



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

**Gestión del liderazgo y su relación con el desempeño
pedagógico de los docentes de la unidad educativa Babahoyo
Ecuador 2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR

Lcdo. Calderón Sánchez Edgar Ricardo (ORCID: 0000-0002-3847-0994)

ASESOR

Dr. Cherres Peña, Antonio Freddy (ORCID: 0000-0002-3625-7196)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mi familia, por ser mejor cada día, superando los retos que se presenten en la vida y ayudarme a ser mejor ser humano dentro de la sociedad en que vivimos.

Edgar Ricardo Calderón Sánchez

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a los integrantes de la Unidad Educativa Babahoyo, por su apoyo incondicional por mejorar cada día, ya que me acogió y permitió aplicar esta Tesis de Investigación no experimental. Así también no podemos olvidar a nuestro tutor el Dr. Antonio Cherres.

Gracias por sus aportes por mejorar esta tesis de investigación. Y como no mencionar a la Universidad César Vallejo, en la persona del Dr. César Acuña Peralta, gracias por permitirnos mejorar cada día.

Edgar Ricardo Calderón Sánchez

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
ESCUELA DE POSTGRADO

Siendo las 9:30AM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA BABAHOYO ECUADOR 2018, presentada/o por el /la bachiller CALDERÓN SÁNCHEZ EDGAR RICARDO

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: aprobada por unanimidad

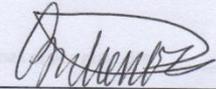
En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apto para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

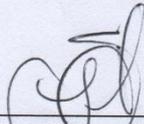
Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Piura, 10 DE ABRIL DE 2019


DR. SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSÉ
PRESIDENTE




DR. GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMÁN
SECRETARIO


DR. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDY
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.

Yo Edgar Ricardo Calderón Sánchez, estudiante del programa de Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", identificado con CI.-1204358251, con la tesis titulada: "Gestión del liderazgo y su relación con el desempeño pedagógico de los docentes de la unidad educativa Babahoyo Ecuador 2018".

Declaro bajo juramento que:

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

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

Tumbes, agosto del 2018.


Edgar Ricardo Calderón Sánchez.
CI.- 1204358251

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	12
2.1. Diseño.....	12
2.2. Variables, operacionalización.....	13
2.3. Población y muestra	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Métodos de análisis de datos.....	15
2.6. Aspectos éticos.....	16
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38
VII. REFERENCAS.....	39
ANEXOS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población en estudio.....	14
Tabla 2: Muestra en estudio.....	14
Tabla 3: Valoración de las Correlaciones.....	16
Tabla 4: Gestión del Liderazgo.....	17
Tabla 5: Frecuencia de Gestión del Liderazgo.....	18
Tabla 6: Frecuencia de Planificación.....	19
Tabla 7: Frecuencia de Dirección.....	20
Tabla 8: Frecuencia de Control.....	21
Tabla 9: Frecuencia de Desempeño Pedagógico.....	22
Tabla 10: Frecuencia de Estrategias Pedagógicas.....	23
Tabla 11: Frecuencia de Procesos de enseñanza.....	24
Tabla 12: Frecuencia de Evaluación y Regulación.....	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Frecuencia de Gestión del Liderazgo.....	18
Figura 2: Frecuencia de Planificación.....	19
Figura 3: Frecuencia de Dirección.....	20
Figura 4: Frecuencia de Control.....	21
Figura 5: Frecuencia de Desempeño Pedagógico.....	22
Figura 6: Frecuencia de Estrategias Pedagógicas.....	23
Figura 7: Frecuencia de Procesos de enseñanza.....	24
Figura 8: Frecuencia de Evaluación y Regulación.....	25

RESUMEN

El desarrollo del presente trabajo de investigación se da ante la iniciativa de tratar de buscar si es que existe una relación que se dé entre la gestión del liderazgo y el desempeño pedagógico que en estos momentos viene siendo objeto de estudio en la Unidad Educativa “Babahoyo” motivo por el cual, la finalidad del estudio fue establecer la relación entre las variables la misma que parte de una posible premisa de que existe relación entre la planificación y las estrategias pedagógicas que aplican los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo.

La presente investigación ha sido no experimental, de tipo descriptiva correlacional y de corte transversal, se trabajó con una muestra de 54 docentes de las diferentes especialidades, de la Unidad Educativa Babahoyo, de la provincia de Los Ríos – Ecuador a cuyo grupo se le aplicó los cuestionarios uno de la variable gestión del liderazgo y otro de la variable desempeño pedagógico respectivos para el acopio de la información requerida en relación a las variables a estudiar. Para comprobar de terminar la relación y la correlación de las variables se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson y R^2 para la comprobación de las hipótesis se aplicó la t student.

En la obtención de los resultados se llegó a la conclusión de que fue aceptada la hipótesis H_i general ya que el coeficiente de correlación de Pearson alcanza 0,70, lo que demuestra que se da una relación directa entre la gestión del liderazgo y el desempeño pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Babahoyo” Ecuador 2018.

Palabras clave: Gestión del liderazgo, planificación, desempeño pedagógico y estrategias pedagógicas.

ABSTRACT

The development of this research work is given to the initiative to try to find out if there is a relationship between leadership management and pedagogical performance that is currently being studied in the Educational Unit Babahoyo reason for which, the purpose of the study was to establish the relationship between the variables the same as part of a possible premise that there is a relationship between planning and pedagogical strategies applied by teachers of the Educational Unit "Babahoyo".

