



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Programa de Liderazgo Directivo en la participación docente en
una Unidad Educativa en Guayaquil, Ecuador – 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Rosado Molinero, Luisa Ramona (ORCID: 0000-0001-5682-5739)

ASESOR:

Dr. Lozano Rivera, Martín Wilson (ORCID:0000-0002-5115-1007)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, Padres, hijos, esposo, hermanos, asesores, maestros, institución académica, institución en la cual me permitieron realizar el estudio, amigos y compañeros de estudio. A todos ellos quiero dedicarles y agradecerles por siempre acompañarme, apoyarme, alentarme, orientarme y permitirme ser una persona exitosa.

Luisa Ramona Rosado Molinero

Agradecimiento

Agradezco a Dios y a mi familia por todo el apoyo brindado durante mi instrucción académica y por estar en cada etapa de mi vida. A la Universidad César Vallejo, a la Escuela de Posgrado por brindarme la oportunidad de superarme profesionalmente y crecer en conocimiento.

Gracias a la acertada asesoría y guía del Dr Martin Lozano Rivera he podido culminar exitosamente mi trabajo de investigación y eso merece un apartado corto. Agradecida inmensamente con ustedes.

Luisa Ramona Rosado Molinero

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Participación docente	7
2.2. Desempeño pedagógico	7
2.3. Perspectiva institucional.....	7
2.4. Práctica docente	7
2.5. Espacio de socialización	8
2.6. Pertinencia institucional.....	8
2.7. Perspectiva interpersonal.....	8
2.8. Relación interpersonal.....	8
2.9. Clima institucional	9
2.10. Desarrollo personal.....	9
2.11. Comunicación	9
2.12. Perspectiva social	9
2.13. Trabajo docente	10
2.14. Desarrollo del entorno.....	10
2.15. Formación colaborativa.....	10
2.16. Capacidad de autoevaluación.....	10
2.17. Antecedentes	10
2.18. Enfoques.....	13
III. MÉTODO.....	14

3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Operacionalización de las variables	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.6. Procedimiento.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	39
VIII. PROPUESTA	40
REFERENCIAS.....	64
ANEXOS	69
Encuesta para conocer el nivel de incidencia de un programa de liderazgo directivo en la participación docente	70
Base de datos de la encuesta aplicada.....	72
Validez del instrumento de evaluación a juicio de un experto	75
Matriz de validación de instrumento a juicio de un experto	77
Matriz de consistencia.....	84
Matriz de Operacionalización	85
Evidencias Fotográficas	86
Acta de Originalidad de Turnitin	89
Pantallazo Porcentaje de Turnitin.....	89
Autorización de publicación de Tesis	89
Versión final del Trabajo de Investigación	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables	15
Tabla 2. Población total	16
Tabla 3. Objetivo General: Liderazgo directivo.....	19
Tabla 4. Objetivo específico 1: incidencia Perspectiva institucional	20
Tabla 5. Objetivo específico 2: incidencia Perspectiva interpersonal	21
Tabla 6. Objetivo específico 3: incidencia Perspectiva social	22
Tabla 7. Objetivo específico 4: incidencia Perspectiva didáctica.....	23
Tabla 8. Objetivo específico 5: incidencia del Liderazgo instruccional	24
Tabla 9. Objetivo específico 6: incidencia Liderazgo transformacional	25
Tabla 10. Muestras de la hipótesis general	26
Tabla 11. Correlaciones de la hipótesis general.....	26
Tabla 12. Prueba de diferencias emparejadas de la hipótesis general	26
Tabla 13. Muestras emparejadas para la hipótesis específica 1	27
Tabla 14. Correlaciones de la hipótesis específica 1	27
Tabla 15. Prueba de diferencias emparejadas de la hipótesis específica 1	28
Tabla 16. Muestras emparejadas para la hipótesis específica 2	29
Tabla 17. Correlaciones de la hipótesis específica 2.....	29
Tabla 18. Prueba de diferencias emparejadas de la hipótesis específica 2	29
Tabla 19. Muestras emparejadas para la hipótesis específica 3	30
Tabla 20. Correlaciones de la hipótesis específica 3.....	30
Tabla 21. Prueba de diferencias emparejadas de la hipótesis específica 3	30
Tabla 22. Muestras emparejadas para la hipótesis específica 4	31
Tabla 23. Correlaciones de la hipótesis específica 4.....	31
Tabla 24. Prueba de diferencias emparejadas de la hipótesis específica 4	31
Tabla 25. Muestras emparejadas para la hipótesis específica 5	32
Tabla 26. Correlaciones de la hipótesis específica 5.....	32
Tabla 27. Prueba de diferencias emparejadas de la hipótesis específica 5	33
Tabla 28. Muestras emparejadas para la hipótesis específica 6	33
Tabla 29. Correlaciones de la hipótesis específica 6.....	34
Tabla 30. Prueba de diferencias emparejadas de la hipótesis específica 6	34

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Objetivo General: Liderazgo directivo	19
Gráfico 2. Objetivo específico 1: incidencia Perspectiva institucional	20
Gráfico 3. Objetivo específico 1: incidencia Perspectiva interpersonal	21
Gráfico 4. Objetivo específico 3: incidencia Perspectiva social	22
Gráfico 5. Objetivo específico 4: incidencia Perspectiva didáctica	23
Gráfico 6. Objetivo específico 5: incidencia del Liderazgo instruccional	24
Gráfico 7. Objetivo específico 6: incidencia Liderazgo transformacional.....	25

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Programa de Liderazgo Directivo en la participación docente en una Unidad Educativa en Guayaquil, Ecuador – 2021” cuyo objetivo es el de conocer el nivel de incidencia de un programa de liderazgo directivo en la participación docente, para ello se establecieron, analizaron e identificaron las perspectivas de esta desde el punto de vista institucional, interpersonal, social y didáctica, así como también la incidencia del programa de liderazgo y sus respectivas estrategias. La metodología de la investigación empleada fue con un enfoque de tipo cuantitativo y descriptivo, con un diseño pre-experimental en el que como muestra se consideró a 30 docentes de la institución y 2 del personal administrativo con un muestreo probabilístico. Como resultado de la aplicación del cuestionario en el que se elaboraron preguntas relacionadas a las dimensiones, institucional, transformacional, social, interpersonal, didáctica y de liderazgo, se determinó el cumplimiento de las hipótesis planteadas. Por otra parte, la prueba T Student y la confiabilidad de la Alfa de Cronbach de 0,852 comprobó cohesión directa y aceptable de la propuesta del programa de liderazgo representó un 60% de efectividad en la forma de organizar, planificar y llevar a cabo las actividades laborales de la institución, lo que significaría promover una participación más activa y se conserve el clima laboral idóneo.

Palabras clave: Clima laboral, liderazgo directivo, participación docente.

ABSTRACT

The present research work entitled "Managerial Leadership Program in teacher participation in an Educational Unit in Guayaquil, Ecuador - 2021" whose objective is to know the level of incidence of a managerial leadership program in teacher participation, for this purpose the perspectives of this will be established, analyzed and identified from the institutional, interpersonal, social and didactic point of view, as well as the incidence of the leadership program and its respective strategies. The research methodology used was a quantitative and descriptive approach, with a pre-experimental design in which 30 teachers of the institution and 2 administrative personnel were considered as a sample with a probabilistic sampling. As a result of the application of the questionnaire in which questions related to the institutional, transformational, social, interpersonal, didactic and leadership dimensions were elaborated, the fulfillment of the hypotheses was determined. On the other hand, the T Student test and the reliability of Cronbach's Alpha of 0,852 proved direct and acceptable cohesion of the leadership program proposal represented a 60% effectiveness in the way of organizing, planning and carrying out the work activities of the institution, which would mean promoting a more active participation and preserving the ideal work environment.

Keywords: work climate, managerial leadership, teacher participation.

I. INTRODUCCIÓN

Las funciones que cumple el director dentro de la institución representa una de las tareas más importantes, pues proporciona el acatamiento de los objetivos como plantel educativo, y a la vez, permite garantizar el éxito de los procesos que se llevan a cabo en la institución, especialmente generando un ambiente idóneo para el progreso de los planes y cumplir las metas determinadas. De ahí que sea necesario que los directivos conozcan sus funciones y las desempeñen de forma correcta.

Los contextos para que se desarrolle un liderazgo acertado, dependerá de los conocimientos que tenga el director/a de la entidad educativa, pues eso le permitirá proponer actividades que permita comprometer a la comunidad educativa al cumplimiento de propósitos y metas institucionales. Por ello un liderazgo directivo es esencial y significativo, dado que su ejecución es esencial en la calidad formativa que se está ofreciendo y el cumplimiento de los objetivos colectivos.

En teoría, se puede manifestar que, los directores no tienen mucha experiencia en cuanto a la dirección y liderazgo; la razón es porque proceden del mismo cuerpo de docentes, e incluso padecen de falta de formación directiva. Además, debido a la falta de conocimientos profesionales, las funciones de un director educativo están en manos de personas poco calificadas.

De ahí, que a través de esta investigación se pretenda proponer un programa de liderazgo que promueva de forma más continua y permanente la correcta administración, así como la participación docente dentro de la institución. Esto se logrará a través de la identificación de los niveles de incidencia de las dimensiones establecidas en los objetivos, para luego establecer actividades que se podrán implementar y aplicar en los docentes del plantel educativo, y de esa forma se familiaricen y conozcan más detalladamente lo que implica un eficiente liderazgo y administración educativa.

Este trabajo investigativo se ha dividido en las siguientes partes y que se determinaron a continuación:

En el capítulo I, se encuentra la introducción, la problemática, así como las interrogantes de la investigación, los objetivos, la hipótesis que se basa en las variables determinadas al principio y finalmente la justificación de este trabajo.

En el capítulo II, se detallan todos los proponentes teóricos y bibliográficos, los antecedentes de lo investigado, así como los términos empleados en esta investigación.

En el capítulo III, se procede a describir la metodología empleada, tipo, diseño, población, muestra, operacionalización de las variables, procesamiento de datos, valores éticos, entre otros aspectos que dan forma al trabajo realizado.

En el capítulo IV, se determinan los resultados de los instrumentos utilizados para determinar la problemática de la investigación.

En el capítulo V, se muestra la discusión de los resultados que se obtuvieron.

En el capítulo VI, se hallan las conclusiones en base a los resultados y la discusión de los mismos en el que se mostrarán la observancia de los objetivos planteados.

En el capítulo VII, se muestran las recomendaciones.

En el capítulo VIII, se detallan todo lo referente a la propuesta aplicada a la institución participante.

Y finalmente se muestran las referencias bibliográficas utilizadas en la investigación y los anexos como evidencia del trabajo realizado.

Problemática

En la actualidad, el rol del director es multifacético y ambiguo debido a la diversidad de las funciones que desempeña y las responsabilidades y retos que se le presentan y que están constantemente evolucionando. Esto genera problemas al responder correctamente a los desafíos dentro del contexto escolar, histórico y social. Uno de los retos a los que debe enfrentarse en sus laborales es convertir el enfoque directivo unipersonal en un liderazgo compartido.

De ahí que, la problemática radique en la deficiente gestión y desarrollo de la calidad educativa que se puede observar por parte de los directivos del establecimiento en su administración, en la actualización de proyectos educativos y en el clima organizacional. Esto ocasiona que exista desarrollo limitado de las competencias, que no exista participación y no se construya diálogo interactivo y comunicativo en la institución.

En cuanto a la institución involucrada en esta investigación, se tiene que en cuanto a la participación que tienen los docentes, existen inconvenientes en cuanto a quejas al manifestar que es falsa, que les quita tiempo o aumenta su carga en el horario de trabajo, o por otra parte, tampoco están dispuestos a invertir tiempo en formas de participación que no se consideran indispensables o verdaderas.

Esta situación se ha convertido en un verdadero reto para quienes asumen dicho cargo, pues realmente desconocen cómo deben desempeñar su cargo, tampoco saben cómo desarrollar proyectos de grupo, servir como intermediarios para la solución de un problema dentro de la comunidad escolar, mantener una buena reputación entre sus compañeros de trabajo y saber cómo manejar su equipo de trabajo, por así decirlo, no se encuentran totalmente preparados.

La problemática evidente en la Unidad Educativa de Guayaquil en lo que respecta a las deficiencias de liderazgo directivo y la participación docente ha sido evidente, como tal es el caso de deficientes habilidades en las relaciones humanas e interpersonales, generación de conflictos, falta de conocimiento e instrucción en cuanto al currículum escolar, falta de ética y valores, demostración de favoritismo en el personal, olvidan lo que es ser un profesor, no pueden mantener a los docentes enfocados en el trabajo o se generan juicios precipitados.

En base a toda la información expuesta, se plantea una interrogante general basada en la problemática identificada en este trabajo investigativo, el cual es la siguiente:

¿Cómo puede generarse un buen liderazgo por parte del personal directivo en una Unidad Educativa – 2021?

También se plantearon las siguientes preguntas específicas basadas en las dimensiones de las variables dependiente e independiente. Para la variable dependiente “participación docente”, se tiene las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es el nivel de la perspectiva institucional de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021?
- ¿Cuál es el nivel de la perspectiva interpersonal de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021?
- ¿Cuál es el nivel de la perspectiva social de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021?
- ¿Cuál es el nivel de la perspectiva didáctica de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021?

Mientras que para la variable independiente “programa de liderazgo directivo” se tienen las interrogantes de las siguientes dimensiones:

- ¿Cuál es el nivel de la perspectiva programa de liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021?
- ¿Cuál es el nivel de la perspectiva estrategias de liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021?

Justificación

Desde el contexto de la problemática expuesta anteriormente, la razón principal por la que esta investigación se realiza, es que el liderazgo educativo permite lograr una dirección más eficiente, así como también permitirá que la institución educativa se adapte a los cambios que requiera el plantel a fin de lograr los objetivos organizacionales. A través del desarrollo de esta tesis de maestría se desea beneficiar al personal directivo, administrativo y educativos de un plantel educativo de Guayaquil a través de un programa de capacitación que le permita contribuir a la dirección escolar, basado en temas y habilidades que le permitan desarrollar sus cargos y dirección de forma correcta, influyendo directamente e indirectamente en el incremento y desempeño del plantel.

La importancia y justificación de este trabajo de investigación coincide con Mulford & Silins (2019) quien manifiesta que se espera que quienes estén a cargo de los

planteles educativos evidencien conocimientos en cuanto a temas de gerencia y liderazgo a fin de dirigir con eficiencia y eficacia al personal a su cargo, en donde se tomen decisiones oportunas, se promueva la participación activa, se mantenga el respeto y se conserve y preserve un clima laboral idóneo.

Desde la perspectiva *metodológica*, este trabajo de investigación, cuenta con contenido y elementos de naturaleza teórica y práctica, que serán de utilidad durante el desarrollo de esta tesis, pues mediante esta se podrá conocer las directrices y procesos que se deben tener en cuenta para generar un liderazgo directivo eficiente y de manera directa o indirecta se mejore la participación docente en un plantel educativo de Guayaquil.

Desde el punto de vista *epistemológico*, es necesario destacar y mencionar los aportes teóricos y axiomáticos que se han considerado en esta investigación, cuyos trabajos científicos giran en torno a la propuesta planteada y destacan la formulación de las diferentes definiciones, que como investigadora han permitido concebir definiciones y aspectos importantes de la problemática, así como la formulación de nueva información que beneficia a futuros investigadores.

El estudio realizado en este documento se apoya en un *enfoque sistémico*, el cual parte de la comprensión de criterios y conexiones lógicas, teóricas y prácticas, que permitirán dinamizar estrategias idóneas que beneficie a la colectividad educativa en cuanto al liderazgo directivo y la participación docente.

Por otra parte, también se consideró el enfoque *axiológico*, el cual permite obtener mecanismos de valor que permitirán que los directivos de la institución educativa puedan obtener un liderazgo eficaz y eficiente que potencie la participación docente de la colectividad educativa y se alcancen responsablemente los objetivos organizacionales. A continuación, se muestran los objetivos tanto general como específicos, planteados de las preguntas planteadas en este apartado.

Objetivo General

Conocer el nivel de incidencia de un programa de liderazgo directivo en la participación docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2021.

