
TRABAJO EN EQUIPO		S	CS	AV	CN	N
1	El director(a) asume la responsabilidad total ante cualquier problema.					
2	Esta siempre presto a brindar ayuda a su equipo docente para el mejoramiento de la institución.					
3	Crea un ambiente laboral agradable y lleno confianza entre todos los docentes.					
4	Motiva a sus docentes y los hace sentir llenos de seguridad.					
5	Valora la virtud y eficacia de sus docentes.					

6	Aprecia los trabajos llenos de creatividad, exaltando la virtud del docente.					
ORGANIZACIÓN		S	CS	AV	CN	N
7	Crea una agenda de trabajo para las actividades a realizarse en la institución.					
8	Respetar y cumplir el orden de la agenda de trabajo propuesta.					
9	Se acoge al tiempo necesario para la realización de cada actividad de la gestión a su cargo.					
10	Motiva a sus docentes para que hagan usos del tiempo establecido basado al cronograma.					
11	Mantiene una conversación clara y concisa con los docentes.					
12	Hace uso de escritos informando a los docentes sobre las distintas actividades.					
13	Demuestra con sus expresiones no verbales (gestos, expresiones, muecas) aprobación hacia sus docentes por su trabajo.					
14	Promueve un ambiente laboral propicio para la interacción constante de los docentes.					
15	Instaura un entorno de trabajo cuya labor sea trabajar un compromiso en común.					
16	Crea un vínculo entre los docentes por medio de actividades recreativas (deporte, etc.)					
PARTICIPACION EN LA COMUNIDAD		S	CS	AV	CN	N
17	Lleva a cabo su trabajo teniendo claro sus objetivos y metas.					
18	Trabaja acorde a las autoridades de la comunidad para establecer una alianza.					
19	Promueve la participación de la entidad educativa en eventos extracurriculares.					
20	Admite la diversificación institucional con el fin de hacer uso de las instalaciones del establecimiento educativo.					

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE LIDERAZGO
FICHA TÉCNICA DEL LIDERAZGO

1. **NOMBRE** : Liderazgo
1. **AUTORES** : Br. Melgarejo Cárdenas Noemí.
2. **FECHA** : 2018
3. **ADAPTACIÓN** : Panchana Ruiz Elena
4. **FECHA DE ADAPTACIÓN:** 2018
5. **OBJETIVO:** Conocer el nivel del desarrollo del instrumento del liderazgo a docentes.
6. **APLICACIÓN** : docentes de la Institución
7. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
8. **DURACIÓN** 20 minutos aproximadamente
9. **TIPO DE ÍTEMS** : encuesta
10. **N° DE ÍTEMS** : 20
11. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO

Ni de ítems																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
N° de Encuestados																				
1	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3
2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	2	2	3	3	5	5	5	5
3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	3	3	3	4	4	3	4
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	4	3	3	2	5	5	5
6	4	4	3	3	3	1	5	5	4	5	2	4	5	3	3	3	2	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	2	3	3	2	5	5	5
8	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	4	3	3	2	5	5	5
9	3	4	3	5	2	5	5	5	5	3	2	3	4	3	3	3	3	5	5	5
10	3	4	5	5	2	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	2
11	4	3	3	2	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4		3	3	3	3	2
12	5	4	5	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4
13	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	5	3	4	5	4	4	4
14	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	2	5	2	3	3	4	4	4	5
15	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	3	3	2	5	5	5

ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE LIDERAZGO

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,798	20

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
VAR00002	73,5000	65,833	,640	,771
VAR00003	73,1000	64,989	,747	,765
VAR00004	73,2000	71,067	,325	,792
VAR00005	72,9000	66,544	,679	,771
VAR00006	73,4000	64,933	,532	,777
VAR00007	73,0000	65,333	,472	,782
VAR00008	72,5000	75,611	,161	,799
VAR00009	72,8000	67,511	,702	,772
VAR00010	72,6000	67,822	,837	,770
VAR00011	73,5000	67,389	,543	,778
VAR00012	74,5000	75,833	,142	,799
VAR00013	73,4000	67,822	,473	,782
VAR00014	74,0000	73,111	,092	,818
VAR00015	74,3000	70,456	,562	,781
VAR00016	74,3000	74,011	,707	,788
VAR00017	74,1000	78,322	-,083	,803
VAR00018	73,9000	83,656	-,317	,837
VAR00019	72,4000	74,933	,390	,792
VAR00020	72,6000	75,822	,135	,800
VAR00021	72,8000	71,067	,316	,792