The present investigation has been non-experimental, descriptive and correlational cross-sectional, we worked with a sample of 54 teachers from different specialties, from the Educational Unit Babahoyo, from the province of Los Ríos - Ecuador whose group is he applied the questionnaires one of the variables management of leadership and another of the respective pedagogical performance variable for the collection of the information required in relation to the variables to be studied. To verify that the relationship and the correlation of the variables were completed, the Pearson and R2 correlation coefficient was applied, for the hypothesis testing the student t was applied.

In obtaining the results, it was concluded that the general Hi hypothesis was accepted since the Pearson correlation coefficient reaches 0.70, which shows that there is a direct relationship between leadership management and pedagogical performance. Of the teachers of the Educational Unit "Babahoyo" Ecuador 2018.

Keywords: Leadership management, planning, pedagogical performance and pedagogical strategies.

I. INTRODUCCIÓN

En Colombia se dice que el liderazgo ha acogido la orientación de las instituciones, tanto así que por un lado manifiesta que es administrativa y a la vez burocrática, mientras tanto que por otro lado se han ido volviendo escasas para directamente en las instituciones en cuanto a los resultados se refiere, mostrando graves dificultades para mejorar sus respectivos centros educativos en cuanto a la educación se refiere. De tal forma que, del liderazgo está contenido en textos modernos han ido cambiando en un modelo apetecido ya que existen mejoras en el ámbito educativo, como resultado de los trabajos en las instituciones. Tanto así que organizaciones escolares son la base del mejoramiento educativo, por tal motivo el equipo de la institución siempre es el principal responsable de las mejoras dentro de las instituciones educativas (Bolívar). De esta forma uno debe plantearse –como queremos hacer aquí– cuáles son las responsabilidades y compromisos que deban acceder los administrativos de todas las instituciones educativas del país para poder mejorar el ámbito educativo y de esta manera poder iniciar todas las modificaciones en la alineación, selección dentro de todas las organizaciones y centros de educación se refiere. Estas decisiones no pueden tomarse de forma autoritaria, sino como se manifiesta el tema en niveles internacionales. Debemos tener en cuenta que el factor pedagógico es muy importante dentro de la educación en las Instituciones. (Bolívar, 2013)

En Ecuador se manifiesta que la gestión del liderazgo permiten cambios del 85% en el ambiente de las organizaciones, mediante resultados recientes dentro del ámbito educativo, esta muestra la toma el departamento de probabilística de Mérida a 4.751 administradores; se crea una correlación que afecta al logro planteado y metas de todas las organizaciones; por tal razón si se considera las situaciones de todas las empresas en el Ecuador sin importar su dimensión teniendo en cuenta el radio el cual se va a implementar el liderazgo teniendo en cuenta que será una constante relación teniendo en cuenta las empresas y sus gestiones que realizan. (Chávez, 2013)

En el centro de estudios donde se está realizando la investigación, se ha evidenciado que está pasando por un período de dificultades en cuanto a la administración del liderazgo, motivo que por el cual se ha observado las diferencias en la unidad educativa, tanto en el ámbito de la pedagogía, de tal manera que los educadores

tienen poco interés en las acciones psicopedagógicas que se dan en la institución; por tal motivo hay un mínimo rendimiento académico en los educadores y de igual forma en los educandos. Así mismo se muestra una secuela por la pésima gestión del líder dentro de la Institución mostro como dato a escala nacional la Unidad Educativa se encuentre en el último ambiro del liderazgo. De esta manera, se realizaran talleres para mejorar el desempeño de los administradores de la institución para tener resultados aceptables en el desempeño pedagógico.

En una observación efectuada por (Castillos & Cabrerías, 2013) es evidente la conducta de los administradores fluye en diferentes direcciones, de tal forma que la opinión de los demás es muy importante. En muchas comparaciones realizadas, se determinó al análisis de que todas las implementaciones del liderazgo su base es muy simple de la naturaleza del ser humano, por ello para poder entender solo unas personas pueden liderar a un grupo de personas, es preciso tener una posición psicológica muy clara.

Una de las consecuencias del liderazgo se da por una mala coordinación y guía de los líderes ya que esta es la principal base de todos los errores dentro de las empresas. Un liderazgo que se evidencie de forma frágil pone en riesgo el corazón de la institución, hasta que este colapse de forma permanente (Santo, J.V.).” (Rodríguez T. , 2016)

(Castillos & Cabrerías, 2013) manifiestan una de todas las destrezas críticas que utilizan varios líderes en las empresas o instituciones, es la habilidad de adecuar la situación y la conducta que lo requieren. Varios componentes principales de este modelo le permiten al administrador de las empresas tomar decisiones importantes dentro de las empresas para cada problema o para cada momento. Teniendo en cuenta que los verdaderos líderes interactúan de una forma a otra y de un trabajador a otro, comportándose los administradores participativos dentro del momento que así lo requiere para de esta forma fluir con las ideas de las demás personas. Por esta razón muchos autores, manifiestan que decidieron implementar un conjunto de ideas para de esta forma los demás puedan coordinar todas las acciones dentro de las empresas o instituciones educativas para de esta manera poder mejorar en el ámbito educativo o empresarial.