Objetivos específicos

- Establecer el nivel de incidencia de la perspectiva institucional de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021.
- Analizar el nivel de incidencia de la perspectiva interpersonal de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021.
- Identificar el nivel de incidencia de la perspectiva social de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021.
- Conocer el nivel de incidencia de la perspectiva didáctica de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021.
- Determinar el nivel de incidencia de la perspectiva programa de liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021.
- Establecer el nivel de incidencia de la perspectiva estrategias de liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021.

Hipótesis

Se planteó las hipótesis alternativa y nula, de forma correspondiente de la siguiente manera:

Como hipótesis alternativa se tiene: El programa de liderazgo directivo fortalecerá la participación docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2021.

Y como hipótesis nula se tiene: El programa de liderazgo directivo no fortalecerá la participación docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Participación docente

Para Nuñez (2018), la participación docente es indispensable en la identificación del método de aprendizaje de forma individual en lo que respecta a sus alumnos, además se hace uso de estrategias de enseñanza variada y la utilización de contextos relacionados a su carrera profesional que permitan mejorar la enseñanza del estudiante en la cátedra de especialidad que imparten.

2.2. Desempeño pedagógico

Según Alfonso (2016) comprende un proceso generado por una persona en el que influyen relaciones de carácter social, que permiten la aplicación de método, así como el cumplimiento de su contenido de trabajo, los mismos que están relacionados con los objetivos su actividad pedagógica profesional en la institución.

En este mismo respecto, Freedman & Grose (2019), el desempeño docente es el trabajo que realiza el pedagógico en el cumplimiento de sus obligaciones, en el que intervienen componentes incorporados al mismo educativo, alumno y al ambiente educativo.

2.3. Perspectiva institucional

Permite, según Huari (2018) instalar aspectos referentes a la institución en la que intervienen medios de participación dialéctica, así como también intervenciones socio-analíticas que dan cuenta de un campo de análisis muy específico.

2.4. Práctica docente

Por otra parte, Lumby (2018), manifiesta que es la labor que el maestro realiza cotidianamente en sus actividades laborales pedagógicas en determinadas y concretas condiciones dentro de la institución educativa en el que su trabajo adquiere valor significativo tanto para la sociedad como para el docente.

2.5. Espacio de socialización

De acuerdo con Maestro (2019), el docente posee un espacio de socialización con la comunidad educativa, pues en ella se transmiten pautas sociales y valores que no solo ayudan al alumno, sino a que como grupo puedan integrarse y fortalecer las relaciones interpersonales.

Por otra parte, para Lavín (2019), la escuela es el mejor espacio de socialización porque permite generar un escenario apropiado tanto para el personal como para sus alumnos, dado que en ella se generan todo tipo de actividades que fortalecen la manera de comunicar la información y la relación interpersonal.

2.6. Pertinencia institucional

Para Mogollón (2016), corresponde al hecho de que el área de enseñanza a lo largo de la vida, cualquiera sea institución que la ofrezca, debe tener un sentido con respecto a los conocimientos, valores, actitudes y destrezas que se asemejen a otras prácticas similares que no compitan ni conduzcan con el área de formación profesional del grado del docente.

Según Thieme (2016), permite desarrollar experiencias desde la perspectiva de otras instituciones educativas, en el que se construye el propio sello o impronta manejando patrones y estándares de calidad que han sido desarrollados por los propios planteles educativos.

2.7. Perspectiva interpersonal

La perspectiva interpersonal desde el punto de vista docente según Hall (2016), es la participación recíproca que tienen o mantienen dos compañeros de trabajo. Esta situación puede surgir en instituciones, leyes y costumbres que son regidos en la sociedad. Se tiene también presente que la comunicación es la clave en esta perspectiva.

2.8. Relación interpersonal

De acuerdo con Rodríguez (2015), comprende la realización de una interacción mutua entre dos o más personas, en el que normalmente se trata de relaciones sociales que están reglamentadas por las leyes e instituciones.

Se tiene también que se encuentra involucrada la comunicación en la que da la oportunidad de que los individuos obtengan información en cuanto al entorno que les rodea y sea a su vez compartida con el resto de las personas (Mulford & Silins, 2019).

2.9. Clima institucional

Según Bennis (2016) es el entorno que se crea en una organización o corporación, donde suceden diferentes vivencias cotidianas de la comunidad educativa. En este influyen aspectos como el trato, las relaciones interpersonales, comunicación, así como el estilo de la gestión administrativa.

El clima institucional debe ser favorable pues de eso depende el funcionamiento eficiente y correcto del plantel educativo, a fin de crear condiciones de convivencia que tengan armonía con la comunidad educativa (Álvarez, 2017).

2.10. Desarrollo personal

Para Day & Bakioglu (2017) el desarrollo personal comprende un conjunto de experiencias de aprendizaje que están organizadas de forma intencional y con propósito en el que se desea generar una mejora en el desempeño personal de quien desee capacitarse. Se puede decir que es la consecuencia de las capacitaciones diarias, donde existe un proceso continuo y largo donde el factor más importante es desplegar la capacidad propia en el que se logre un entorno cooperativo, comunicativo y el intercambio de ideas (Rodríguez et al., 2018).

2.11. Comunicación

De acuerdo con Teixidó & Bernal (2019), corresponde a una actividad en la que existe una conversación cara a cara y en la que pueden intervenir dos o más personas en la que intercambian información verbal y no verbal en un contexto específico.

2.12. Perspectiva social

Ortuño (2016) manifiesta que la perspectiva social en la participación docente se refiere a todos y cada uno de los procesos en los que se adquieren modos de comportamiento comunes en la comunidad educativa en los que se forma lenta y

gradual se logra la interiorización de valores relacionados con los roles que el docente debe desempeñar dentro de la institución.

2.13. Trabajo docente

Antúnez (2015) dice que el trabajo docente es un conjunto de interacciones que son personalizadas de acuerdo a los alumnos con los que este trabaje a fin de lograr la participación de los mismos en cuanto a su oportuno proceso de capacitación y dar atención a sus necesidades educativas.

2.14. Desarrollo del entorno

Según Robinson (2016) es un proceso en el que se desarrollan un conjunto de procedimientos, aspectos y entornos relacionados con la institución, en los que intervienen todo tipo de actividades a fin de cumplir con los objetivos institucionales.

2.15. Formación colaborativa

Whetten & Cameron (2015) manifiestan que la formación colaborativa se logra a través de grupos de investigación en el que se ponen en práctica una serie de prácticas éticas que permiten que los participantes (docentes) se formen en función de sus necesidades. Y esto se logra a través del apoyo de otros profesores.

2.16. Capacidad de autoevaluación

Para Andair (2019) la capacidad de autoevaluación por parte del docente corresponde a las acciones que tiene este para juzgar sus logros respecto al papel que desempeña como docente y su forma de enseñar. En este aspecto, el docente describe para sí, como lo logró, cuando, y como está su desempeño con respecto a los demás a fin de encontrar en qué puede mejorar.

2.17. Antecedentes

En la actualidad existen antecedentes e investigaciones previas que demuestran no solo la problemática sino también las propuestas y soluciones que han planteado muchos investigadores a nivel mundial, nacional y local, pero en los

siguientes párrafos se procederá a mencionar a varios de estos respectivamente. Se tomó en cuenta la relevancia representada y los resultados evidenciados a fin de seleccionar los que mejor se adapten a la necesidad de este trabajo investigativo.

Una de las investigaciones fue realizada por Uribe (2015), en donde como medida de solución a la falta de liderazgo por parte de sus directivos ha sido atendido mediante la evaluación de desempeño, así como el manejo de gestión pública. Esto a su vez ha permitido reducir la peligrosidad en el ámbito pedagógico en zonas de Ventanilla y Callao, permitiendo no solo mejoras en la infraestructura escolar sino también en el aprendizaje de los estudiantes de forma indirecta.

Ellos obtuvieron el apoyo de autoridades pertinentes de la Región Callao a través de participaciones escolares junto a la colaboración logística, permitiendo proponer la elaboración de ayudas pedagógicas que colaboren en cumplir con las necesidades de los alumnos según el objetivo de la institución. Y que a la vez fueron llevadas a cabo con la programación planteada y se logró una evidente progreso del clima laboral e institucional y así como también de ámbitos de la administración educativa (Uribe, 2015).

Aramendi et al (2018) en su trabajo científico publicado en la Revista de Investigación Educativa referente al proceso de dirección escolar en asociaciones autónomas: estudio de caso, afirmaron que, si hubo relación entre las dos variables identificadas, siendo esta significativa. Pues su estudio se centró en la determinación de su relación, enmarcándose en una investigación de carácter cuantitativa demostrada a través de la teoría, basado en el contexto de estudio, así como también emplearon el diseño no experimental, transversal-correlacional.

En lo que respecta a la muestra, se conformó por un total de 86 pedagógicos del plantel escogido con un estudio probabilístico, en el que dicho instrumento de recopilación de información consistió en aplicar dos encuestas por variable, el cual fue autorizado por profesionales así como se demostró su confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach, lo que permitió concluir que el liderazgo directivo está relacionado directamente con el desempeño dentro de la institución y el clima en el que se labora (Aramendi et al., 2018)

Como antecedentes nacionales, se tiene a Nuñez (2018) cuyo trabajo realizado en el Ecuador se realizó en base al liderazgo transformacional aplicado a los docentes de una institución comunitaria en Lima-Perú, de 70 docentes. Manifestó que cuando el liderazgo transformacional es utilizado para la gestión educacional, permite promover el desempeño de procesos que acompañan al personal cuando realizan sus labores institucionales, lo cual también permitió demostrar que este repercute positivamente en la organización de forma interna, lo que ayuda a formar un modelo y cultura organizativa, aunque surjan cambios administrativos.

Por otra parte, Padilla (2018) elaboró su investigación acerca de las maneras de liderazgo en los rectores y la dependencia que tiene con la práctica profesional en la educación en Quito, demostrando que la problemática fue la deficiencia en la administración de las instituciones educativas de dicha ciudad. Para determinar aquello se recurrió a la investigación descriptiva correlacional y metodología cuantitativa junto a un estudio de tipo no experimental y transversal.

Mediante esta se obtuvo un alto grado de co-relación con el desempeño del profesor y el tipo de liderazgo que se estaba ejerciendo por parte de los directores de los planteles educativos. Se contó con 285 educativos y 391 estudiantes de 17 establecimientos. Este instrumento tuvo como objetivo la obtención de datos relevantes por ambos sujetos de la investigación (Padilla, 2018).

En cuanto a antecedentes locales, Zambrano, (2018), en su trabajo de posgrado de liderazgo y calidad educativa secundaria de Guayas, se determinó la relación significativa de las variables con un universo total de 60 directores. Este estudio descriptivo, permitió considerar a 20 directores de varias instituciones educativas en las que se logró la aplicación de dos cuestionarios en las que se elaboraron preguntas relacionadas al liderazgo participativo en el que se demostró que el 60% lo muestra, por otro lado, el 40% resultó como mayor puntaje el liderazgo informativo.

Pero, en lo que respecta a la práctica, el líder que en este caso el directivo, emplea los cuatro estilos de liderazgo. Este resultado contrastó la calidad que se ofrece en dichos centros escolares, siendo este conveniente o incompleto. Se llegó a concluir que, concurre un nivel bajo de correspondencia directa positiva

entre el liderazgo del rector y la calidad educativa siendo $r = .380$.

Álvarez, (2019) por su parte realizó una investigación sobre el desempeño docente y el liderazgo en la educación guayaquileña en donde planteó analizar esta problemática con una población de 250 docentes. El trabajo fue de tipo exploratorio, y analítico por el que se obtuvo que existe una deficiencia evidente en cuanto a la calidad en la que se administran las instituciones, afectando negativamente al modelo educativo, y dando un enfoque rígido en cuanto a la calidad educativa que las instituciones pueden ofrecer.

2.18. Enfoques

En cuanto a los enfoques existentes, se tiene que Druker et al (2019), manifiestan que los directores y el equipo administrativo de las instituciones influyen de gran manera en la comunidad escolar como gestores de cambio dentro de ellas, con el establecimiento de políticas educativas. Además de ello, según Moya & Luengo (2017), califican a la dirección escolar como un factor secundario que más influye en los planteles, después del trabajo docente.

Para Robinson, (2016), no sirve de nada una escuela que se aisle de dichos cambios, que no evolucione tanto en sus actividades académicas como en las funciones y responsabilidades que realiza la figura directiva.

Adicionalmente a esto, Leithwood et al (2019) se enfoca en que “la Gerencia Educativa, contempla no solo la formación, mejoramiento continuo, control de los recursos, entre otros, sino también, planificar, organizar, coordinar, dirigir, decidir, evaluar, controlar, participar y orientar” (p.673)

El liderazgo educativo según Álvarez y Pérez (2016) se tiene que ver desde un enfoque más directo pues tiene una transcendencia social que le exige a mantenerse constantemente relacionado con las diferentes situaciones generadas dentro del plantel educativo. Además, requiere de como ya se ha mencionado características especiales que permitan la eliminación de dificultades, vencer obstáculos y indagar procedimientos adecuados y de esa forma optimizar el servicio prestado por el establecimiento mientras esté bajo dicha responsabilidad.

III.MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

En la investigación desarrollada, se identificó que el tipo de investigación será de carácter cuantitativa, pues Flick (2016), manifiesta que esta permite de forma estructurada la recopilación de datos estadísticos para su correspondiente análisis e interpretación basada en una secuencia de pasos a seguirse. Esto se llevará a cabo a través de la tabulación en Excel y el programa SPSS.

También es de tipo correlacional, pues según Hernández y Baptista (2014) cuando se examinan la interacción entre variables, se origina este tipo de investigación. De ahí que se quiera conocer la relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la institución.

Para realizar esta investigación cuantitativa se recurrió a la aplicación de un cuestionario de encuesta aplicada a los directivos y docentes, así como se recurrió a la información bibliográfica que fue útil para la identificación de esta metodología.

Se recurrió a la investigación bibliográfica a través de información extraída de libros, artículos y revistas científicas, foros, congresos, artículos de periódicos y demás documentos relacionados al liderazgo directivo y participación docente.

El diseño de la indagación, se identificó como tipo pre-experimental, tal como Hernández y Baptista (2014) demuestran y dicen que esta evalúa a través del experimento la causa de la problemática a través de la medición de las variables y de esa forma mediante la encuesta se obtenga el origen del liderazgo directivo y la participación docente, para luego aplicar la solución y mediante una ficha técnica se conozca si la propuesta del programa de liderazgo influye positivamente tanto en los directivos como en los pedagógicos.

El alcance de la investigación pre-experimental es transversal, pues según el mismo autor Flick (2016), permite obtener cifras en un determinado tiempo a través de la medición en relación al tiempo en el que se compara. De ahí que, se realice dos mediciones, una antes de la aplicación del programa de liderazgo y otra después de la misma.

3.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables

Título	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	CATEGORÍAS	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Programa de Liderazgo Directivo en la participación docente en una Unidad Educativa en Guayaquil, Ecuador – 2021.	Participación docente (Variable Dependiente)	Comprende la intervención del personal en todas las actividades educativas, ya sea en clase al impartir su cátedra a sus alumnos, en la planificación curricular o inclusive en aspectos internos referente a la institución. (Argos & Esquerri, 2017)	Esta variable se operacionaliza en: <ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva institucional (3 ítems) • Perspectiva interpersonal (4 ítems) • Perspectiva social (4 ítems) • Perspectiva didáctica (3 ítems) Se utilizará la siguiente escala para las preguntas: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)	Desarrollo pedagógico	Perspectiva institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica docente en la institución • Espacio de socialización • Pertinencia institucional 	Encuesta a docentes Cuestionario de preguntas
	Programa de liderazgo directivo (Variable Independiente)	Un programa de liderazgo educativo forma, educa y capacita al personal encargado de la administración de una institución educativa a fin de que desempeñe correctamente sus funciones como líder basándose en valores y principios que fomenten el buen desempeño laboral de la comunidad educativa (Coloma C., 2017)	La variable independiente se operacionaliza basándose en la perspectiva correspondiente a las actividades a aplicarse en el programa de liderazgo directivo que se basará en <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo instruccional • Liderazgo transformacional 		Perspectiva interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Relación interpersonal • Clima institucional • Desarrollo personal • Comunicación 	
Perspectiva social					<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo docente • Desarrollo del entorno • Formación colaborativa • Capacidad de autoevaluación 		
			Perspectiva didáctica		<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño docente • Proceso de enseñanza • Acercamiento del conocimiento 		

Fuente: Unidad Educativa de Guayaquil (2021)

Elaborado por: Autora

3.3. Población, muestra y muestreo

El universo tomado en consideración para este trabajo se muestra en la tabla 2:

Tabla 2. Población total

N°	Descripción	Total
1	Directivos	2
2	Docentes	30
TOTAL		32

Fuente: Unidad Educativa de Guayaquil (2021)

Elaborado por: Autora de la Investigación

Para la muestra, se pretende considerar al total de la población que participa en esta investigación, que corresponde a 18 personas, y esta ser finita y menor a 100, no requiere que se recurra a proceder a calcularla.