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO DE LA VARIABLE
LIDERAZGO**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: cuestionario de la validación del liderazgo

OBJETIVO: Conocer el nivel del desarrollo del instrumento del liderazgo a docentes.

DIRIGIDO A: Docentes de la institución "Alicia Riefrio Quiroz"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado

VALORACIÓN:

<input checked="" type="checkbox"/> ADECUADO	<input type="checkbox"/> REGULAR	<input type="checkbox"/> INADECUADO
--	----------------------------------	-------------------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN LIDERAZGO

TÍTULO DE LA TESIS, Liderazgo y gestión administrativa en los docentes de una institución de Guayaquil-Ecuador 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO como la "actividad de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo" Bennis (2011)	Trabajo en equipo	Responsabilidad	El director acepta la responsabilidad cuando las cosas no salen bien y no culpa a los demás				✓		✓		✓		✓		
	Lorenzo (2004) nos dice que trabajar en equipo, "requiere la movilización de recursos propios y externos, de ciertos conocimientos, habilidades y aptitudes, que permiten a un individuo adaptarse y alcanzar junto a otros en una situación y en un contexto determinado un cometido" (p.195).	Confianza	Centra sus esfuerzos en ayudar a los miembros del equipo a coordinar su trabajo de manera eficaz				✓		✓		✓		✓		
	Reconocimiento.	Reconoce el esfuerzo y mide la eficacia de sus colaboradores.				✓		✓		✓		✓			
Organización "Según Fierro (2009) responder a tales cuestionamientos en lo individual permitirá identificar	Agenda de trabajo	Realiza actividades teniendo en cuenta la agenda de trabajo que ha organizado previamente * Considera importante el cumplimiento de la agenda de trabajo.				✓		✓		✓		✓			

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Cuestionario para medir la gestión administrativa.

Cuestionario para medir el liderazgo y la gestión administrativa en los docentes de la institución educativa de Guayaquil-Ecuador 2018.

El presente cuestionario tiene como fin medir el nivel de conocimiento de la gestión administrativa, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda con total honestidad.

Marcando con un visto

Sexo M. F

Edad: De 20 a 30 años De 31 a 40 Más de 40

Condición laboral: Nombramiento Contrato .

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

GESTION ADMINISTRATIVA						
PLANIFICACION		S	CS	AV	CN	N
1	Lleva a cabo su trabajo teniendo claro sus objetivos y metas.					
2	Aprovecha los criterios administrativos para la realización de un plan de trabajo institucional.					
3	Se interesa por incentivar un trabajo cooperativo entre los docentes de la institución.					
4	Reúne a los docentes para ser partícipes del trabajo institucional con el fin de intercambiar ideas y criterios.					
5	Sostiene una relación comunicativa abierta con los docentes con el fin de trabajar en un ambiente laboral armonioso.					
6	Fija códigos que se llevan a cabo con total compromiso y responsabilidad.					
7	Organiza regularmente con los docentes los objetivos que la institución educativa se ha propuesto.					
8	Incentiva a los docentes, tomando en cuenta su labor a realizar en la institución educativa.					
EJECUCION		S	CS	AV	CN	N
9	Inspecciona la realización de las clases durante todo el año.					
10	Realiza un seguimiento y diagnóstico de los estudiantes mediante una evaluación académica.					
11	Prepara a los docentes, teniendo presente el aprendizaje dado en las capacitaciones que se han brindado.					
12	Concede permisos a los docentes para asistir a las capacitaciones, con el fin de beneficiar a los estudiantes gracias a lo impartido en dichas charlas.					
EVALUACIÓN		S	CS	AV	CN	N
13	Demanda al docente previamente los documentos necesarios para las sesiones de clase.					
14	Evalúa si existe relación entre las unidades de aprendizaje y los documentos presentados por el docente.					