Un reporte efectuado por el Instituto Tecnológico de Cali simultáneamente con AMSO (2015) manifiestan que el manejo de los dispositivos del diagnóstico probabilístico de todos los líderes permitirán a los estudiantes tener una idea clara de la información que ingresa, así como la que sale para la técnica de verificación, se verifico el siguiente análisis: Los noventa sujetos analizadas dieron que el promedio de alto rendimiento es del 71.92% por lo tanto se refiere al liderazgo como una dimensión a trabajar en la tesis. Sesenta y cinco de los noventa sujetos contenidos en la muestra mostraron en los resultados problema en cuanto al liderazgo dentro de la empresa. En todos los resultados obtenidos dentro de la muestra se encontraron a 35 sujetos evaluados donde dieron como resultado que los datos no perjudicaban ni en las entradas, ni en las salidas permite algún tipo de incidencia en las actividades del liderazgo, por lo que se consideraron 100% de los encuestados eran óptimos. Como se evidencia el 78.65% de los noventa sujetos de estudios nacionales e internacionales constante de todas los sujetos estudiadas.

La exploración internacional es favorable ya que permite identificar que la gestión del liderazgo tiene como objetivo mejorar los datos obtenidos de todos los sujetos estudiadas. En la profunda revisión de datos otorgados por Leithwohod (2008), agregando todos los trabajos realizados que calculan los resultados en el ámbito académico de todas las personas, verifican por lo tanto se puede evidenciar que está entre el 7% y 9% las escuelas estudiadas dentro de su varianza, lo que representa un tercio de los análisis explicados por las variables analizadas en el ámbito escolar. Esto involucra que el liderazgo es la mayor razón para cambiar resultados en las instituciones educativas. (Chiavenato, 2008).

En los trabajos previos a nivel internacional he trabajado con los siguientes.

En la tesis efectuada por (Reyes, 2013), nombrada “LIDERAZGO EN LOS DIRECTIVOS Y ADMINISTRADORES EDUCATIVOS EN EL SIGLO XXI DE LA UNIDAD VEINTIMILLA CALLAO”, en Perú. Esta es una tesis descriptiva - correlacional. Tomó a 60 docentes sin excluir a ninguno. Aquí se realizó como instrumento la encuesta en la que se utilizaron 2 cuestionarios diferentes para cada sujeto los cuales servían para el análisis de la información. Consiguió como resultado no hay vinculación en los diferentes temas analizados y se determinó que el

desempeño de los docentes se mantiene relacionado a muchos temas dentro de las instituciones educativas, entre ellas tenemos: ambiente de las organizaciones, situación económica, ambiente de las escuelas, etc., por lo tanto la apreciación del liderazgo ejercido por el administrador es un ámbito igual a los demás dentro de sus labores como directivo.

Por otra parte, (Raxulheu, 2014), con el tema “LIDERAZGO DEL ADMINISTRADOR EN EL AMBITO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DENTRO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS”, en Puerto Rico. Esta tesis es descriptiva-correlacional. Mencionó una muestra de 247 miembros, 19 administradores, 70 educadores y 198 educandos del segundo de básica del Distrito No. 06 -08-03, sede en Las Ceibas. Trabajó mediante el instrumento utilizando la encuesta como técnica, aquí se mencionaron 4 cuestionarios en el trabajo diferentes para cada sujeto evaluado. Se implementó un muestreo probabilístico aleatorio simple, para ser estimado la cantidad de educandos. Se obtuvo como consecuencia que si existe una relación en las variables positiva alta en cada una de ellas con las variables que identifica el al administrador y el desempeño de la pedagogía dentro del aula de igual forma con todos los administradores de los colegios de uno de los datos obtenidos en el No. 06-05-04 estos datos analizados fueron de eficiente en cada una de las áreas de liderazgo directivo escolar con un 70,55% incluidos en cada uno de los elementos del marco teórico que se va a conceptualizar. Los sujetos evaluados: administradores, educandos y educadores esto se certificó con cada una de los datos obtenidos en cada una de las preguntas implementadas en todos los instrumentos. Por lo tanto, la calificación que se considera cuantitativa está muy lejos del nivel que se considera óptimo.

Por otra parte en el país de Perú, (Mestanza, 2017) en el trabajo “LIDERES EMPRENDESORES DEL ADMINISTRADOR EN LA UNIDAD EDUCATIVA. “SAN ANTONIO DE CAJAMARCA” SAN JUAN DE LURIGAHNCHO, DE LIMA”. Esta es una tesis descriptiva y se trabajó con 78 miembros de la institución; 1 rector, 1 sub directora y 76 educandos, 8 de inicial, 23 de instrucción primaria y 25 de instrucción secundaria. Aquí se aplicó mediante la encuesta. Mostró como consecuencia que hay una vinculación directa entre las variables estudiadas acerca del líder dentro de la pedagogía del ente rector y el ámbito profesional de cada uno de todos los docentes.

De igual forma (Leccaros, 2017) en su trabajo “Liderazgo de pedagogía y desempeño docente en la Unidad Glorioso Húsarhes– El Agustino – 2017” Perú. Esta tesis es descriptiva-correlacional. Utilizó como muestra 53 educandos. Implantó en su trabajo el instrumento la técnica la cual tomo como sugerencia la pericia de todos los expertos. Esta tesis mostró que hay una vinculación en el ambiente pedagógico y el desempeño en el ámbito docente con una relación del 0,858. De igual forma, hay una estrecha relación entre las variables estudiadas, dando un resultado importante entre la correlación 0,869. De igual forma, las dimensiones: planeamiento, concordancia y resultado de la enseñanza la cual dio como resultado el 0,839, en la dimensión promoción. Finalmente, tenemos en la dimensión precaución dando como resultado el 0,821 en la correlación de las variables con sus dimensiones. Todos los datos son iguales en toda la tesis, de igual forma la otra variable que se encuentra en relación al tema analizado con un 71,09% así como en la variable desempeño pedagógico con el 75,08%.