En cuanto al tipo de muestreo, será probabilístico, es decir, se considerará a todos los educativos y directivos del plantel, pues según Hernández y Baptista (2014), es una técnica donde se recogen la muestra de todos los individuos de la población, teniendo igual de oportunidad para ser seleccionados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las siguientes técnicas e instrumentos de recopilación de información se emplearon en esta investigación:

La técnica aplicada fue la observación, la cual Hernández y Baptista (2014) mencionan que permite la determinación de la causa o problemática a través de la observación. De ahí que se crea conveniente aplicarlo a fin de conocer aspectos relevantes en cuanto al liderazgo directivo aplicado en la institución, así como la participación docente.

Como instrumento utilizado, se aplicó una serie de interrogantes orientadas a demostrar el cumplimiento de las variables de la investigación y de esa manera conocer cuánto interviene el liderazgo directivo con la participación docente dentro de la unidad educativa.

En lo que concierne a los discernimientos de valoración que fueron aplicados al instrumento del cuestionario, se consideró tanto al personal directivo y docentes de la unidad educativa.

3.5. Validez y confiabilidad

Las preguntas de la encuesta que se aplicaría a la institución se sometieron a la validación de tres expertos, quienes manifestaron en la evaluación, que el cuestionario posee la información que es relevante y apropiada para la investigación y que este instrumento es confiable para su aplicación en los docentes para poder recopilar los datos que se obtengan de la misma.

En cuanto a la confiabilidad de los resultados, se ha considerado apropiado realizarla a través de Alfa de Cronbach, a través de la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

Dónde:

α : Alfa de Cronbach

n: corresponde al número de los ítems o preguntas

$\sum V_i$: corresponde al sumatorio total de la varianza de las preguntas

V_t : Varianza total de los ítems

3.6. Procedimiento

Para poder llevar a cabo el desarrollo de este trabajo investigativo, se procedió a cumplir con el siguiente procedimiento:

1. Como primer punto se buscó información bibliográfica en cuanto al tema de la investigación en diferentes medios web, así como libros, repositorios y artículos y revistas científicas en archivos de las diferentes universidades

2. Como segundo paso se procedió a la elaboración del cuestionario a través de preguntas directas y de fácil comprensión, acorde al objetivo de la investigación a fin de que permita conocer la pertinencia entre el liderazgo directivo y la participación docente.
3. Luego se procedió a la aplicación de la encuesta y posteriormente a su correspondiente tabulación y la observación de los deducido.
4. Después de identificada el problema, se procedió a la elaboración del programa de liderazgo directivo para la institución, mismo que se centró en la aplicación de estrategias y orientaciones basadas en liderazgo y de esa forma ayudar al progreso de la participación docente, así como el ambiente de trabajo de la comunidad educativa.
5. Como quinto punto, se evaluó la aplicación del programa de liderazgo directivo, a fin de establecer si su implementación fomenta la participación docente dentro de la unidad educativa involucrada en esta investigación.
6. Y como procedimiento final se realizaron las conclusiones finales de la investigación, así como el establecimiento de las recomendaciones basadas en los datos obtenidos en este trabajo.

3.7. Aspectos éticos

Este trabajo investigativo se ha basado en algunos aspectos éticos que fueron planteados con el objetivo de llevar a cabo la investigación de forma correcta, acogiéndose a las leyes establecidas por la universidad. Los siguientes aspectos fueron:

- Transparencia.
- Veracidad.
- Confiabilidad.
- Consentimiento y respeto por la información que será obtenida de los encuestados.
- No quebrantar las leyes e intereses de la institución educativa con la información expuesta en este trabajo.

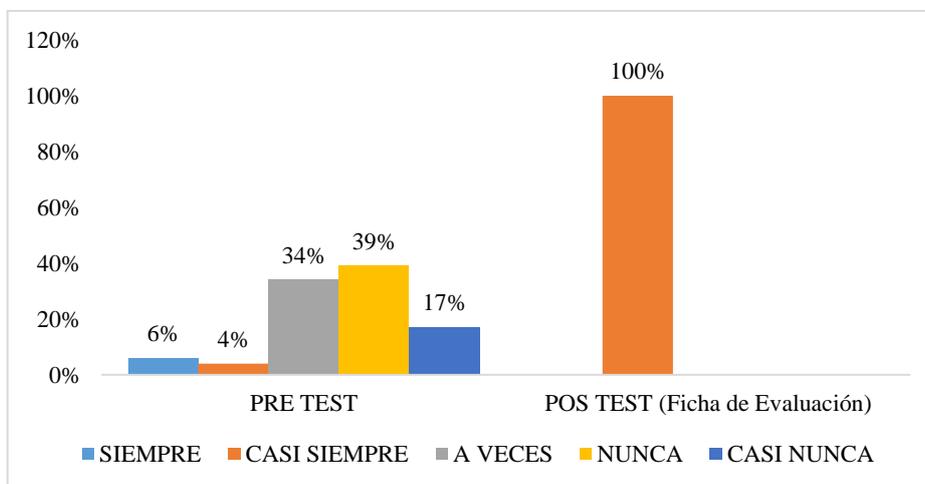
IV. RESULTADOS

En este capítulo se procederá a exponer la información recopilada y tabulada en el cuestionario, de las cuales, se extrajeron las interrogantes más relevantes, que responden a los objetivos que fueron planteados a través de las variables dependiente e independiente de la investigación.

Tabla 3. Objetivo General: Liderazgo directivo

Liderazgo Directivo		PRE TEST (Encuesta)			POS TEST (Ficha de Evaluación)		
ESCALA	Categoría	fi	Hi	X	fi	Hi	X
Siempre	5	1	6%	2,44	0	0%	4,00
Casi siempre	4	1	4%		32	100%	
A veces	3	8	34%		0	0%	
Casi nunca	2	19	39%		0	0%	
Nunca	1	3	17%		0	0%	
		32	100%		32	100%	

Gráfico 1. Objetivo General: Liderazgo directivo



Descripción:

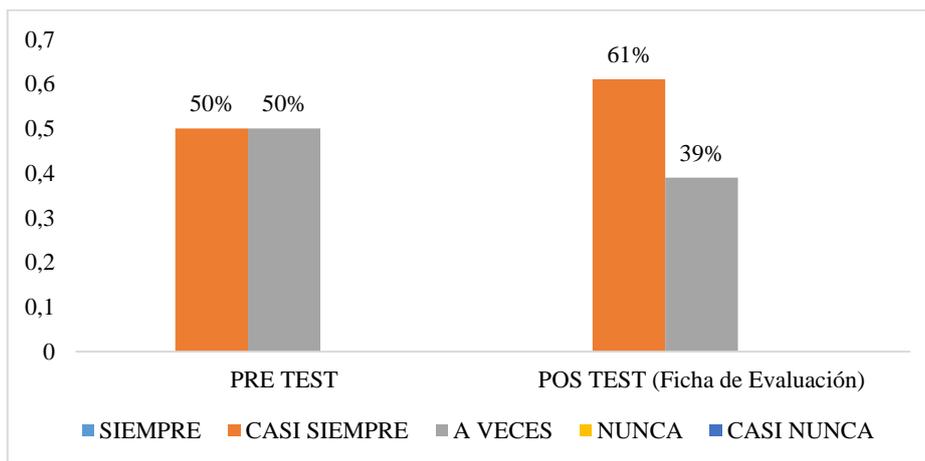
Se puede observar que en lo que respecta al objetivo general, en el pretest en el indicador liderazgo directivo reflejó en 39% casi nunca, un 34% a veces, 17% nunca, 6% siempre y 4% casi siempre, mientras que, en el post test, los docentes y directivos coincidieron en un 100% casi siempre.

A continuación, se procede a describir los indicadores de los objetivos específicos planteados:

Tabla 4. Objetivo específico 1: incidencia Perspectiva institucional

Perspectiva institucional		PRE TEST (Encuesta)			POS TEST (Ficha de Evaluación)		
ESCALA	Categoría	fi	Hi	X	fi	Hi	X
Siempre	5	0	0%	3,50	0	0%	3,83
Casi siempre	4	16	50%		25	83%	
A veces	3	16	50%		7	17%	
Casi nunca	2	0	0%		0	0%	
Nunca	1	0	0%		0	0%	
		32	100%		32	100%	

Gráfico 2. Objetivo específico 1: incidencia Perspectiva institucional



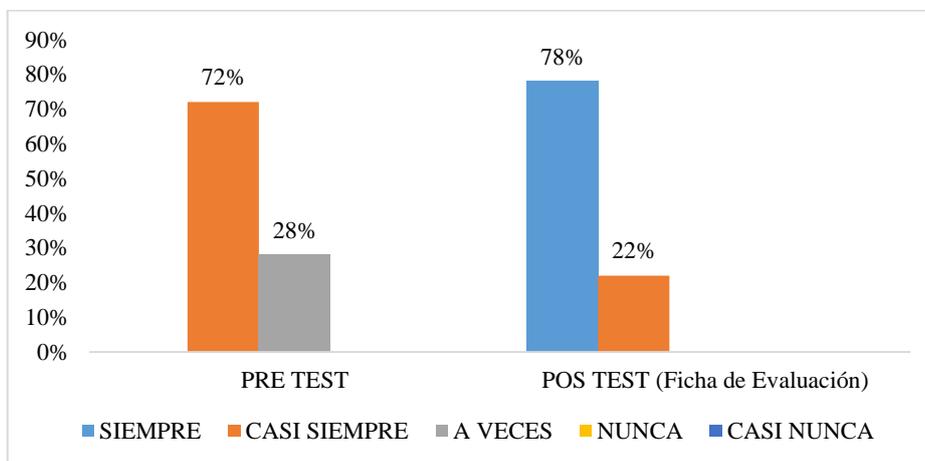
Descripción:

La tabulación mostrada representa al objetivo específico 1, con el indicador de la incidencia de la perspectiva institucional. Durante el pretest a través de la encuesta, los resultados reflejaron que en un 50% es casi siempre y el otro 50% es a veces, mientras que después de aplicada la propuesta y la ficha en el post test, este cambió a casi siempre un 61% y el 39% a veces.

Tabla 5. Objetivo específico 2: incidencia Perspectiva interpersonal

Perspectiva interpersonal		PRE TEST (Encuesta)			POS TEST (Ficha de Evaluación)		
ESCALA	Categoría	fi	Hi	X	fi	Hi	X
Siempre	5	0	0%	4,28	26	78%	4,78
Casi siempre	4	25	72%		6	22%	
A veces	3	7	28%		0	0%	
Casi nunca	2	0	0%		0	0%	
Nunca	1	0	0%		0	0%	
		32	100%		32	100%	

Gráfico 3. Objetivo específico 1: incidencia Perspectiva interpersonal



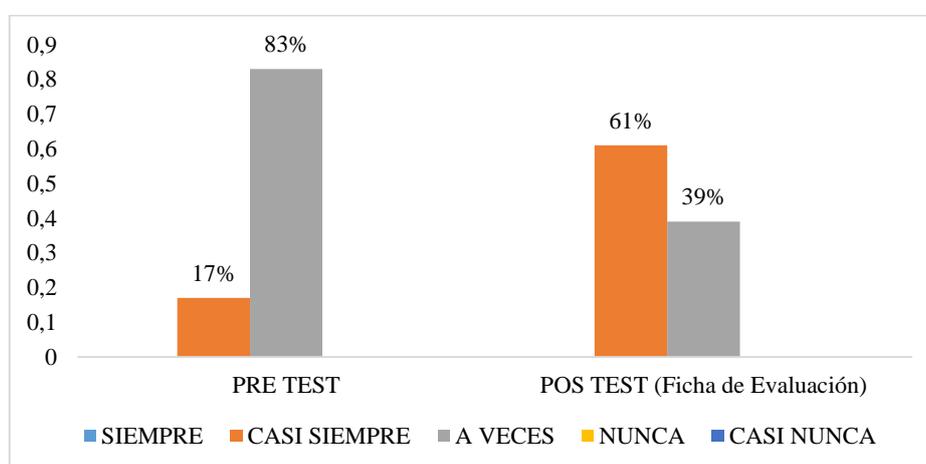
Descripción:

La tabulación representa al objetivo específico 2, con el indicador de la incidencia de la perspectiva interpersonal. Durante el pretest los resultados reflejaron que en un 72% es casi siempre y un 28% es a veces, mientras que después de aplicada la propuesta y la ficha en el post test, este cambió a siempre un 78% y el 22% a siempre, siendo este resultado muy significativo.

Tabla 6. Objetivo específico 3: incidencia Perspectiva social

Perspectiva social		PRE TEST (Encuesta)			POS TEST (Ficha de Evaluación)		
ESCALA	Categoría	fi	Hi	X	fi	Hi	X
Siempre	5	0	0%	3,17	0	0%	3,61
Casi siempre	4	7	17%		24	61%	
A veces	3	25	83%		8	39%	
Casi nunca	2	0	0%		0	0%	
Nunca	1	0	0%		0	0%	
		32	100%		32	100%	

Gráfico 4. Objetivo específico 3: incidencia Perspectiva social



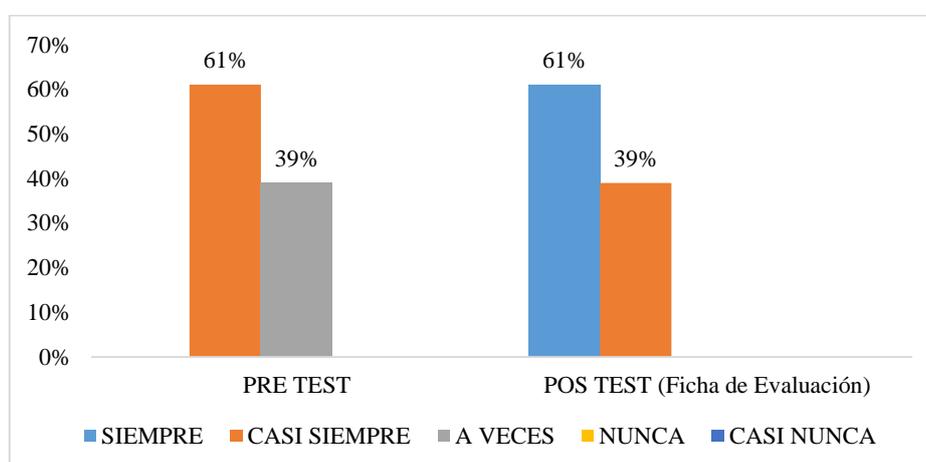
Descripción:

Los datos tabulados representan al objetivo específico 3, con el indicador de la incidencia de la perspectiva social. Durante el pretest los resultados reflejaron que en un 83% es a veces y un 17% casi siempre, mientras que después de aplicada la propuesta y la ficha en el post test, este cambió a casi siempre un 61% y el 39% a veces.