15	Facilita información relevante a los docentes con el fin de mejorar su trabajo.					
16	Prepara sobre la organización de documentos para tener un mejor rendimiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
17	Guía sobre el uso de materiales didácticos con el fin de dar un mejor proceso educativo.					
18	Incentiva el uso de tecnología en las sesiones de aprendizaje, con el fin de actualizar a los docentes.					
19	Da a los docentes fichas de autoevaluación con el propósito de que se evalúen.					
20	Utiliza una ficha de evaluación de desempeño laboral para que sobresalgan los puntos más fuertes y reformular los más débiles.					

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
FICHA TÉCNICA DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

1. **NOMBRE** : Gestión Administrativa
2. **AUTORES** : Br. Melgarejo Cárdenas Noemí.
2. **FECHA** : 2018
3. **ADAPTACIÓN** : Panchana Ruiz Elena
4. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
5. **OBJETIVO:** Conocer el nivel del desarrollo del instrumento Gestión Administrativa con los docentes.
6. **APLICACIÓN** : docentes de la Institución
7. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
8. **DURACIÓN** 20 minutos aproximadamente
9. **TIPO DE ÍTEMS** : encuesta
10. **Ni DE ÍTEMS** : 20
11. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

Anexo 9: Base de datos de la variable gestión administrativa

N° DE ITEMS N° DE ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4
4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4
5	2	3	4	5	2	5	3	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
7	5	2	2	5	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
8	4	3	3	4	4	4	5	5	3	2	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3
9	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
10	3	2	2	5	3	4	2	4	4	4	3	3	4	5	2	5	4	3	3	3
11	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	5	3	3	2	3	3	4
12	2		4	5	2	5	3	2	3	3	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5
13	5	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3	5	4	3	3	3	3	3
14	5	2	2	5	2	2	2	3	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	3	3
15	4	3	3	4	4	4	5	5	3	2	5	3	5	5	5	3	5	4	5	3

ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	20

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
VAR00021	73,6000	230,933	-,344	,951
VAR00022	73,6000	189,822	,844	,930
VAR00023	73,5000	189,389	,868	,930
VAR00024	72,9000	206,322	,440	,938
VAR00025	73,6000	188,933	,811	,931
VAR00026	73,2000	188,178	,909	,929
VAR00027	73,4000	189,600	,814	,931
VAR00028	73,3000	193,789	,709	,933
VAR00029	73,4000	211,156	,331	,939
VAR00030	73,7000	198,678	,690	,934
VAR00031	73,4000	205,378	,486	,937
VAR00032	73,5000	198,500	,643	,934
VAR00033	73,0000	199,111	,805	,932
VAR00034	73,2000	203,511	,611	,935
VAR00035	73,2000	201,067	,624	,935
VAR00036	73,1000	200,544	,686	,934
VAR00037	73,1000	199,211	,657	,934
VAR00038	73,4000	195,378	,845	,931
VAR00039	73,3000	202,678	,698	,934
VAR00040	73,4000	207,156	,575	,936

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la validación de la Gestión Administrativa

OBJETIVO: Conocer el nivel de desarrollo del instrumento de la Gestión Administrativa de los Docentes.

DIRIGIDO A: A docentes de la institución Educativa "Alicia Riefrio Quiroz"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivone

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
----------	---------	------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE GESTION ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo y la gestión administrativa en los docentes de una institución Guayaquil-Ecuador 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p>El estudio de la gestión administrativa es la misión de soporte, o misión de apoyo comprende el diseño, la planificación, la operacionalización y la flexibilización de las estructuras organizativas, los sistemas de reglas y los presupuestos e inversiones que se requieren para responder a los propósitos del Proyecto Educativo Institucional, así como a los cambios internos y externos de una institución. (p.67) Galvez, (2006)</p>	Planificación	organización	Realizar sus funciones Basado en objetivos y metas claras				✓		✓		✓		✓			
		Trabajo en equipo	Convoca a los docentes a Participar del trabajo Institucional para intercambiar Ideas y criterios.													
		Coordinación	Coordina constantemente con los docentes las metas que la institución educativa se a trazado.				✓		✓		✓		✓			
	Ejecución	Monitoreo														
		Capacitación	Capacita a los docentes, Teniendo en cuenta o aprendi - endo en las Capacitaciones que se le han brindado				✓		✓		✓		✓			
		Supervisión	Supervisa las sesiones de clase durante todo el año.													
		Asesoramiento	Realiza seguimiento académico para establecer un diagnóstico, haciendo uso del seguimiento y la evaluación a los estudiantes.				✓		✓		✓		✓			

	Evaluación	<p>Solicita al docente los documentos requeridos para la realización de una sesión de clase.</p>				/		/		/		/		
		<p>Aplicación de Instrumento de evaluación</p>	<p>Evalúa las unidades de aprendizaje para establecer si existe coherencia entre los documentos que el docente presenta.</p>			/		/		/		/		
		<p>Capacita acerca de la organización de documentos para hacer más eficiente el proceso de enseñanza-aprendizaje</p>			/		/		/		/			
		<p>Orienta acerca del uso material didáctico con la finalidad de mejorar el proceso educativo.</p>			/		←		←		/			


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo y gestión administrativa de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿De qué manera el liderazgo se relaciona con la gestión administrativa de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018	Establecer la relación del liderazgo con la gestión administrativa de los docentes de una institución educativa Guayaquil, Ecuador, 2018.	El liderazgo se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los docentes de una institución educativa.	Liderazgo	Trabajo en equipo Organización Participación en la comunidad.	Responsabilidad Confianza Reconocimiento Agenda de trabajo Uso del tiempo Forma de comunicación clima de trabajo vinculación escuela comunidad	ORDINAL
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICA	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO

¿Cómo se relaciona la organización con la gestión administrativa de los docentes?	Determinar la relación del liderazgo con la gestión administrativa	El liderazgo se relaciona significativamente con la gestión administrativa.		PLANIFICACION	Vinculación Interinstitucional opiniones de la comunidad educativa.	ORDINAL	
¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la gestión administrativa de los docentes?	Establecer la relación de la organización con la gestión administrativa.	La organización se relaciona significativamente con la gestión administrativa.	Gestión Administrativa	EJECUCIÓN	Monitoreo Capacitación Supervisión		
¿En qué medida la participación en la comunidad se relaciona con gestión administrativa de los docentes?	Conocer la relación de la participación de la comunidad con la gestión administrativa	La participación de la comunidad se relaciona significativamente con la gestión administrativa.		EVALUACIÓN	Asesoramiento Aplicación de instrumento de evaluación.		

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE ESTUDIO

Guayaquil, 13 de junio de 2018

Lcda. Nancy Veliz Landin

Directora (e)

Presente.-

Panchana Ruiz Elena Teresa, docente de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Alicia Ríofrío Quiroz", con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada Liderazgo y Gestión Administrativa en los docentes de una Institución Educativa, Guayaquil – Ecuador.

Por las razones expuestas solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente,



Panchana Ruiz Elena Teresa
Firma
14/06/2018



Recibido y autorizado
14/06/2018



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACION EN LA INVESTIGACION

Título de la Investigación: Liderazgo y Gestión Administrativa en los docentes de una Institución Educativa. Guayaquil – Ecuador 2018

Objetivo de la Investigación: Determinar la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de los Docentes de una Institución Educativa Guayaquil-Ecuador 2018.

Lugar donde se realizará la investigación: Escuela de Educación Básica Fiscal "Alicia Ríofrío Quiroz".

Guayaquil – Ecuador

Nombre de la participante: Panchana Ruiz Elena Teresa

Yo,

Ancy Virginia Velaz Landín

identificado con documento de identidad N° 0907911416

he sido informado (a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

FIRMA:



FOTOGRAFÍAS