En el nivel nacional se revisó diversas tesis en el orden siguiente:

La tesis realizada por (Coral, 2012) titulada “Gestión de un líder y sus resultados en la unidad de Practicas Docentes: Leopoldo T. Chávez, de Quito, mediante el periodo educativo 2011 - 2012”, en Ecuador. Investigación de tipo descriptiva y Mixta. Seleccionó a 37 docentes como muestra. Utilizó a técnica de la encuesta como un instrumento de validación de datos. Dio una estadística utilizando los datos para sus análisis posteriores donde indicó que hay una vinculación entre las variables entre la gestión del liderazgo del administrador y los valores aplicado con cada uno de los estudiantes y representante de la institución.

Así mismo en el trabajo de (Medina, 2017) “Incidencia en el ambiente empresarial y todos los desempeño de los educadores de la Escuela Particular Santa Lucia Orellana – Quito-Quitumbe”, en Ecuador. Aquí se aplicó una Investigación descriptiva-correlacional. Donde se seleccionó a 60 docentes de la UESDG-Q como muestra de mi trabajo de investigación. Cabe indicar que se trabajó el cuestionario como instrumento para cada uno de los sujetos evaluados mediante Hay McBer. Aquí podemos visualizar que existe una incidencia extremadamente baja en el clima del ámbito organizacional con cada uno de los elementos que componen en beneficio de la Unidad Educativa. Aquí podemos notar que existe una grieta enorme en la escala

de tipo crítica para todas las dimensiones analizadas de los educadores de las instituciones educativas.

En cambio, (Yunga, 2017) en su trabajo investigativo “Liderazgo educativo y los desempeños de administradores y todos los docentes de la escuela 3 de Diciembre de Catacocha, durante el año 2016 – 2017”, en Ecuador. Tenemos una investigación de tipo exploratorio descriptivo. Donde Seleccionamos una muestra de 28 educadores. Implementó dentro de su trabajo a la encuesta como técnica. Aquí dio como ejemplo que las limitaciones de relación entre los directivos y docentes no favorecía el buen desempeño en el ámbito del liderazgo en la escuela 3 de Diciembre de Catacocha en el año 2016 – 2017.

En las teorías relacionadas al tema tenemos el liderazgo es una pieza importante en una situación del tema organizacional, mediante los diversos procesos de comunicación humana. (Chiavenato, 2008).

Sin embargo, (Castañeda, 2017), manifiesta que ser líder es una agrupación de cualidades positivas que motivan y ejecutan todas las personas a conducir a un grupo de individuos para tener mejoras por caminos separados y por principios y todos los valores que tienen un alto contenido en la moral de toda la comunidad.

Podemos manifestar que existe una utilización bastante extensa de la literatura en el concepto de liderazgo en lo referente a la pedagogía. Se indica que hay algún líder que trabaje de manera específica dentro de las organizaciones. (Thomas & Nutthall, 2014; en. Ord. Et. al., 2014). Se enfoca en la manera en que se organizan las unidades educativas, por lo tanto la tarea principal es abarcar la enseñanza y el aprendizaje dentro de las instituciones (Bolívar, 2010b, 2011b.; Ord. al., 2013.). Por lo tanto lo anterior, aún es un concepto emergente dentro de las diversas tipos de empresas, Aquí se necesita un desarrollo teórico - práctico, especialmente donde el termino de pedagogía es de reciente aparición. (Heikka. & Waniganayake., 2011).

En cuanto a la gestión del liderazgo se evidencia, tenemos a la planificación como la primera función jerárquica dentro de las empresas ya que se utiliza como base para las demás funciones dentro de las instituciones. Por lo tanto la función está determinando por anticipado cuáles van a ser los objetivos y cuáles van a ser los planes que se deben cumplir y que debe realizar para poder alcanzarlos los objetivos planteados; por tanto, es un modelo teórico-práctico para interactuar con las

organizaciones. Se puede decir que la planificación empieza por aclarar cuáles van a ser los objetivos y cuáles los planes de forma clara dentro de las empresas. Además, podemos manifestar es importante determinar donde se pretende llegar con la planificación. Es importante detallar que el principio de una planificación es importante las diversas formas de pensar dentro de los colonizadores de la administración:

"Es importante indicar en la planificación cuál es la información y poder realizar hipótesis dentro del ámbito empresarial y poder alcanzar los objetivos de las organizaciones." George Terry

"En la planificación, se puede manifestar que es una técnica que permite minimizar la irresolución y da estabilidad al desempeño de las organizaciones." Chiavenato

Se manifiesta en el nivel de la pedagogía mediante la didáctica dentro de las instituciones. La planificación de los docentes está estrechamente en relación con las decisiones de política dentro de las instituciones, nacionales e internacionales, y esto permite el diseño y la programación dentro de las instituciones aparte de la realidad, por lo tanto se debe de respetar la independencia y la autonomía de los profesionales. Desde el momento que el docente se sienta a planifica sus labores diarias. (Bernal, 2012)

Dentro de los principios de las organizaciones tenemos los siguientes:

El principio de la ayuda para alcanzar los objetivos planteados, con interés en alcanzar las metas y objetivos principales dentro de las organizaciones. (Bernal, 2012)

El principio utilizando la superioridad en todas las planificaciones, es la función administrativa más importante dentro de las empresas que desempeña la gerencia que facilita la organización de forma directa, de igual forma y control.