Tabla 7. Objetivo específico 4: incidencia Perspectiva didáctica

Perspectiva didáctica		PRE TEST (Encuesta)			POS TEST (Ficha de Evaluación)		
ESCALA	Categoría	fi	Hi	X	fi	Hi	X
Siempre	5	0	0%	3,61	23	61%	4,39
Casi siempre	4	23	61%		9	39%	
A veces	3	9	39%		0	0%	
Casi nunca	2	0	0%		0	0%	
Nunca	1	0	0%		0	0%	
		32	100%		32	100%	

Gráfico 5. Objetivo específico 4: incidencia Perspectiva didáctica



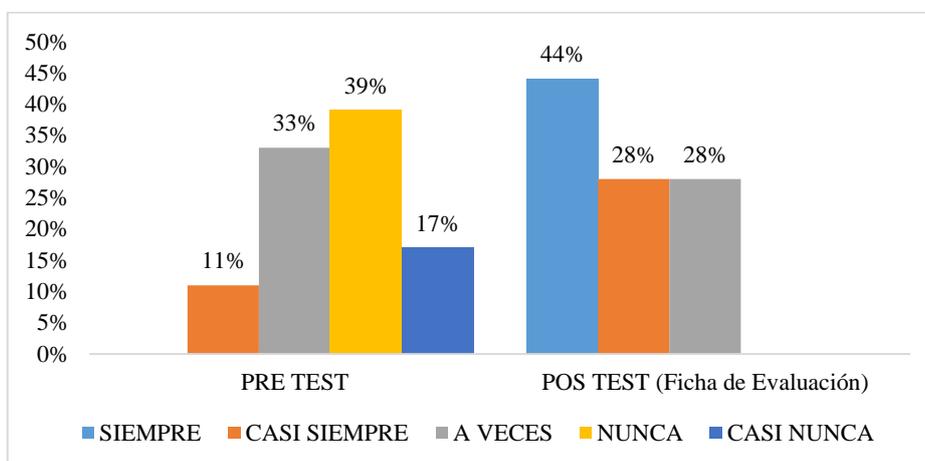
Descripción:

La tabulación representa al objetivo específico 4, con el indicador de la incidencia de la perspectiva didáctica. Durante el pretest los resultados reflejaron que en un 61% es casi siempre y un 39% a veces, mientras que después de aplicada la propuesta y la ficha en el post test, este cambió a siempre un 61% y el 39% a casi siempre.

Tabla 8. Objetivo específico 5: incidencia del Liderazgo instruccional

Liderazgo instruccional		PRE TEST (Encuesta)			POS TEST (Ficha de Evaluación)		
ESCALA	Categoría	fi	Hi	X	fi	Hi	X
Siempre	5	0	0%	2,39	18	44%	4,17
Casi siempre	4	3	11%		7	28%	
A veces	3	9	33%		7	28%	
Casi nunca	2	14	39%		0	0%	
Nunca	1	6	17%		0	0%	
		32	100%		32	100%	

Gráfico 6. Objetivo específico 5: incidencia del Liderazgo instruccional



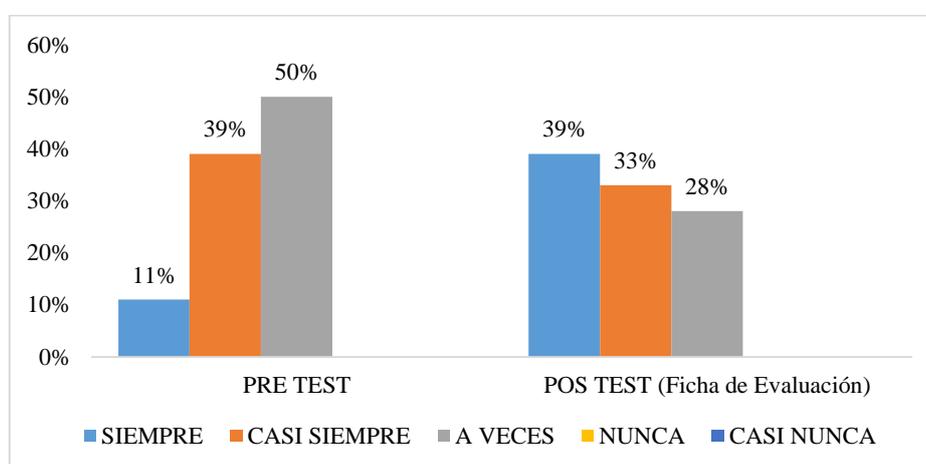
Descripción:

La tabulación representa al objetivo específico 5, con el indicador de la incidencia del liderazgo instruccional. Durante el pretest los resultados reflejaron que en un 39% es casi nunca, 33% a veces, 17% nunca y casi siempre un 11% y un 39% a veces, mientras que después de aplicada la propuesta y la ficha en el post test, este cambió a siempre un 44%, el 28% en casi siempre y el otro 28% a veces.

Tabla 9. Objetivo específico 6: incidencia Liderazgo transformacional

Liderazgo transformacional		PRE TEST (Encuesta)			POS TEST (Ficha de Evaluación)		
ESCALA	Categoría	fi	Hi	X	fi	Hi	X
Siempre	5	2	11%	3,61	17	39%	4,11
Casi siempre	4	11	39%		9	33%	
A veces	3	19	50%		6	28%	
Casi nunca	2	0	0%		0	0%	
Nunca	1	0	0%		0	0%	
		32	100%		32	100%	

Gráfico 7. Objetivo específico 6: incidencia Liderazgo transformacional



Descripción:

La tabulación representa al objetivo específico 6, con el indicador de la incidencia del liderazgo transformacional. Durante el pretest los resultados reflejaron que en un 50% es a veces, 39% casi siempre y un 11% siempre, mientras que después de aplicada la propuesta y la ficha en el post test, este cambió a siempre un 39%, el 33% en casi siempre y 28% a veces.

Una vez realizada la tabulación de la información, se procedió a indicar las hipótesis planteadas, a través de la información obtenida empleando la T Student, como se detalla a continuación.

La hipótesis general es la siguiente: El programa de liderazgo directivo fortalecerá la participación docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2021.

Para la respectiva comprobación se realizó el pretest y postest a 32 personas, incluidos docentes y directivos a través del programa estadístico IBM SPSS para la prueba T Student, en la siguiente tabla se observa la estadística con el número de muestras, en conjunto con valores y datos relevantes:

Tabla 10. Muestras de la hipótesis general

	Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1 PRETEST	2,44	32	1,042	,246
POSTEST	4,00	32	,000	,000

Tabla 11. Correlaciones de la hipótesis general

	N	Correlación	Sig.
Par 1 PRETEST & POSTEST	32	,322	,037

La tabla 11 muestra los resultados obtenidos en cuanto al pretest y postest a los 32 docentes, donde dio como resultado un nivel de correlación de 0,322 siendo mayor a 0,05, el cual corresponde al margen de error, por lo que se llega a la conclusión de que esta hipótesis se admite y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se afirma que el programa de liderazgo fortalecerá la participación docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2021.

Por otro lado, se muestra y comprueba este resultado mediante la prueba T Student

Tabla 12. Prueba de diferencias emparejadas de la hipótesis general

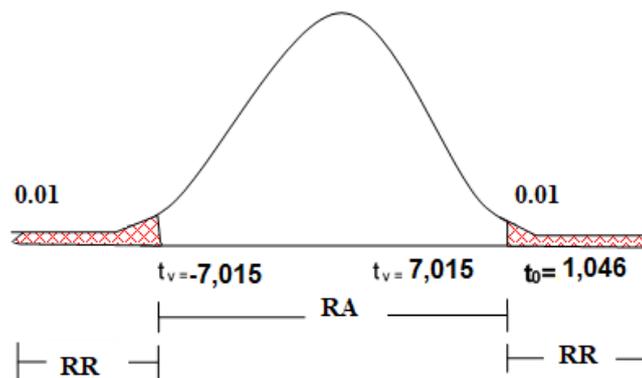
	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 PRETEST - POSTEST	1,556	1,042	,246	-2,074	-1,038	1.046	31	,000

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$

- $v = n - 1 = (32 - 1)$ Grados de libertad
- Valor crítico para rechazar la hipótesis alternativa = 7,015
- Valor de t de student calculado: $t = \frac{6\sqrt{32}}{\sqrt{1}}$



En la prueba T Student que mide la participación docente y el liderazgo directivo, se conoció que con un 95% de confiabilidad obteniendo una $t < 1,046$ y de significancia de $0,0000 < 0,01$, por lo que existe suficiente razón para refutar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alternativa, es decir, se acepta H1, lo que indica que el programa de liderazgo fortalecerá la participación docente en la institución en Guayaquil.

A continuación, se procede a demostrar las hipótesis para los objetivos específicos, mediante la prueba T student:

Incidencia de la perspectiva institucional de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil.

Tabla 13. Muestras emparejadas para la hipótesis específica 1

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	PRETEST	3,50	32	,514	,121
	POSTEST	3,83	32	,383	,090

Tabla 14. Correlaciones de la hipótesis específica 1

		N	Correlación	Sig.
Par 1	PRETEST & POSTEST	32	,149	,555

La T Student que mide la hipótesis específica 2, se conoció que con un 95% de confiabilidad obtuvo una $t < 4,123$ y de significancia de $0,001 < 0,05$, por lo que existe suficiente razón para refutar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alternativa, es decir, se acepta H1, lo que indica si existe incidencia del indicador perspectiva interpersonal en los docentes de la institución educativa de Guayaquil.

Incidencia de la perspectiva social de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil.

Tabla 19. Muestras emparejadas para la hipótesis específica 3

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	PRETEST	3,17	32	3,83	,090
	POSTEST	3,61	32	,502	,118

Tabla 20. Correlaciones de la hipótesis específica 3

		N	Correlación	Sig.
Par 1	PRETEST & POSTEST	32	,357	,146

Tabla 21. Prueba de diferencias emparejadas de la hipótesis específica 3

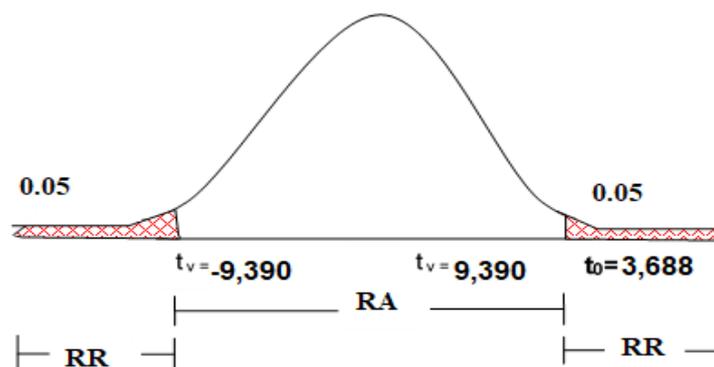
	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 PRETEST - POSTEST	,444	,511	,121	-,699	-,190	3,688	31	,002

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- - Grados de libertad
- Valor crítico para rechazar la hipótesis alternativa = 9,390

- Valor de t de student calculado: $\frac{\sqrt{\quad}}{\sqrt{1}}$



La prueba T Student que mide la hipótesis específica 3, se conoció que con un 95% de confiabilidad se obtuvo una $t < 3,688$ y de significancia de $0,002 < 0,05$, por lo que existe suficiente razón para refutar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alternativa, es decir, se acepta H1, lo que indica si existe incidencia del indicador perspectiva interpersonal en los docentes de la institución educativa de Guayaquil.

Incidencia de la perspectiva didáctica de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil.

Tabla 22. Muestras emparejadas para la hipótesis específica 4

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	PRETEST	3,61	32	,502	,118
	POSTEST	4,39	32	,502	,118

Tabla 23. Correlaciones de la hipótesis específica 4

		N	Correlación	Sig.
Par 1	PRETEST & POSTEST	32	,299	,229

Tabla 24. Prueba de diferencias emparejadas de la hipótesis específica 4

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 PRETEST - POSTEST	,778	,808	,191	-1,180	-,376	4,082	31	,001

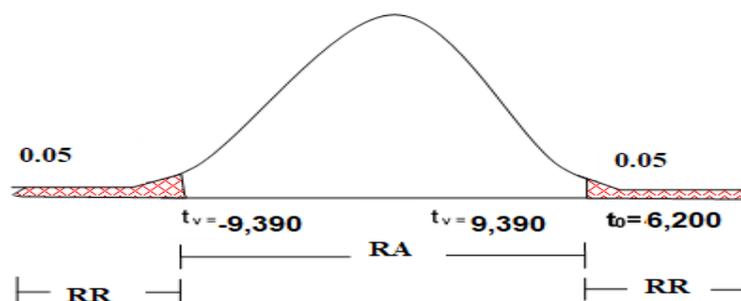
Tabla 27. Prueba de diferencias emparejadas de la hipótesis específica 5

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 PRETEST - POSTEST	-1,722	1,179	,278	-2,308	-1,136	6,200	31	,000

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- - Grados de libertad
- Valor crítico para rechazar la hipótesis alternativa = 9,390
- Valor de t de student calculado: $\frac{8\sqrt{32}}{\sqrt{1}}$



La prueba T Student que mide la hipótesis específica 5, se conoció que con un 95% de confiabilidad se obtuvo una $t < 6,200$ y de significancia de $0,000 < 0,05$, por lo que existe suficiente razón para refutar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alternativa, es decir, se acepta H_1 , lo que indica si existe incidencia del indicador perspectiva del programa de liderazgo en los docentes de la institución educativa de Guayaquil.

Incidencia de la perspectiva estrategias de liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil.

Tabla 28. Muestras emparejadas para la hipótesis específica 6

	Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1 PRETEST	3,61	32	,698	,164
POSTEST	4,11	32	,832	,196

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados de la encuesta se tiene que:

En lo que respecta al objetivo general: “Conocer el nivel de incidencia de un programa de liderazgo directivo en la participación docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2021”. Se conoció en la tabla 3 que los docentes en un 39% creen que casi nunca existe incidencia del liderazgo en la participación como pedagógicos. Los resultados difieren de Alfonso (2016) quien manifiesta que el liderazgo directivo asume un papel muy significativo en el adelanto y los cambios en la práctica docente. Andair (2019) por su parte también considera que este tiene un impacto sobre la conducta y emociones de los docentes, llevándolos a incrementar su motivación y rendimiento.

En lo que respecta al objetivo específico 1: “Establecer el nivel de incidencia de la perspectiva institucional de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021”. En la tabla 4 se estableció que los docentes notaron que incide la perspectiva institucional en un 50% a veces. Estos resultados difieren con Antúnez (2015) quien expresa que la institución representa para el docente el espacio privilegio de socialización profesional por ese motivo debe ser considerado esencial. También se coincide con Bennis (2016) quien manifiesta que la pertinencia institucional permite reconocer que las decisiones y prácticas docente están tamizadas por la misma y que inciden directamente sobre el docente.

En lo que respecta al objetivo específico 2: “Analizar el nivel de incidencia de la perspectiva interpersonal de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021”. En la tabla 5 se demostró que los docentes notaron que la perspectiva interpersonal ha incidido en un 72% casi siempre. Coincidiendo con Barrios y otros (2015) quienes mencionan que esta genera un ambiente más eficaz, con sus colaboradores, y con la comunidad pedagógica. A su vez también se coincide con Mulford & Silins (2019) quienes expresan que a través de la relación interpersonal el clima institucional prevalece, y existe participación de los diferentes estilos de comunicación y permite la resolución de problemas o conflictos que se generen.

En lo que respecta al objetivo específico 3: “Identificar el nivel de incidencia de la perspectiva social de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021”. La tabla 6 demostró que los docentes notaron que la perspectiva social ha incidido en un 83% a veces. Este resultado negativo difiere con García y otros (2017) quienes expresan que la participación docente se ve influenciada por un entorno social que permite el correcto desempeño de su labor pedagógica. Así mismo, Day & Bakioglu (2017) también expresan que esta perspectiva permite la recuperación de las relaciones con sus compañeros y que a su vez son percibidos y expresados en su tarea como agente educativo, por lo que es esencial tratar esta situación.

En lo que respecta al objetivo específico 4: “Conocer el nivel de incidencia de la perspectiva didáctica de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021”. La tabla 7 demostró que los docentes notaron que la perspectiva didáctica ha incidido en un 61% casi siempre. Este resultado positivo coincide con Thieme, (2016) quien manifiesta que el cumplimiento de la didáctica facilita la labor del maestro, lo que beneficia no solo al colectivo educativo, sino también de forma personal y profesional. Por otra parte, también se coincide con lo que expresa Nuñez (2018) en cuanto a que le permite a cada docente la oportunidad de acercarse a los estudiantes a sus conocimientos, así como la forma en que conducirá la enseñanza.

En lo que respecta al objetivo específico 5: “Determinar el nivel de incidencia del liderazgo instruccional de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021”. La tabla 8 demostró que los docentes notaron que en lo que respecta a liderazgo instruccional, el 39% casi nunca se demostró y otro 39% se lo demostraba a veces, lo que indica que existen deficiencias en cuanto a esta dimensión dentro de la institución. Esta situación negativa, coincide con García y otros (2017) quienes establecen que el hecho de que el directivo no aplique un correcto liderazgo en la institucional hace que los integrantes de la misma se vean afectados y repercuta en la comunidad educativa así como en las prácticas de enseñanza. Andair (2019) manifiesta que el liderazgo instruccional es el núcleo de lo que se hace en la educación, por lo que es importante influir de forma intencionada y focalizada en la comunidad educativa.

Y finalmente, en lo que respecta al objetivo específico 6: “Establecer el nivel de incidencia del liderazgo transformacional de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021”. La tabla 9 demostró que los docentes notaron que en lo que respecta a liderazgo transformacional el 50% se lo demuestra a veces. Este resultado difiere de Ortuño (2016) quien establece que este esto debe influir altamente en la institución, pues solo así la gestión escolar, el clima institucional, el desempeño docente será eficaz y eficiente. Por su parte, Gómez (2019) también manifiesta que permite que los directivos influyan en sus docentes de forma positiva y el desempeño que muestran los docentes que trabajan en el plantel que sea el indicado y se asegure una educación de calidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Se conoció que el nivel de incidencia que el liderazgo directivo en la institución es bajo, pues los docentes mostraron que casi nunca lo han notado, esto provoca que los docentes no tomen el debido interés por el tema, así como tampoco las autoridades directivas se preocupan por tener una actitud de líder que beneficie a la institución.
2. Se estableció que el nivel de incidencia de la perspectiva institucional es medio, pues lo han demostrado a veces, lo que indica que el directivo no considera importante a la institución como el lugar donde se desarrolla la participación docente.
3. Se analizó que el nivel de incidencia de la perspectiva interpersonal en la institución es alto, lo que indica que se está generando una buena comunicación entre compañeros y que a su vez facilita la comunicación a fin de mejorar el clima laboral.
4. Se identificó que el nivel de incidencia de la perspectiva social en la institución es medio, pues la demuestran a veces, lo que indica que, aunque los resultados no son negativos, se lo debe de mejorar, pues es un aspecto importante que interviene en la convivencia del docente con la comunidad.
5. Se conoció que el nivel de incidencia de la perspectiva didáctica de los docentes es alto, pues lo demuestran casi siempre, este resultado indica que los docentes se preocupan por cumplir con su papel como docente, lo que crea cambios positivos en sus labores profesionales.
6. Se determinó que el nivel de incidencia del liderazgo instruccional en la institución es bajo, pues casi nunca es evidente. Esta situación negativa puede estar perjudicando directamente al desempeño tanto del o los directivos, así como indirectamente a los docentes que laboran en la unidad educativa.
7. Se estableció que el nivel de incidencia del liderazgo transformacional en la institución es bajo, pues solo se lo demuestra a veces, lo que quiere decir que el o los directivos no están inspirando y motivando a los docentes a innovar o crear cambios positivos en la institución.

VII. RECOMENDACIONES

- Capacitar tanto a los directivos como docentes en lo que respecta liderazgo directivo a fin de que obtengan más conocimiento de las labores y tareas que un buen líder institucional debe realizar para asegurar un desempeño de funciones correcto.
- Realizar un control continuo de la forma en cómo se están llevando a cabo sus labores dentro de la institución, de esa manera se mantendrá un ambiente profesional idóneo dentro del plantel.
- Se recomienda a los directivos, promover la participación activa del personal docente, a través de actividades de grupo, a fin de seguir fortaleciendo e incrementando las buenas relaciones entre los docentes y la comunidad educativa.
- A las autoridades directivas, se les recomienda desarrollar talleres de participación social tanto con los docentes como en el plantel educativo, con la finalidad de que se genere una atmósfera de trabajo eficiente.
- Se recomienda a los docentes investigar y experimentar nuevas estrategias didácticas de enseñanza, con el objetivo de que puedan lograr un aprendizaje más significativo del que ya están realizando con sus estudiantes.
- A los directivos, se les recomienda autocapacitarse en aspectos de liderazgo instruccional, con la finalidad de que a través de la adquisición de conocimiento y la práctica puedan desarrollar destrezas para liderar correctamente y eficientemente a la institución.
- A los directivos y docentes, se les recomienda la optimización de sus habilidades de liderazgo mediante métodos de instrucción y aplicación de técnicas eficaces que les permitan no solo generar un ambiente laboral correcto sino también asegurar la calidad de la educación que impartirán a la comunidad.

VIII. PROPUESTA

PROPUESTA PARA MEJORAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA PARTICIPACIÓN DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

- **Ciudad:** Posorja
- **Provincia:** Guayas
- **Parroquia:** Posorja
- **Institución:** Escuela de Educación Básica “Manuel María Sánchez”
- **Nivel:** Básica
- **Tema de estudio:** Liderazgo directivo
- **Nº de docentes:** 32
- **Año académico:** 2021-2022
- **Duración:** 8 semanas
- **Inicio:** 04-10-2021
- **Término:** 29-11-2021
- **Responsable:** Lic. Luisa Rosado

II. FUNDAMENTACIÓN

2.1. Leyes que fundamentan el liderazgo

De acuerdo con lo que establece la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), en el art. 2, inciso w) manifiesta que tienen derecho a una instrucción de calidad y válida, renovada, oportuna, conveniente y pronunciada en cualquier trascurso pedagógico, [...].

En el artículo 23, manifiesta que: se deberá promover situaciones apropiadas con conductas que promuevan un buen ambiente laboral y escolar propicio y de esa forma se asegure el aprendizaje de calidad.

Adicionalmente en el art. 42 de la LOEI, se establece que las instituciones deben tener como objetivo principal el diseño estrategias que fortalezcan el cumplimiento de los objetivos corporativos, así como la mejora del ambiente escolar y laboral, a través del desempeño de las actividades que realice el director/a.

Almonte & Paricoto, (2017) manifiestan que el director/a deberá ser un buen líder a fin de permitir la influencia carismática, dominar estrategias profesionales y recursos de manera eficaz. De ahí que sea importante generar conductas y comportamientos que permitan la mejora de la participación docente de la institución.

Por otra parte, Barrios (2017), manifiesta que la participación docente permite que la organización educativa obtenga alto provecho y se genere un adelanto en la prestación de los servicios educacionales.

2.2. Liderazgo directivo

De acuerdo con Alfonso (2016) está presente dentro de cualquier círculo social, convirtiéndose en un aspecto fundamental de la sociedad que permite plantear y cumplir objetivos y estrategias que permitirán la realización de un correcto trabajo en equipo.

Cumple un rol indispensable al informar de forma asertiva y eficaz para que todos los integrantes del equipo de trabajo conozcan de forma más profunda todo lo que tienen que hacer y cómo se lo debe realizar, a fin de cumplir con los objetivos organizacionales educativos que se planteen (Antúnez, 2015).

El líder directivo es un individuo que tiene altas capacidades comunicacionales para administrar, donde al mismo tiempo que despliega influencia y autoridad. A su vez es cercano y agradable, pero también cumplido en cuanto la jerarquía en el organigrama de la institución (Arévalo, 2016).

El líder directivo puede ser capaz de comunicarse asertivamente con todos los niveles jerárquicos de la institución y adaptarse a las comunicaciones en relación al cargo que ocupan sus compañeros, pero sin necesidad de mostrar discriminación o inclusive dar ventaja a unos u otros (Druker, y otros, 2019).

La principal labor que realizan es la informar sobre actividades, procesos y metas que la institución se haya planteado y que se deben cumplir. Además, demuestra cordialidad con sus colaboradores, pero a su vez guarda distancia sin dejar de ser contiguo (Arévalo, 2016).

Quien ejerce el liderazgo directivo es una persona que administra al equipo empleando su autoridad y autonomía, con amabilidad y respeto. Es capaz de establecer normas y directrices claras, concisas y decisivas, orienta con habilidad a sus compañeros y colaboradores haciendo que estos desempeñen las tareas necesarias para conseguir las metas presentadas (Hallinger & Heck, 2017).

2.3. Tipos de liderazgo directivo

De acuerdo con Ortuño (2016) existen diferentes tipos de liderazgo que se pueden aplicar, de los cuales se definen a continuación:

- **Coercitivo:** Comunica de manera inflexible y rígida. Su actitud se la aplica cuando se requiere dar órdenes directas, en caso de emergencia.
- **Orientativo:** Se centra en cumplir con la visión de la institución, concentrándose en explicar a sus colaboradores lo que implica cumplir con esto, tomando en cuenta las opiniones de los docentes.
- **Afiliativo:** Direccionan sus comunicaciones a fin de establecer lazos afectivos con sus compañeros y de esa forma promover un ambiente idóneo en la institución.
- **Participativo:** Utiliza el consenso para llegar a conclusiones en grupo, lo que le permite comunicar sus ideales en espera del feedback de parte de sus colaboradores hasta llegar a una conclusión final que beneficie a toda la comunidad educativa.
- **Imitativo:** Genera comunicaciones con objetivos altos y que este mismo ejecuta por cuenta propia para servir de ejemplo y motivar a los demás a hacerlos.

- **Capacitador:** Ayuda a sus colaboradores, aprovechando las fortalezas y debilidades de cada uno de ellos a fin de cumplir los objetivos de la institución y para lograrlo usa su capacidad comunicativa.
- **Transformacional:** Puede cambiar percepciones, expectativas y motivaciones de sus colaboradores a través de su actitud comunicativa en la que emplea mensajes que comunican estos objetivos y motiva a que estos cumplan con sus labores.
- **Transaccional:** Es capaz de promover mediante sus comunicaciones, recompensas y castigos en función del cumplimiento de los objetivos institucionales (Ortuño, 2016).

2.4. Mejora del liderazgo directivo

A continuación, se muestran algunas opciones que mejoran la forma de liderar la institución, de acuerdo a Uribe (2015):

- Tener en claro, conocer y determinar las fortalezas y debilidades a fin de buscar mejorar continuamente las actitudes y comportamientos. Dentro de esto implica estudiar, capacitar, leer, reflexionar, etc.
- Deberá conocer bien el trabajo que realiza, así como las metas que deberá cumplir como líder.
- Responsabilizarse de sus acciones y lograr que sus colaboradores también lo hagan. Deberá concentrarse en las acciones que deberán cumplirse para resolver el problema que se presente.
- Ante todo, deberá ser un ejemplo para todos. Sus compañeros deberán ver en el directivo lo que se espera de ellos también.
- Conocer a sus colaboradores y preocuparse por ellos. No solo por su desempeño, sino también por su bienestar de forma general, sus dificultades y sentimientos.
- Informar constantemente a sus compañeros y colaboradores, de manera que pueda ser un referente para ellos, de forma que se expresen con él y no por los pasillos de la institución. Esto le dará credibilidad.

- Ayudar a sus compañeros a que desarrollen actitudes y comportamientos que beneficien al cumplimiento de las tareas dentro de la institución.
- Se deberá asegurar de que las tareas e instrucciones se comprendan y se entiendan, así como se supervise y controle su realización y cumplimiento.
- Deberá trabajar en equipo y transmitir esa idea a sus colaboradores, pues es necesario que entiendan que se está colaborando con ellos a fin de obtener resultados positivos para la institución.
- Adecuar su estilo de liderazgo de acuerdo al contexto y persona. pues no todos se comportan de la misma forma, por ejemplo, un docente necesita más supervisión que uno experimentado.

2.5. Participación docente

La participación docente es indispensable pues es quien está más cerca de la problemática que se genere en la institución. Además, es quien puede concretar, tergiversar o sabotear los planes de acción que se hayan propuesto, permiten a través de ellos transmitir la visión institucional o dificultarla, entre otros. Esto revela que los docentes son una pieza clave para las organizaciones educativas; de ahí que sea importante su participación y que intervenga en la toma de decisiones (Hall, 2016).

La participación docente genera desventajas para quienes quieran llevar el control y mantener sistemas excluyentes y opresores. Por ese motivo, es de vital importancia aplicarlas en las instituciones, pues permite que en la institución se tomen decisiones en conjunto y se generen canales de comunicación y consulta multidireccionales (Harward, 2016).

III.OBJETIVOS

3.1.Objetivo general

Manifestar la incidencia del programa de liderazgo para optimizar la participación docente de una Unidad Educativa de Guayas, 2021.

3.2. Objetivos específicos

- Capacitar a los directivos y personal docente de la institución educativa a través del programa de liderazgo y les permita incrementar sus conocimientos y desarrollar una mejor calidad educativa.
- Motivar a los colaboradores de la Escuela de Educación Básica “Manuel María Sánchez” a favorecer de manera práctica en la aplicación del programa de liderazgo.
- Desarrollar competencias sobre liderazgo en la Escuela de Educación Básica “Manuel María Sánchez”.

IV. DISEÑO

En este apartado se procede a describir las unidades que se implementarán en el programa de liderazgo para la participación docente de la Escuela de Educación Básica “Manuel María Sánchez”:

- Se lo llevará a cabo en la ciudad de Posorja
- Las sesiones tendrán duración de dos horas, dos veces a la semana.
- Se la aplicará a los 32 colaboradores de la institución.
- Todos participarán activamente en las unidades diseñadas.

A través de esta propuesta, los directivos y docentes conocerán más de lo que es el liderazgo directivo y la participación docente a fin de que puedan llevarlos a la práctica y la comunidad educativa se beneficie. Estas actividades se han desarrollado cumpliendo con lo que exige la Constitución del Ecuador y la LOEI. A continuación, se muestra el cronograma de actividades con sus respectivo cronograma:

Cronograma de la aplicación del programa de liderazgo

Nº	MES	NOMBRE DE LA UNIDAD	FECHA	HORAS
1	Octubre	Introducción al liderazgo directivo efectivo (Parte 1)	04/10/2021 08/10/2021	2 hrs.
2	Octubre	Introducción al liderazgo directivo efectivo (Parte 2)	11/10/2021 15/10/2021	2 hrs.
3	Octubre	“Normas y Reglamentos de la Institución”(perspectiva institucional)	18/10/2021 22/10/2021	2 hrs.
4	Octubre	“Trabajar con los demás” (perspectiva interpersonal)	25/10/2021 29/10/2021	2 hrs.
5	Noviembre	“Planificar y Organizar” (perspectiva social)	05/11/2021 08/11/2021	2 hrs.
6	Noviembre	“Metodología efectiva para la enseñanza” (perspectiva didáctica)	12/11/2021 15/11/2021	2 hrs.
7	Noviembre	“Liderar y supervisar” (Liderazgo directivo transformacional)	19/11/2021 22/11/2021	2 hrs.
8	Noviembre	Aplicación de estrategias de liderazgo directivo	26/11/2021 29/11/2021	2 hrs.

A continuación, se describirán brevemente las unidades del programa de liderazgo a implementarse en la institución:

Unidad 1: Introducción al liderazgo directivo efectivo

En esta unidad se introducirá y conceptualizará a los participantes, lo que es un liderazgo directivo efectivo, ventajas, características y como aplicarlo a beneficio de la institución.

Unidad 2: Perspectiva institucional

En esta unidad se tratará y se socializará a las Normas y Reglamentos existentes en la institución a fin de que los docentes conozcan y se familiaricen con este documento institucional que es relevante tanto para el cumplimiento de sus deberes como los derechos que poseen.

Unidad 3: Perspectiva interpersonal

Esta unidad permitirá a los participantes conocer la importancia de esta perspectiva, así como lo relevante que es aprender a trabajar con los demás.

Unidad 4: Perspectiva social

En esta unidad se motivará a los participantes: docentes y directivos a mejorar los procesos de comunicación. Y para ello se tratará el tema: “Planificar y Organizar”, mismo que pretende generar la participación de todos, así como conocer aspectos relevantes en cuanto a la socialización dentro de la institución.