Para iniciar la planificación en los niveles de alta jerarquía, es el principal que permite obtener los objetivos de forma más óptima de alcanzarlos. (Bernal, 2012)

La principal perspicacia de la planificación, es cuando la planificación tiene todos los niveles de la organización dentro de la comunidad. (Bernal, 2012)

La eficiencia es la principal de las operaciones por la planificación es más realista ya que se realizan mediante un análisis detallado que contenga las metas, estrategias y procedimiento.

La flexibilidad en la planificación en el ámbito educativo y empresarial, se puede decir que es la más importante y de los planes que son cambiantes. (Bernal, 2012)

La sincronización de la planificación en el ámbito educativo y empresarial. Estos permiten a todos los planes de larga duración estar sincronizados con todos los planes de corta duración.

Todos los componentes que están inmersos en la planificación son los que determinan cuáles serán los componentes que se tienen en cuenta y cuáles no. Aquí vamos a detallar los siguientes:

Los objetivos, son todos los que los alumnos deben alcanzar.

Los contenidos son todos los que tienen una estrecha relación con los objetivos.

Las actividades son todas las que tienen estrecha relación con los contenidos.

Las estrategias todas las que los docentes ejecutan para que los educandos puedan aplicarlos dentro del aula de clase.

Esta planificación debe tener en consideración las estrategias, dinámicas y participativas. La planificación didáctica es la más importante para todos los docentes de hacer de su tarea de forma organizada. (Bernal, 2012)

En las características tenemos a las más importantes:

Planificación es un proceso que se mantiene de forma permanente y continua.

Planificación está siempre ligada hacia el futuro.

Planificación busca la lógica para tomar decisiones en todas las instituciones y empresas.

Planificación plantea un evento a seguir en las diversas alternativas de caminos específicos.

Planificación sistemática: permite tener en cuenta los diversos sistemas que lo conforman al igual que los subsistemas; dentro de las organizaciones u empresas donde laboran los sujetos.

El proceso de la planeación tiene como base los siguientes pasos:

Determinación para los objetivos de las organizaciones;

Determinar la importancia de la relación de los objetivos planteados;

Desarrollar cambios teniendo en cuenta las futuras situaciones;

Seleccionar cursos de acciones en cuanto se refiere a la planificación;

Ejecución de planes y evaluar los resultados obtenidos.

Se considera desempeño pedagógico, a todas las acciones del docente donde permite facilitar la formación del sujeto y el aprendizaje de los estudiantes encaminados en el trabajo de la institución, utilizando técnicas didácticas están serán la base crear información de forma creativa, espontánea y dinámica. Además permite crear agrupaciones importantes de trabajo para obtener un cambio significativo de información hasta lograr crear un aprendizaje más importante en todas las áreas de estudios y en todos los miembros de una organización u empresa. (Rodríguez, 2012)

Para (Osorio, 2009) todas los aprendizaje en las organizaciones, las habilidades que siempre tienen técnicas y secuencias que siguen un propósito específico, todas estas se realizan con intenciones y flexibilidad de acuerdo a la creatividad del docente que puede ayudar al educando para compactar el aprendizaje significativo, con una meta que le permitirá ser observada y regulada.

De igual manera, la “Facultad de Antioquia, 2014” comprende que todas las estrategias utilizadas permiten al estudiante a trabajar con una formación y aprendizaje más significativo dentro del ámbito educativo y empresarial.

Las estrategias dentro de la pedagogía permiten crear un proceso en el cual los educandos determinan cuáles son sus necesidades de aprendizaje, y de esta manera permiten formular sus propios objetivos dentro del ámbito educativo, así como también le permiten identificar sus propios recursos para aprender las estrategias que se van a emplear dentro de la organización.

El proceso es importante para el papel del educando ya que es muy importante para el educando porque le permite crear y diseñar su propia información de acuerdo a todas sus necesidades educativas dentro de la Institución y fuera de ella.

Por último, le permite tener toda la autonomía dentro del proceso educativo de todos los estudiantes. Podemos manifestar que la autonomía está en estrecha relación con la capacidad que tiene un ser humano para elegir lo que es importante para ella.

Las estrategias didácticas son importante dentro de la pedagogía para el aprendizaje de los estudiantes de forma autónoma para los cuales deben promover las siguientes habilidades y destrezas: Trabajos grupales, pensamiento analítico descriptivo, y manejo de las “Tic’s”.

En el problema general tenemos, ¿Cómo se vincula la gestión del liderazgo y el desempeño pedagógico de los educadores de la Institución estudiada?

De igual forma en los objetivos específicos tenemos:

¿Cómo se vincula la planificación y el desempeño pedagógico de los educadores de la Institución estudiada?

¿Cómo se vincula la dirección y el desempeño pedagógico de los educadores de la Institución estudiada?

¿Cómo se vincula el control y el desempeño pedagógico de los educadores de la Institución estudiada?

En la justificación podemos decir que la investigación si conviene porque se observó la vinculación directa que existe entre las variables estudiadas de la institución.

De igual forma, podemos decir que el estudio si tiene relevancia social ya que se puede observar el problema que se viene verificando en los educandos de la unidad como resultado de mala dirección de los administradores esto repercute en los educadores muestren poco interés dentro de las unidades educativas.

De igual manera tiene implicancias prácticas ya que servirá en todos los problemas que se presentan en la Institución educativa.

Así mismo, tiene valor teórico ya que, podrá visualizar al administrativo de la Unidad sus errores al momento de liderar a las personas de la empresa u organización, así como también se podrá observar los resultados de una manera más práctica dentro de las organizaciones o instituciones. De igual forma se podrá verificar la relación de las variables y la vinculación que existe entre el desempeño pedagógico dentro de la institución.

Es de utilidad metodológica ya que permitió la utilización de información verificando los datos en la institución por parte del administrador de la misma, Además contribuye toda la investigación porque permitirá conocer la vinculación entre las variables estudiadas dentro de las instituciones.

Dentro de las hipótesis tenemos que, en su hipótesis positiva la gestión del liderazgo se vincula de forma significativa con el desempeño pedagógico de los educandos de la unidad educativa.

De igual forma en la hipótesis negativa, decimos que la gestión del liderazgo no se vincula de forma significativa con el desempeño pedagógico de los educandos de la unidad educativa.

Mientras que en las hipótesis específicas podemos decir:

La planificación se vincula de forma significativa con el desempeño pedagógico de los educandos de la unidad educativa.

La dirección se vincula de forma significativa con el desempeño pedagógico de los educandos de la unidad educativa.

El control se vincula de forma significativa con el desempeño pedagógico de los educandos de la unidad educativa.

De igual forma en el objetivo general se puede manifestar que se puede implementar la vinculación entre las variables estudiadas de los educandos de la unidad educativa.

Así mismo en los objetivos específicos manifestamos lo siguiente:

Implementar la vinculación directa que hay con la planificación con el desempeño pedagógico de los educandos de la unidad educativa.

Implementar la relación directa que hay con la dirección con el desempeño pedagógico de los educandos de la unidad educativa.

Implementar la relación directa que hay con el control con el desempeño pedagógico de los educandos de la unidad educativa.

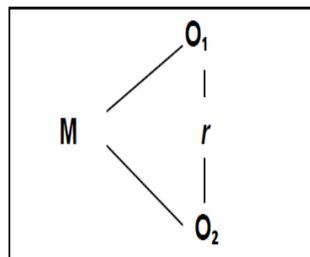
II. MÉTODO.

En este tipo de trabajo se implementó el método cuantitativo, este tipo se utilizó para apoyo en los procesos estadísticos en la agrupación de información con el único fin de verificar que las hipótesis establecidas sean consideradas y formen patrones en los sujetos estudiados de comportamientos.

2.1. Diseño de investigación:

Aquí está aplicado el modelo descriptivo correlacional, “Por lo tanto se esquematizó el nivel de vinculación entre las variables” (Marroquín, 2012)

En este modelo correspondió al tipo de diseño descriptivo correlacional, mediante la simbolización que realiza (Abanto, 2014)



Dónde:

M: Muestra (Docentes de la Unidad Educativa Babahoyo)

O1: Variable 1 = Gestión del liderazgo.

r : Relación entre las variables.

O2: Variable 2 = Desempeño pedagógico.

2.2. Variables, Operacionalización.

Variable 1:

Gestión del liderazgo.

Variable 2:

Desempeño pedagógico.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión del liderazgo.	<p>“En cuanto a la Gestión se puede definir que se visualiza que la forma de los líderes fluye en diferentes puestos.” (Castillo & Cabrera, 2013)</p>	<p>Podemos decir que el liderazgo se puede visualizar mediante las planificaciones, direcciones y controles de las diferentes labores que se realizan en las organizaciones y Instituciones.</p>	D1: _Planificación.	<p>I1: Gestión de instituciones. I2: Implementación . I3: Poder de la Pedagogía.</p>	Intervalo.
			D2: _Dirección.	<p>I1: Asignación de todas las funciones. I2: Implementación de trabajos en Equipos I3: Capacidades para liderar</p>	
			D3: _Control.	<p>I1: Comunicaciones I2: Supervisiones I3: Reglamentaciones</p>	
Desempeño pedagógico.	<p>“Todas las prácticas de forma pedagógicas corresponden en el desempeño pedagógicos de todas las instituciones encontrando diferentes momentos dentro de las instituciones educativas” (Horn & Marfán, 2012)</p>	<p>En el desempeño pedagógico de las instituciones se puede verificar a través de estrategias en la pedagogía, de todos los procesos de los aprendizajes, la evaluación y la regulación de los planes de estudios en las organizaciones e instituciones.</p>	D1: _Estrategias pedagógicas.	<p>I1: Estrategia de forma positiva. I2: Estrategia de forma receptiva. I3: Estrategia de forma de conductas observables.</p>	Intervalo.
			D2: _Procesos de enseñanzas.	<p>I1: Desarrollo I2: Evaluar I3: Desarrollos Extraescolares</p>	
			D3: _Evaluación y regulación.	<p>I1: planificaciones estratégicas. I2: Regulación de todas las estrategias. I3: Evaluación y regulación de las estrategias.</p>	

Fuente: Edgar Ricardo Calderón Sánchez.

2.3. Población de la tesis y muestra de la tesis.

Población de la tesis.

Se considera población a un conjunto determinados de elementos que muestran una cualidad específica o forma de un objeto estudiado en un determinado momento” (Carrillo, 2015)

En esta investigación estará formada por 120 educadores de la Institución.

TABLA N° 1

<i>SEXO</i>		<i># DOCENTES</i>
M	F	TOTAL
80	40	120

Fuente: Elaborado por Ing. Edgar Calderón Sánchez.

Muestra de la tesis.

La muestra es una determinada parte de la población que se utilizará para el análisis de la información proporcionada (Carrillo, 2015)

Para esta investigación la muestra es de 54 educadores de la Institución.

TABLA N° 2

SEXO		# DOCENTES
M	F	TOTAL
36	18	54

Fuente: Elaborado por Ing. Edgar Calderón Sánchez.