Unidad 5: Perspectiva didáctica

En esta unidad se procura mostrarles a los docentes y directivos varias opciones de metodologías que permitan efectivizar la enseñanza, así como también ejemplos de aplicación en el que podrán participar todos los asistentes.

Unidad 6: Liderazgo directivo transformacional

Esta unidad presentará el tema “Liderar y Supervisar”, dirigido a los directivos y docentes que conocerán las características de lo que implica estas actividades, a fin de que las pongan en práctica dentro de la institución.

Unidad 7: Estrategias de liderazgo directivo

Y finalmente, en esta unidad se dará a conocer a los participantes, estrategias de liderazgo efectivo y como aplicarlas en sus actividades laborales, a fin de que se genere un ambiente laboral idóneo.

A continuación, se muestran las actividades desarrolladas para cada unidad:

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “MANUEL MARÍA SÁNCHEZ”
UNIDAD 1

Nombre de la sesión: Introducción al liderazgo directivo efectivo
(Parte 1)

DATOS INFORMATIVOS:

Responsable: Lic. Luisa Rosado

Duración de sesión: 60 minutos

Beneficiarios: Docentes y directivos de la Escuela Manuel María Sánchez.

Número de participantes: 32

Fecha de inicio y culminación: Lunes 04/10/2021 Miércoles 08/10/2021

Hora de inicio: 13:30 pm

Hora de fin: 14:30 pm

Objetivo de la sesión: Introducir a los participantes acerca del liderazgo directivo efectivo.

Propósito de la sesión: Que se familiaricen con lo que respecta a un buen liderazgo directivo para la institución.

Recursos humanos:

- Docente expositora
- Maestros y directivos

Materiales:

- Material de apoyo
- Videos instructivos acerca del liderazgo directivo efectivo

Equipos:

- Dispositivo proyector
- Portátil de la expositora

Metodología de trabajo:

- Participación activa
- Diálogo

Acciones:

Las actividades de este programa de liderazgo directivo se llevarán a cabo en la sala de cómputo. A continuación, se muestran las actividades a realizar:

Actividades a realizar Lunes 04/10/2021	Duración
Presentación del programa de liderazgo a aplicar a los docentes	10 minutos
Intervención de la docente expositora acerca del programa de liderazgo.	10 minutos
Presentación de los temas a tratar en el programa de liderazgo directivo	20 minutos
Conocer las opiniones de los participantes acerca del liderazgo presente en su institución	20 minutos
Actividades a realizar Miércoles 08/10/2021	Duración
Exposición de la primera parte del liderazgo directivo efectivo. Se presentará una diapositiva con el tema y un video ilustrativo	50 minutos
Conocer las opiniones de esta primera unidad del programa de liderazgo (Diálogo).	10 minutos

UNIDAD 1

Nombre de la sesión: Introducción al liderazgo directivo efectivo
(Parte 2)

DATOS INFORMATIVOS:

Responsable: Lic. Luisa Rosado

Duración de sesión: 60 minutos

Beneficiarios: Docentes y directivos de la Escuela Manuel María Sánchez.

Número de participantes: 32

Fecha de inicio y culminación: Lunes 11/10/2021 Miércoles 15/10/2021

Hora de inicio: 13:30 pm

Hora de fin: 14:30 pm

Objetivo de la sesión: Generar en los participantes interés por aplicar un correcto liderazgo directivo.

Propósito de la sesión: Que se familiaricen con lo que respecta a un buen liderazgo directivo para la institución.

Recursos humanos:

- Docente expositora
- Maestros y directivos

Materiales:

- Material de apoyo
- Videos instructivos acerca del liderazgo directivo efectivo

Equipos:

- Dispositivo proyector
- Portátil de la expositora

Metodología de trabajo:

- Participación activa
- Diálogo

Acciones:

Las actividades de este programa de liderazgo directivo se llevarán a cabo en la sala de cómputo. A continuación, se muestran las actividades a realizar:

Actividades a realizar Lunes 11/10/2021	Duración
Analizar conceptos del liderazgo directivo	20 minutos
Identificar las características de un buen líder directivo	20 minutos
Socializar con los participantes la importancia de un liderazgo directivo	20 minutos
Actividades a realizar Miércoles 15/10/2021	Duración
Conocer los tipos de liderazgo directivo <ul style="list-style-type: none">• Empleo de diapositiva con información teórica• Mostrar un video ilustrativo	40 minutos
Dialogar con los participantes acerca de lo aprendido en esta unidad	20 minutos

UNIDAD 2

Nombre de la sesión: Normas y Reglamentos de la Institución

DATOS INFORMATIVOS:

Responsable: Lic. Luisa Rosado

Duración de sesión: 60 minutos

Beneficiarios: Docentes y directivos de la Escuela Manuel María Sánchez.

Número de participantes: 32

Fecha de inicio y culminación: Lunes 11/10/2021 Miércoles 15/10/2021

Hora de inicio: 13:30 pm

Hora de fin: 14:30 pm

Objetivo de la sesión: Socializar las normativas y reglamentos que existen en la institución que se deben aplicar a diario.

Propósito de la sesión: Que conozcan la importancia de los reglamentos con los que cuenta la institución a fin de que cumplan correctamente con sus actividades laborales y administrativas.

Recursos humanos:

- Docente expositora
- Maestros y directivos

Materiales:

- Material de apoyo
- Diapositivas

Equipos:

- Dispositivo proyector
- Portátil de la expositora

Metodología de trabajo:

- Participación activa
- Diálogo

Acciones:

Las actividades de este programa de liderazgo directivo se llevarán a cabo en la sala de cómputo. A continuación, se muestran las actividades a realizar:

Actividades a realizar Lunes 11/10/2021	Duración
Socializar los estatutos de la institución <ul style="list-style-type: none">• Consejo directivo• Atribuciones del rector/director	30 minutos
Socializar los reglamentos del personal académico <ul style="list-style-type: none">• Reglamentos• Procedimientos• Normas para ascensos	30 minutos
Actividades a realizar Miércoles 15/10/2021	Duración
Socializar los reglamentos internos de trabajo <ul style="list-style-type: none">• Derechos y obligaciones• Normativa disciplinaria• Beneficios	40 minutos
Diálogo con los participantes acerca de lo aprendido en esta unidad	20 minutos

UNIDAD 3

Nombre de la sesión: “Trabajar con los demás” (Perspectiva interpersonal)

DATOS INFORMATIVOS:

Responsable: Lic. Luisa Rosado

Duración de sesión: 60 minutos

Beneficiarios: Docentes y directivos de la Escuela Manuel María Sánchez.

Número de participantes: 32

Fecha de inicio: Lunes 18/10/2021 Miércoles 22/10/2021

Fecha de culminación : Lunes 18/10/2021 Miércoles 22/10/2021

Hora de inicio: 13:30 pm

Hora de fin: 14:30 pm

Objetivo de la sesión: Generar conductas de asertividad, formación de equipos y comunicación entre todos los que trabajan en el plantel.

Propósito de la sesión: Que se fomente en los participantes un mejor ambiente laboral a través de la participación en grupos.

Recursos humanos:

- Docente expositora
- Maestros y directivos

Materiales:

- Material de apoyo
- Diapositivas
- Videos

Equipos:

- Dispositivo proyector
- Portátil de la expositora

Metodología de trabajo:

- Participación activa
- Diálogo
- Trabajo en equipo

Acciones:

Las actividades de este programa de liderazgo directivo se llevarán a cabo en la sala de cómputo. A continuación, se muestran las actividades a realizar:

Actividades a realizar Lunes 18/10/2021	Duración
Exponer conceptos acerca de la asertividad como método de trabajo en equipo Mostrar un video referente al tema	25 minutos
Conocer acerca de la asertividad en el liderazgo directivo	20 minutos
Realización de dinámica de trabajo en equipo para fortalecer las relaciones interpersonales	15 minutos
Actividades a realizar Miércoles 22/10/2021	Duración
Exponer conceptos acerca de la formación de equipos	15 minutos
Exponer conceptos acerca de la comunicación en la organización <ul style="list-style-type: none">• Ventajas• Características• Importancia	15 minutos
Realización de dinámicas de cooperación vs competencia	20 minutos
Diálogo con los participantes acerca de lo aprendido en esta unidad	10 minutos

UNIDAD 4

Nombre de la sesión: “Planificar y Organizar” (perspectiva social)

DATOS INFORMATIVOS:

Responsable: Lic. Luisa Rosado

Duración de sesión: 60 minutos

Beneficiarios: Docentes y directivos de la Escuela Manuel María Sánchez.

Número de participantes: 32

Fecha de inicio y culminación: Lunes 25/10/2021 Miércoles 29/10/2021

Hora de inicio: 13:30 pm

Hora de fin: 14:30 pm

Objetivo de la sesión: Concientizar a los participantes a que definan y planeen planes de acción para el mejoramiento continuo de la institución.

Propósito de la sesión: Que los participantes puedan planificar y organizar correctamente sus actividades laborales a fin de que cumplan sus objetivos y metas dentro de la institución.

Recursos humanos:

- Docente expositora
- Maestros y directivos

Materiales:

- Material de apoyo
- Diapositivas

Equipos:

- Dispositivo proyector
- Portátil de la expositora

Metodología de trabajo:

- Participación activa
- Diálogo
- Trabajo en equipo

Acciones:

Las actividades de este programa de liderazgo directivo se llevarán a cabo en la sala de cómputo. A continuación, se muestran las actividades a realizar:

Actividades a realizar Lunes 25/10/2021	Duración
Establecer con los participantes conceptos acerca de la planificación	10 minutos
Conocer las características de la planificación estratégica	10 minutos
Conocer que es una misión y visión	15 minutos
Elaborar una misión y visión de su área (participación en grupo)	25 minutos
Actividades a realizar Miércoles 29/10/2021	Duración
Conocer conceptualmente lo que implica realizar un seguimiento de las actividades	20 minutos
Analizar conceptos acerca de la fijación de metas	20 minutos
Conocer las herramientas existentes para el seguimiento y control	20 minutos

UNIDAD 5

Nombre de la sesión: “Metodología efectiva para la enseñanza”
(perspectiva didáctica)

DATOS INFORMATIVOS:

Responsable: Lic. Luisa Rosado

Duración de sesión: 60 minutos

Beneficiarios: Docentes y directivos de la Escuela Manuel María Sánchez.

Número de participantes: 32

Fecha de inicio y culminación: Lunes 12/11/2021 Miércoles 15/11/2021

Hora de inicio: 13:30 pm

Hora de fin: 14:30 pm

Objetivo de la sesión: Motivar a los participantes a que apliquen más eficientemente una metodología didáctica efectiva en su enseñanza.

Propósito de la sesión: Que los participantes perciban la relevancia de aplicar una metodología didáctica en el aula de clase.

Recursos humanos:

- Docente expositora
- Maestros y directivos

Materiales:

- Material de apoyo
- Diapositivas
- Video

Equipos:

- Dispositivo proyector
- Portátil de la expositora

Metodología de trabajo:

- Participación activa
- Diálogo

Acciones:

Las actividades de este programa de liderazgo directivo se llevarán a cabo en la sala de cómputo. A continuación, se muestran las actividades a realizar:

Actividades a realizar Lunes 12/11/2021	Duración
Introducción a la metodología didáctica	20 minutos
Ayudar al docente a conocer la importancia de aplicar metodología didáctica	20 minutos
Conocer los tipos de metodologías didácticas	20 minutos
Actividades a realizar Miércoles 15/11/2021	Duración
Identificar las herramientas que se utilizan en una metodología didáctica	20 minutos
Presentar un video y ejemplos prácticos de la metodología didáctica	20 minutos
Diálogo con los participantes acerca del video y de la unidad	20 minutos

UNIDAD 6

Nombre de la sesión: “Liderar y supervisar” (Liderazgo directivo transformacional)

DATOS INFORMATIVOS:

Responsable: Lic. Luisa Rosado

Duración de sesión: 60 minutos

Beneficiarios: Docentes y directivos de la Escuela Manuel María Sánchez.

Número de participantes: 32

Fecha de inicio y culminación: Lunes 19/11/2021 Miércoles 22/11/2021

Hora de inicio: 13:30 pm

Hora de fin: 14:30 pm

Objetivo de la sesión: Suscitar el aprendizaje significativo de lo que es el liderazgo directivo en los participantes.

Propósito de la sesión: Que los participantes perciban la importancia de aplicar un liderazgo directivo efectivo.

Recursos humanos:

- Docente expositora
- Maestros y directivos

Materiales:

- Material de apoyo
- Diapositivas
- Video

Equipos:

- Dispositivo proyector

- Portátil de la expositora

Metodología de trabajo:

- Participación activa
- Diálogo

Acciones:

Las actividades de este programa de liderazgo directivo se llevarán a cabo en la sala de cómputo. A continuación, se muestran las actividades a realizar:

Actividades a realizar Lunes 19/11/2021	Duración
Exponer conceptualmente acerca del liderazgo transformacional	15 minutos
Conocer lo que significa el coaching de equipo <ul style="list-style-type: none"> • Mostrar un video explicativo 	30 minutos
Aprender acerca de la motivación al equipo de trabajo	15 minutos
Actividades a realizar Miércoles 22/11/2021	Duración
Exponer conceptualmente lo que es la gestión del desempeño <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de equipo • Beneficios • Formación y competencias 	25 minutos
Conocer lo que significa la retroalimentación y reconocimiento <ul style="list-style-type: none"> • Tipos de retroalimentación • Tipos de reconocimiento • Cuando dar retroalimentación y reconocimiento 	25 minutos
Diálogo con los participantes acerca de lo aprendido en la unidad	10 minutos

UNIDAD 7

Nombre de la sesión: “Estrategias de liderazgo directivo”

DATOS INFORMATIVOS:

Responsable: Lic. Luisa Rosado

Duración de sesión: 60 minutos

Beneficiarios: Docentes y directivos de la Escuela Manuel María Sánchez.

Número de participantes: 32

Fecha de inicio y culminación: Lunes 26/11/2021 Miércoles 29/11/2021

Hora de inicio: 13:30 pm

Hora de fin: 14:30 pm

Objetivo de la sesión: Socializar a los participantes las estrategias efectivas de liderazgo directivo.

Propósito de la sesión: Que los participantes lleven a la práctica lo aprendido en cuanto a las estrategias de liderazgo en sus actividades laborales dentro de la institución.

Recursos humanos:

- Docente expositora
- Maestros y directivos

Materiales:

- Material de apoyo
- Diapositivas

Equipos:

- Dispositivo proyector
- Portátil de la expositora

Metodología de trabajo:

- Participación activa
- Diálogo

Acciones:

Las actividades de este programa de liderazgo directivo se llevarán a cabo en la sala de informática de la institución. A continuación, se muestran las actividades a realizar:

Actividades a realizar Lunes 26/11/2021	Duración
Conocer conceptualmente lo que son las estrategias de liderazgo	20 minutos
Conocer cuáles son los tipos de estrategias de liderazgo	20 minutos
Identificar las formas de aplicación de las estrategias de liderazgo	20 minutos
Actividades a realizar Miércoles 29/11/2021	Duración
Taller en el que se aplicará los tipos de estrategias de liderazgo	30 minutos
Diálogo con los participantes acerca de la unidad	15 minutos
Evaluación final del programa de liderazgo	15 minutos

REFERENCIAS

- Alfonso, A. (2016). *La excelencia gerencial en educación*. Lima: Magisterial. Biblioteca Pública de Lima.
- Alles, M. (2015). *Diccionario de Comportamiento Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Alvarado, M. (2015). *Manual de organización de instituciones educativas*. Madrid: Escuela española.
- Álvarez, E., & Pérez, R. (2016). Liderazgo directivo en los centros educativos de Asturias. *Bordon*, 3(3), 23-42.
- Álvarez, M. (2017). La dirección escolar que tenemos, la dirección escolar que necesitamos. *Participación Educativa*, 5, 83-92.
- Andair, J. (2019). *Liderazgo y Motivación*. Barcelona: Gedisa S.A.
- Antúnez, S. (2015). *¿Qué tiene de particular dirigir un centro escolar?* México D.F.: Trillas.
- Aramendi, P., Buján, K., Oyarzabal, J. R., & Sola, J. C. (2018). El acceso a la dirección escolar en las comunidades autónomas: un estudio comparado. *Revista de Investigación Educativa*, 26, 445-462.
- Arévalo, J. (2016). *Influencia de la Acción Gerencial en la Función Docente*. México D.F.: Editorial Mc Graw Hill.
- Argos, J., & Esquerro, M. P. (2017). *Liderazgo y educación*. Santander: Ediciones.
- Banoglu, K. (2016). School principals' technology leadership competency and technology coordinatorship. *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 11(1), 208-213. Obtenido de <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ919897.pdf>
- Barrios, C., Camarero, M., Tierno, J. M., & Iranzo, P. (2015). Modelos y funciones de dirección escolar en España: el caso de Tarragona. *RIE. Revista Iberoamericana de Educación*, 123-156.
- Bass, R. (2016). *La gestión educativa ante la innovación y el cambio*. Madrid: Narcea.

- Bennis, W. (2016). *Convertirse en líder*. EUA: Perseus Publishing.
- Campos, J., Montecinos, C., & Gonzáles, A. (2016). *Mejoramiento escolar en acción*. Valparaíso, Chile.: Salesianos Impresores S.A.
- Castro, F. (2019). El proyecto de gestión pedagógica. Un desafío para garantizar la coherencia escolar. *Horizontes Educativos*, 14(1), 23-56.
- Coleman, D., Boyatzis, R., & Mckee, A. (2018). *El Líder resonante crea más*. Mexico D. F.: Litografía Ingranex S. A.
- Coloma C., A. J. (2017). *La pedagogía institucional*. España: Síntesis.
- Conley, D., & Goldman, P. (2015). *Ten Propositions for Facilitative Leadership. Reshaping principalship: insights from transformational Reform Efforts*. California: Corwin Press.
- Darder, P. (2019). *The impact of School Leadership on Pupil Outcomes*. Nottingham: University of Nottingham.
- Day, C., & Bakioglu, A. (2017). Development and disenchantment in the professional lives of headteachers. En *In Teachers' professional lives* (págs. 205–227). Londres: Routledge Falmer.
- Druker, P., Senge, P., Kelly, K., Covey, S., Benis, W., & otros. (2019). *De Líder a Líder los mejores artículos de a Fundación Druker*. Buenos Aires: Granica S. A.
- Flick, U. (2016). *Introducción a la investigación cuali-cuantitativa*. Madrid: Morata.
- Freedman, B., & Grose, K. (2019). *Líderes del aprendizaje*. Siglo XXI.
- García, J. M., Slater, C., & López, G. (2017). El director escolar novel: Estado de la investigación y enfoques teóricos. *REICE. Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 9, 31–50.
- Gómez, I. (2019). Una dirección escolar para la inclusión escolar. *Perspectiva Educativa*, 51(2), 21-45.

- Hall, G. (2016). Evaluating change processes: Assessing extent of implementation (constructs, methods and implications). *Journal of Educational Administration*, 51, 264–289.
- Hallinger, P., & Heck, R. (2017). Conceptual and methodological issues in studying school leadership effects as a reciprocal process. *School Effectiveness Ans School Improvement*, 22, 149-173.
- Harward, B. (2016). *Cómo llegar a ser un líder efectivo*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Huari, J. (2018). *Estilos de liderazgo y la gestión institucional de los centros educativos nacionales y particulares del distrito y provincia del Callao*. La Molina, Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Lavín, S. (2019). *El proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida escolar: guía metodológica de los centros educativos*. Santiago, Chile: LOM.
- Leithwood, K., Patten, S., & Jantzi, D. (2019). Testing a conception of how leadership influences student learning. *Educational Administration Quarterly*, 46, 671-706.
- Lumby, J. (2018). Distributed Leadership: The uses and abuses of power. *Educational Management Administration & Leadership*, 41, 581-597.
- Maestro, J. C. (2019). *Regálate Liderazgo una estrategia para desarrollar los talentos emocionales del líder*. Barcelona: Bresca.
- Martínez, F. (2016). *El cuestionario. Un instrumento para la investigación en las ciencias sociales*. Barcelona: Laertes Psicopedagogía.
- Maureira, O. (2016). El liderazgo factor de eficacia escolar, hacia un modelo causal. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 56-98.
<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/551/55120108.pdf>

- Médico, A. (2017). *El liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa Augusto B. Leguía, Puente Piedra -2013*. Colombia: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Mogollón, A. (2016). Funciones de la Supervisión Escolar en Venezuela. Aproximación a un Modelo. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 6(3), 23-67.
- Moya, J., & Luengo, F. (2017). *Teoría y Práctica de las Competencias Básicas*. Barcelona: GRAÓ, de IRIF, SL. .
- Mulford, B., & Silins, H. (2019). Revised models and conceptualization of successful school principalship in Tasmania. En *In Successful school principalship in Tasmania* (págs. 157–183). Launceston, Tasmania: Faculty of Education of University of Tasmania.
- Murillo, F. J. (2016). Una dirección escolar para el cambio: el liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4, 11-24.
- Núñez, J. (2018). Consecuencias para la formación de directores. *Revista de La Asociación de Inspectores de Educación del Ecuador*, 14, 1–7.
- Ortuño, A. (2016). *Los Procesos Administrativos y la Administración Escolar*. Caracas, Venezuela: Santino Distribuidora Escolar S.R.L.
- Padilla, M. T. (2018). Opiniones y experiencias en el desempeño de la dirección escolar de las mujeres directoras en Quito. *Revista de la Universidad Central del Ecuador*, 14(1), 1-27.
- Robinson, S. (2016). Primary headteachers: new leadership roles inside and outside the school. *Educational Management Administration & Leadership*, 39, 63-83.
- Rodríguez, A. J., Artiles, J., Aguiar, M. V., & Alemán, J. (2018). El acceso a la dirección escolar: dificultades y necesidades. *Educar*, 49, 105-125.

- Rodríguez, G. (2015). Diseño y validación de un instrumento de medida del clima en centros de educación secundaria. *Educación y Educadores*, 14(2), 253-267.
- Teixidó, J., & Bernal, J. L. (2019). Evaluación del acceso a la dirección escolar en los centros públicos del País Vasco. *Revista de Educación*, 11, 119-136.
- Thieme, C. (2016). *Liderazgo y eficiencia en la educación primaria*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Uribe, M. (2015). El Liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior. *Revista PREALC-UNESCO*, 34-98.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2015). *Management Developing Skills*. México, D.F.: Pearson Education.
- Zambrano, M. (2018). *Liderazgo y calidad educativa en las instituciones educativas secundarias en la provincia del Guayas, 2017*. Guayaquil: Universidad de las Américas.

ANEXOS

Anexo 1.

Encuesta para conocer el nivel de incidencia de un programa de liderazgo directivo en la participación docente

Nombres y Apellidos: _____

Estimado(a) participante,

El presente cuestionario es una iniciativa de investigación de campo en educación. El propósito, es conocer el nivel de incidencia de un programa de liderazgo directivo en la participación docente en una Unidad Educativa de Guayaquil. De antemano, muchas gracias.

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada pregunta y responda con cuidado.
- La respuesta debe ser marcada con una escala del "1 al 5" en cada recuadro, al costado de acuerdo a lo que usted considere correspondiente.
- Evitar borrones o manchas.

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

Preguntas					
	5	4	3	2	1
Variable dependiente: Participación docente					
<i>Dimensión: Desarrollo pedagógico</i>					
• Categoría: Perspectiva Institucional					
1. <i>¿Promueve su participación como docente a la formación y construcción de conocimiento y aprendizaje en la comunidad educativa?</i>					
2. <i>¿El espacio de socialización en la institución es el indicado?</i>					
3. <i>¿La institución le permite aplicar todas sus habilidades, conocimientos y destrezas?</i>					
• Categoría: Perspectiva Interpersonal					
4. <i>¿Fomenta las buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?</i>					
5. <i>¿Fomenta el buen clima institucional?</i>					
6. <i>¿Demuestra compromiso con su labor a través de un constante desarrollo personal-profesional, mediante la capacitación en nuevos métodos y técnicas de enseñanza?</i>					
7. <i>¿Promueve una buena comunicación con el personal de la institución en la que labora?</i>					
• Categoría: Perspectiva social					
8. <i>¿Posee la formación adecuada sobre cada una de las materias que tiene que impartir en su trabajo como docente?</i>					
9. <i>¿Participa en la construcción del desarrollo del entorno de la comunidad educativa?</i>					
10. <i>¿Promueve la formación colaborativa entre sus compañeros de</i>					

trabajo?					
11. <i>¿Posee una capacidad de auto-evaluación?</i>					
• Categoría: Perspectiva didáctica					
12. <i>¿Le interesa mostrar un desempeño acorde con los valores de la institución hacia sus estudiantes?</i>					
13. <i>¿Dedica tiempo a su auto-aprendizaje teórico y práctico que le ayudará a dinamizar y amenizar las clases?</i>					
14. <i>¿Ayuda a sus alumnos a la búsqueda de múltiples caminos para lograr un acercamiento al conocimiento?</i>					
Variable independiente: Programa de liderazgo directivo					
<i>Dimensión: Liderazgo directivo</i>					
• Categoría: Liderazgo instruccional					
15. <i>¿Existe una buena dirección de grupo en la institución?</i>					
16. <i>¿El director exige el control del grupo?</i>					
17. <i>¿Las autoridades directivas manejan correctamente el trabajo en equipo?</i>					
• Categoría: Liderazgo transformacional					
18. <i>¿El director/a promueve la comunicación eficaz en la institución?</i>					
19. <i>¿Fomentan las autoridades directivas la eficacia operativa de las actividades llevadas a cabo en la institución?</i>					
20. <i>¿Las autoridades promueven en los docentes la utilización de estrategias pedagógicas?</i>					

Anexo 2.

Base de datos de la encuesta aplicada

N°	Desempeño valores	Autoaprendizaje teórico	Ayuda alumnos	Buena dirección	Control grupo	Trabajo equipo	Comunicación eficaz	Eficacia operativa	Estrategias pedagógicas	Perspectiva institucional	Perspectiva interpersonal	Perspectiva social	Perspectiva didáctica	Perspectiva programa_liderazgo	Perspectiva estrategias_liderazgo	Programa_liderazgo_directivo
1	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4
2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4
3	3	2	4	3	2	2	4	2	4	3	5	4	4	3	3	4
4	3	1	4	3	2	1	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4
5	3	2	3	3	2	1	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4
6	4	3	4	1	2	2	3	4	4	3	5	4	5	4	3	4
7	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4
8	5	1	4	3	1	2	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4
9	5	2	3	5	1	2	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4
10	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
11	3	5	4	3	2	2	2	3	3	4	5	4	4	5	4	4
12	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	5	4
13	4	2	4	2	1	3	2	3	4	4	5	3	4	4	4	4
14	4	3	4	1	2	3	2	3	4	4	5	3	4	3	5	4
15	5	1	4	3	1	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4
16	5	3	3	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
17	5	2	3	2	1	2	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4
18	3	1	3	1	1	2	2	3	3	4	4	3	4	5	3	4
19	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4
20	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4
21	3	2	4	3	2	2	4	2	4	3	5	4	4	3	3	4
22	3	1	4	3	2	1	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4
23	3	2	3	3	2	1	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4
24	4	3	4	1	2	2	3	4	4	3	5	4	5	4	3	4
25	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4
26	5	1	4	3	1	2	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4
27	5	2	3	5	1	2	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4
28	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
29	3	5	4	3	2	2	2	3	3	4	5	4	4	5	4	4
30	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	5	4
31	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4
32	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4

Prueba de Fiabilidad mediante IBM Statistics SPSS del pretest

Resumen de procesamiento de casos pretest

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	6

Estadísticas de total de elemento pretest

	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
Preg1	24,12	19,717	,339	,796
Preg2	24,62	18,632	,477	,783
Preg3	23,88	18,693	,608	,773
Preg4	23,95	19,705	,330	,797
Preg5	23,98	18,073	,604	,770
Preg6	24,52	19,475	,431	,788

Prueba de Fiabilidad mediante IBM Statistics SPSS del Postest

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	6

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
Preg1	23,98	18,073	,604	,800
Preg2	24,48	15,573	,681	,816
Preg3	23,88	19,693	,608	,893
Preg4	23,95	19,705	,330	,897
Preg5	24,93	18,653	,467	,784
Preg6	24,52	19,475	,431	,788

Anexo 3.

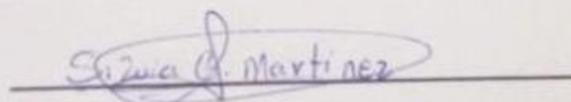
Validez del instrumento de evaluación a juicio de un experto

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opciones			Criterios de evaluación								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación - entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y la pregunta		Relación entre el ítems y la opción de respuesta					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
PARTICIPACIÓN DOCENTE	Desarrollo pedagógico	Perspectiva Institucional	1. ¿Promueve su participación como docente a la formación y construcción de conocimiento y aprendizaje en la comunidad educativa?															
			2. ¿El espacio de socialización en la institución es el indicado?															
			3. ¿La institución le permite aplicar todas sus habilidades, conocimientos y destrezas?															
		Perspectiva interpersonal	4. ¿Fomenta las buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?															
			5. ¿Fomenta el buen clima institucional?															
			6. ¿Demuestra compromiso con su labor a través de un constante desarrollo personal-profesional, mediante la capacitación en nuevos métodos y técnicas de enseñanza?															
			7. ¿Promueve una buena comunicación con el personal de la institución en la que labora?															
		Perspectiva social	8. ¿Posee la formación adecuada sobre cada una de las materias que tiene que impartir en su trabajo como docente?															
			9. ¿Participa en la construcción del desarrollo del entorno de la comunidad educativa?															

PROGRAMA DE LIDERAZGO DIRECTIVO			10. ¿Promueve la formación colaborativa entre sus compañeros de trabajo?																	
			11. ¿Posee una capacidad de auto-evaluación?																	
		Perspectiva didáctica	12. ¿Le interesa mostrar un desempeño acorde con los valores de la institución hacia sus estudiantes?																	
			13. ¿Dedica tiempo a su auto-aprendizaje teórico y práctico que le ayudará a dinamizar y amenizar las clases?																	
			14. ¿Ayuda a sus alumnos a la búsqueda de múltiples caminos para lograr un acercamiento al conocimiento?																	
	Liderazgo directivo	Liderazgo instruccional	15. ¿Existe una buena dirección de grupo en la institución?																	
			16. ¿El director exige el control del grupo?																	
			17. ¿Las autoridades directivas manejan correctamente el trabajo en equipo?																	
		Liderazgo transformacional	18. ¿El director/a promueve la comunicación eficaz en la institución?																	
			19. ¿Fomentan las autoridades directivas la eficacia operativa de las actividades llevadas a cabo en la institución?																	
20. ¿Las autoridades promueven en los docentes la utilización de estrategias pedagógicas?																				

Apellidos y nombres de la evaluador/a: **MSc. Silvia Gabriela Martínez Robalino**

Código de Registro Senescyt: 7241135568



MSc. Silvia Gabriela Martínez Robalino

Firma

Anexo 4.

Matriz de validación de instrumento a juicio de un experto

Nombre del instrumento: Encuesta para Conocer el nivel de incidencia de un programa de liderazgo directivo en la participación docente en una Unidad Educativa de Guayaquil

Objetivo: Conocer el nivel de incidencia de un programa de liderazgo directivo en la participación docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2021.

Apellidos y nombres del evaluador:

Código de Registro Senescyt:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD Las preguntas pueden comprenderse fácilmente, contienen sintáctica y semántica clara y adecuada.	1. Cumple con el criterio	La pregunta es clara.
	2. Moderado Nivel	La pregunta requiere algunas modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo a la investigación planteada.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación ligera de varias preguntas
	4. Alto nivel	La pregunta si tiene semántica y sintaxis clara y adecuada.
COHERENCIA Las preguntas tienen correspondencia lógica con la dimensión/es o indicador/es que se están midiendo.	1. De acuerdo	La pregunta tiene alguna relación lógica con las dimensiones planteadas
	2. De acuerdo	La pregunta se relaciona un poco con los indicadores.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	Tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	La pregunta está relacionada con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA Las preguntas son esenciales o importantes, es decir, tienen que ser incluidas.	1. Cumple con el criterio	La pregunta es precisa para la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	La pregunta tiene alguna relevancia
	3. Moderado nivel	La pregunta es relativamente significativa.
	4. Alto nivel	La pregunta es muy relevante y obligatoriamente tiene que ser incluida.