Para este cálculo se aplicó una fórmula que se utiliza en la estadística para poblaciones finitas y que tienen parámetros de proporción (p):

Fórmula a utilizar en la tesis:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población finita

Z = Nivel de confianza de p (95% \longrightarrow 1,96).

E = Error de muestreo máximo admisible (5%).

p = 0,50 (al porcentaje favorable del 50%).

q = 0,50 (se asume el porcentaje desfavorable del 50%).

Sus valores correspondientes son:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 120}{0.05^2 \times (120 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} \quad \mathbf{n = 54}$$

Obteniendo la muestra de 54 educadores de la Institución.

2.4. Técnicas e instrumentos.

Se utilizó la “encuesta” como técnica. Aquí Abanto (2014) manifiesta “encuesta es la técnica utilizada para perseguir e indagar la opinión que tiene un sector de la población acerca de un inconveniente”.

De igual forma, se utiliza para recoger información el instrumento y registro de información se aplicó el “cuestionario” para todas las variables utilizadas en la tesis.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Para esta tesis como base de datos se trabajó con Microsoft Excel 2018 y SPSS ver. 24, Con estos software se recopilarán gráficos y todas las tablas así como las dimensiones que se van a aplicar en el estudio a efectuar.

Para el análisis descriptivo se analizó un grupo de información de la muestra sin obtener conclusiones de forma general. Estos datos servirán para todas las tablas porcentuales y se trabajará con las correspondientes interpretaciones, donde se aplicarán gráficos para fortalecer los datos encontrados.

Para el análisis inferenciales se utilizó: la **r de Pearson** quien determinará la relación que existe entre las variables y todas sus dimensiones de la tesis, y el **t de student** para verificar las hipótesis encontradas en los datos estudiados en la tesis.

En la verificación de la correlación está implementada la anunciada por (Yengle, 2014) en su “Guía de Métodos Estadísticos”.

TABLA N° 3
VALORACIÓN DE LAS CORRELACIONES

r	Interpretación
± 1	Correlación Perfecta
± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

2.6. Aspectos éticos.

Los datos proporcionados en la institución educativa, son de fácil acceso, para lo cual he tenido en cuenta este parámetro respetando la información citada en concordancia con el Código de Ética de la Universidad.

III. RESULTADOS.

3.1. DESCRIPCIÓN

3.1.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

1. Variable: GESTIÓN DEL LIDERAZGO.

Aquí se reconoció todas las dimensiones que se utilizaron en las variables como gestión del liderazgo (planificación, dirección y control) de los educandos de la Institución.

Se implementó cuatros parámetros para enumerar las dimensiones investigadas: **Siempre, Muchas Veces, Algunas Veces, Nunca**. La encuesta está formada por 20 ítems de los cuales el puntaje mínimo es 1 y el puntaje máximo es de 80 puntos.

Por este motivo, en concordancia de los puntajes (mínimo y máximo) fueron establecidos los lineamientos para cada uno de las frecuencias respectivas:

TABLA DE DATOS N°4.
GESTIÓN DEL LIDERAZGO.

FRECUENCIA	PUNTAJE	%
Siempre	16 - 20	76% - 100%
Muchas veces.	11 - 15	51% - 75%
Algunas veces.	6 - 10	26% - 50%
Nunca	1 - 5	Del 25% a menos.

Fuente: Elaborado por Ing. Edgar Calderón Sánchez.

En la tabla se puede verificar que las frecuencias de mal alto rendimiento es la gestión del liderazgo, son mediante la opinión de los sujetos encuestados.

TABLA 5.

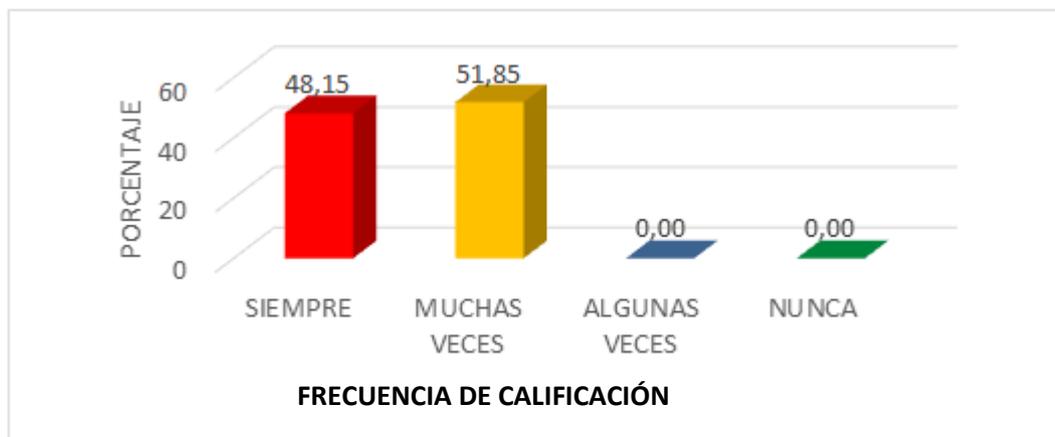
FRECUENCIA DE GESTIÓN DE LIDERAZGO

FRECUENCIA DE CALIFICACIÓN	GESTIÓN DEL LIDERAZGO	
	Frecuencia	(%)
SIEMPRE.	26	48,15
MUCHAS VECES.	28	51,85
ALGUNAS VECES.	0	0,00
NUNCA.	0	0,00
TOTAL.	54	100%

Fuente: Elaborado por Ing. Edgar Calderón Sánchez.