Anexo 5.

Validez del instrumento de evaluación a juicio de un experto

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opciones			Criterios de evaluación								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación - entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y la pregunta		Relación entre el ítems y la opción de respuesta					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
PARTICIPACIÓN DOCENTE	Desarrollo pedagógico	Perspectiva Institucional	1. ¿Promueve su participación como docente a la formación y construcción de conocimiento y aprendizaje en la comunidad educativa?															
			2. ¿El espacio de socialización en la institución es el indicado?															
			3. ¿La institución le permite aplicar todas sus habilidades, conocimientos y destrezas?															
		Perspectiva interpersonal	4. ¿Fomenta las buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?															
			5. ¿Fomenta el buen clima institucional?															
			6. ¿Demuestra compromiso con su labor a través de un constante desarrollo personal-profesional, mediante la capacitación en nuevos métodos y técnicas de enseñanza?															
			7. ¿Promueve una buena comunicación con el personal de la institución en la que labora?															
		Perspectiva social	8. ¿Posee la formación adecuada sobre cada una de las materias que tiene que impartir en su trabajo como docente?															
			9. ¿Participa en la construcción del desarrollo del entorno de la comunidad educativa?															

PROGRAMA DE LIDERAZGO DIRECTIVO		Perspectiva didáctica	10. ¿Promueve la formación colaborativa entre sus compañeros de trabajo?																	
			11. ¿Posee una capacidad de auto-evaluación?																	
			12. ¿Le interesa mostrar un desempeño acorde con los valores de la institución hacia sus estudiantes?																	
			13. ¿Dedica tiempo a su auto-aprendizaje teórico y práctico que le ayudará a dinamizar y amenizar las clases?																	
			14. ¿Ayuda a sus alumnos a la búsqueda de múltiples caminos para lograr un acercamiento al conocimiento?																	
	Liderazgo directivo	Liderazgo instruccional	15. ¿Existe una buena dirección de grupo en la institución?																	
			16. ¿El director exige el control del grupo?																	
			17. ¿Las autoridades directivas manejan correctamente el trabajo en equipo?																	
		Liderazgo transformacional	18. ¿El director/a promueve la comunicación eficaz en la institución?																	
			19. ¿Fomentan las autoridades directivas la eficacia operativa de las actividades llevadas a cabo en la institución?																	
			20. ¿Las autoridades promueven en los docentes la utilización de estrategias pedagógicas?																	

Apellidos y nombres de la evaluador/a: **MSc. ÁNGEL HONORIO TOGRA RIVERA**

Código de Registro Senescyt: **7241134709**



MSc. ÁNGEL HONORIO TOGRA RIVERA

Firma

Anexo 6.

Matriz de validación de instrumento a juicio de un experto

Nombre del instrumento: Encuesta para Conocer el nivel de incidencia de un programa de liderazgo directivo en la participación docente en una Unidad Educativa de Guayaquil

Objetivo: Conocer el nivel de incidencia de un programa de liderazgo directivo en la participación docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2021.

Apellidos y nombres del evaluador:

Código de Registro Senescyt:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD Las preguntas pueden comprenderse fácilmente, contienen sintáctica y semántica clara y adecuada.	1. Cumple con el criterio	La pregunta es clara.
	2. Moderado Nivel	La pregunta requiere algunas modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo a la investigación planteada.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación ligera de varias preguntas
	4. Alto nivel	La pregunta si tiene semántica y sintaxis clara y adecuada.
COHERENCIA Las preguntas tienen correspondencia lógica con la dimensión/es o indicador/es que se están midiendo.	1. De acuerdo	La pregunta tiene alguna relación lógica con las dimensiones planteadas
	2. De acuerdo	La pregunta se relaciona un poco con los indicadores.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	Tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	La pregunta está relacionada con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA Las preguntas son esenciales o importantes, es decir, tienen que ser incluidas.	1. Cumple con el criterio	La pregunta es precisa para la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	La pregunta tiene alguna relevancia
	3. Moderado nivel	La pregunta es relativamente significativa.
	4. Alto nivel	La pregunta es muy relevante y obligatoriamente tiene que ser incluida.

Anexo 7.

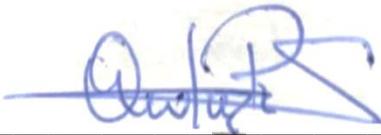
Validez del instrumento de evaluación a juicio de un experto

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opciones			Criterios de evaluación								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación - entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y la pregunta		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
PARTICIPACIÓN DOCENTE	Desarrollo pedagógico	Perspectiva Institucional	1. ¿Promueve su participación como docente a la formación y construcción de conocimiento y aprendizaje en la comunidad educativa?														
			2. ¿El espacio de socialización en la institución es el indicado?														
			3. ¿La institución le permite aplicar todas sus habilidades, conocimientos y destrezas?														
		Perspectiva interpersonal	4. ¿Fomenta las buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?														
			5. ¿Fomenta el buen clima institucional?														
			6. ¿Demuestra compromiso con su labor a través de un constante desarrollo personal-profesional, mediante la capacitación en nuevos métodos y técnicas de enseñanza?														
			7. ¿Promueve una buena comunicación con el personal de la institución en la que labora?														
		Perspectiva social	8. ¿Posee la formación adecuada sobre cada una de las materias que tiene que impartir en su trabajo como docente?														
			9. ¿Participa en la construcción del desarrollo del entorno de la comunidad educativa?														

PROGRAMA DE LIDERAZGO DIRECTIVO			10. ¿Promueve la formación colaborativa entre sus compañeros de trabajo?																	
			11. ¿Posee una capacidad de auto-evaluación?																	
		Perspectiva didáctica	12. ¿Le interesa mostrar un desempeño acorde con los valores de la institución hacia sus estudiantes?																	
			13. ¿Dedica tiempo a su auto-aprendizaje teórico y práctico que le ayudará a dinamizar y amenizar las clases?																	
			14. ¿Ayuda a sus alumnos a la búsqueda de múltiples caminos para lograr un acercamiento al conocimiento?																	
	Liderazgo directivo	Liderazgo instruccional	15. ¿Existe una buena dirección de grupo en la institución?																	
			16. ¿El director exige el control del grupo?																	
			17. ¿Las autoridades directivas manejan correctamente el trabajo en equipo?																	
		Liderazgo transformacional	18. ¿El director/a promueve la comunicación eficaz en la institución?																	
			19. ¿Fomentan las autoridades directivas la eficacia operativa de las actividades llevadas a cabo en la institución?																	
20. ¿Las autoridades promueven en los docentes la utilización de estrategias pedagógicas?																				

Apellidos y nombres de la evaluador/a: **MSc. AIDA MARÍA REZABALA SALAZAR**

Código de Registro Senescyt: **6043175222**



MSc. AIDA MARÍA REZABALA SALAZAR

Firma

Anexo 8.

Matriz de validación de instrumento a juicio de un experto

Nombre del instrumento: Encuesta para Conocer el nivel de incidencia de un programa de liderazgo directivo en la participación docente en una Unidad Educativa de Guayaquil

Objetivo: Conocer el nivel de incidencia de un programa de liderazgo directivo en la participación docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2021.

Apellidos y nombres del evaluador:

Código de Registro Senescyt:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD Las preguntas pueden comprenderse fácilmente, contienen sintáctica y semántica clara y adecuada.	1. Cumple con el criterio	La pregunta es clara.
	2. Moderado Nivel	La pregunta requiere algunas modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo a la investigación planteada.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación ligera de varias preguntas
	4. Alto nivel	La pregunta si tiene semántica y sintaxis clara y adecuada.
COHERENCIA Las preguntas tienen correspondencia lógica con la dimensión/es o indicador/es que se están midiendo.	1. De acuerdo	La pregunta tiene alguna relación lógica con las dimensiones planteadas
	2. De acuerdo	La pregunta se relaciona un poco con los indicadores.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	Tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	La pregunta está relacionada con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA Las preguntas son esenciales o importantes, es decir, tienen que ser incluidas.	1. Cumple con el criterio	La pregunta es precisa para la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	La pregunta tiene alguna relevancia
	3. Moderado nivel	La pregunta es relativamente significativa.
	4. Alto nivel	La pregunta es muy relevante y obligatoriamente tiene que ser incluida.

Anexo 9.

Matriz de consistencia

Título: Programa de Liderazgo Directivo en la participación docente en una Unidad Educativa en Guayaquil, Ecuador – 2021.

Autor(a): Br. Luisa Ramona Rosado Molinero

Título	Problema	Justificación	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño de investigación	Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala	Población	Muestra	Muestreo
Programa de Liderazgo Directivo en la participación docente en una Unidad Educativa en Guayaquil, Ecuador – 2021.	<p>GENERAL: ¿Cómo puede generarse un buen liderazgo por parte del personal directivo en una Unidad Educativa – 2021?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el nivel de la perspectiva institucional de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021? 2. ¿Cuál es el nivel de la perspectiva interpersonal de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021? 3. ¿Cuál es el nivel de la perspectiva social de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021? 4. ¿Cuál es el nivel de la perspectiva didáctica de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021? 5. ¿Cuál es el nivel de la perspectiva programa de liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021? 6. ¿Cuál es el nivel de la perspectiva estrategias de liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021? 	<p>Desde el contexto de la problemática expuesta anteriormente, la razón principal por la que esta investigación se realiza, es que el liderazgo educativo permite lograr una dirección más eficiente, así como también permitirá que la institución educativa se adapte a los cambios que requiera el plantel a fin de lograr los objetivos organizacionales.</p> <p>A través del desarrollo de esta tesis de maestría se desea beneficiar al personal directivo, administrativo y docentes de una institución educativa de Guayaquil a través de un programa de capacitación que le permita contribuir a la dirección escolar, basado en temas y habilidades que le permitan desarrollar sus cargos y dirección de forma correcta, influyendo directa e indirectamente en la mejora y funcionamiento en el plantel.</p>	<p>GENERAL: Conocer el nivel de incidencia de un programa de liderazgo directivo en la participación docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2021.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer el nivel de incidencia de la perspectiva institucional de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021. 2. Analizar el nivel de incidencia de la perspectiva interpersonal de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021. 3. Identificar el nivel de incidencia de la perspectiva social de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021. 4. Conocer el nivel de incidencia de la perspectiva didáctica de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021. 5. Determinar el nivel de incidencia de la perspectiva programa de liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021. 6. Establecer el nivel de incidencia de la perspectiva estrategias de liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021. 	<p>Hipótesis General:</p> <p>Ha: El programa de liderazgo directivo fortalecerá la participación docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2021.</p> <p>H0: El programa de liderazgo directivo no fortalecerá la participación docente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1: Se estableció nivel de incidencia de la perspectiva institucional de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021.</p> <p>H2: Se analizó el nivel de incidencia de la perspectiva interpersonal de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021.</p> <p>H3: Se identificó el nivel de incidencia de la perspectiva social de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021.</p> <p>H4: Se conoció el nivel de incidencia de la perspectiva didáctica de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021.</p> <p>H5: Se determinó el nivel de incidencia de la perspectiva programa de liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021.</p> <p>H6: Se estableció el nivel de incidencia de la perspectiva estrategias de liderazgo directivo de una Unidad Educativa de Guayaquil, Ecuador 2021.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: Descriptivo Pre-experimental</p>	Programa de liderazgo directivo	Liderazgo instruccional	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de grupo • Control de grupo • Trabajo en equipo 	Ordinal	30 docentes y 2 directivos	30 docentes y 2 directivos	Probabilístico
							Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación eficaz • Eficiencia operativa • Estrategias pedagógicas 				
							Perspectiva institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica docente en la institución • Espacio de socialización • Pertinencia institucional 				
							Perspectiva interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Relación interpersonal • Clima institucional • Desarrollo personal • Comunicación 				
							Perspectiva social	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo docente • Desarrollo del entorno • Formación colaborativa • Capacidad de autoevaluación 				
							Perspectiva didáctica	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño docente • Proceso de enseñanza • Acercamiento del conocimiento 				

Anexo 10.

Matriz de Operacionalización

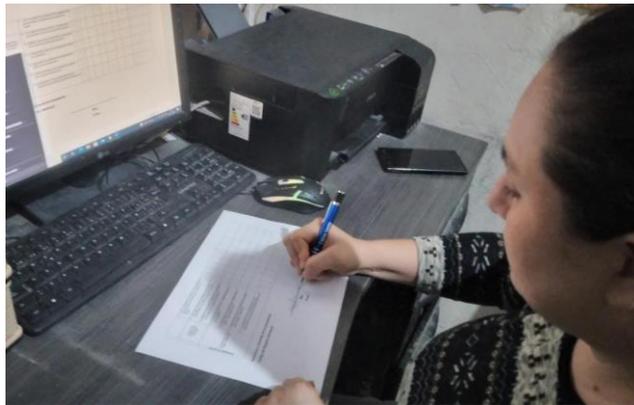
Título: Programa de Liderazgo Directivo en la participación docente en una Unidad Educativa en Guayaquil, Ecuador – 2021.

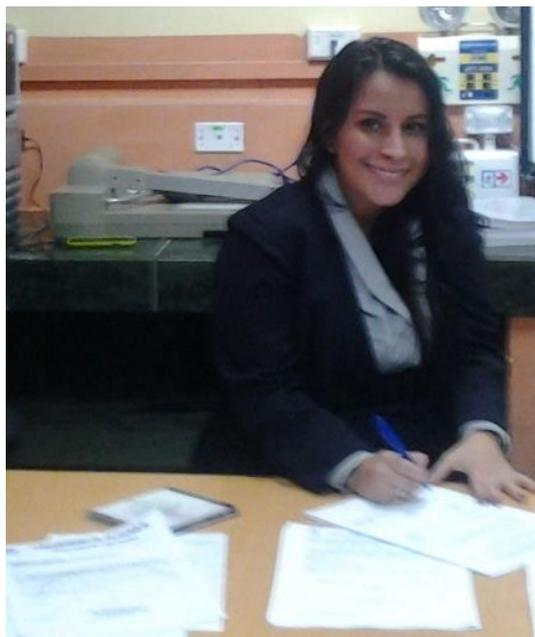
Autor(a): Br. Luisa Ramona Rosado Molinero

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Programa de liderazgo directivo	Liderazgo instruccional	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de grupo • Control de grupo • Trabajo en equipo 	3 Ítems	Ordinal	Docentes y directivos	Encuesta aplicada Ficha o rúbrica para evaluar lo aprendido durante el programa de capacitación
	Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación eficaz • Eficiencia operativa • Estrategias pedagógicas 	3 Ítems			
Participación docente	Perspectiva institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica docente en la institución • Espacio de socialización • Pertinencia institucional 	3 Ítems	Ordinal	Docentes y directivos	Cuestionario a través de la encuesta
	Perspectiva interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Relación interpersonal • Clima institucional • Desarrollo personal • Comunicación 	4 Ítems			
	Perspectiva social	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo docente • Desarrollo del entorno • Formación colaborativa • Capacidad de autoevaluación 	4 Ítems			
	Perspectiva didáctica	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño docente • Proceso de enseñanza • Acercamiento del conocimiento 	3 Ítems			

Anexo 11. Evidencias Fotográficas







Anexo 12.

Acta de Originalidad de Turnitin

Anexo 13.

Pantallazo Porcentaje de Turnitin

Anexo 14.

Autorización de publicación de Tesis

Anexo 15.

Versión final del Trabajo de Investigación



Guayaquil, 07 de enero de 2022

Carta P.550 – 2018 EPG – UCV

SEÑOR (A)

Director General

Institución Educativa

Atención:

Director

Asunto: Carta de presentación del estudiante

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Luisa Ramona Rosado Molinero** identificado(a) con DNI N° 0906900451 y código de matrícula N°: 7001232962; estudiante del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de investigación (Tesis):

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro (a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO

FLIAL.....CAMPUS LIMA ESTE