FIGURA N°1

FRECUENCIA DE GESTIÓN DE LIDERAZGO



Interpretación de datos:

Tabla N°5 y figura N°1 podemos verificar que el 48,15% de los educadores tienen tendencia a ser líderes, y el 51,85% aplica a muchas veces.

TABLA N°6

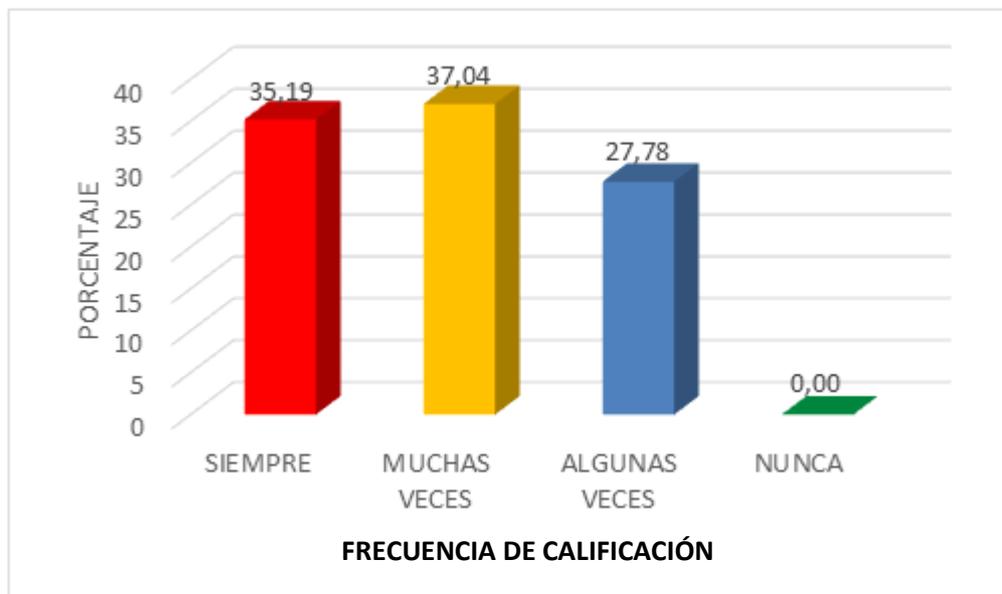
FRECUENCIA DE PLANIFICACIÓN

FRECUENCIA	PLANIFICACIÓN	
	Frecuencia	(%)
SIEMPRE.	19	35,19
MUCHAS VECES.	20	37,04
ALGUNAS VECES.	15	27,78
NUNCA.	0	0,00
TOTAL.	54	100%

Fuente: Elaborado por Ing. Edgar Calderón Sánchez.

FIGURA N° 2

FRECUENCIA DE PLANIFICACIÓN



Interpretación de datos:

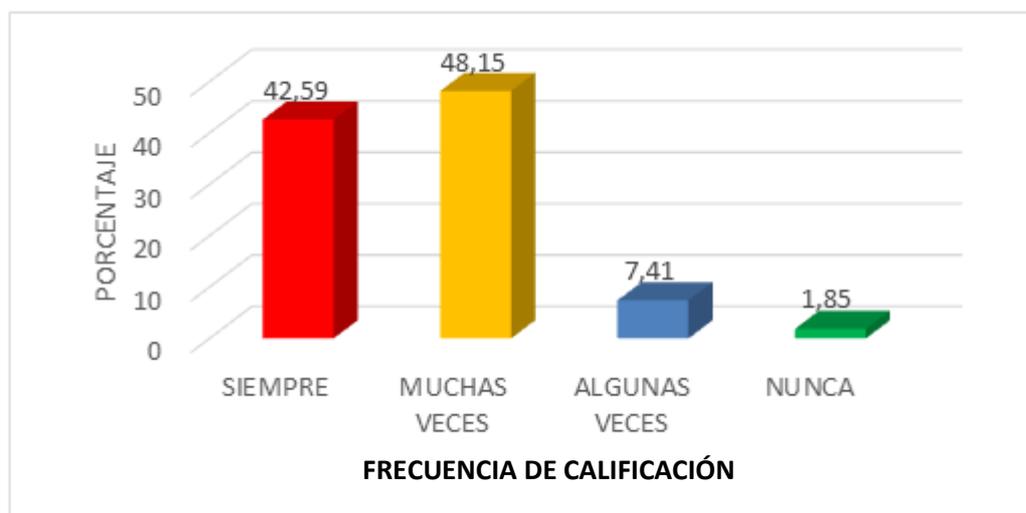
Tabla N°6 y figura N°2, se puede verificar que el 35,19% de los educadores utilizan la planificación, 37,04% aplican muchas veces y el 27,78 lo aplican algunas veces.

TABLA N°7
FRECUENCIA DE DIRECCIÓN

FRECUENCIA	DIRECCIÓN	
	Frecuencia	(%)
SIEMPRE.	23	42,59
MUCHAS VECES.	26	48,15
ALGUNAS VECES.	4	7,41
NUNCA.	1	1,85
TOTAL.	54	100%

Fuente: Elaborado por Ing. Edgar Calderón Sánchez.

FIGURA N° 3
FRECUENCIA DE DIRECCIÓN



Interpretación de datos:

Tabla N°7 y figura N°3, se puede verificar que el 42,59% de los educadores tienen dirección, 48,15% aplican muchas veces, el 7,41 aplican algunas veces y el 1,85% nunca lo aplican.

TABLA N°8

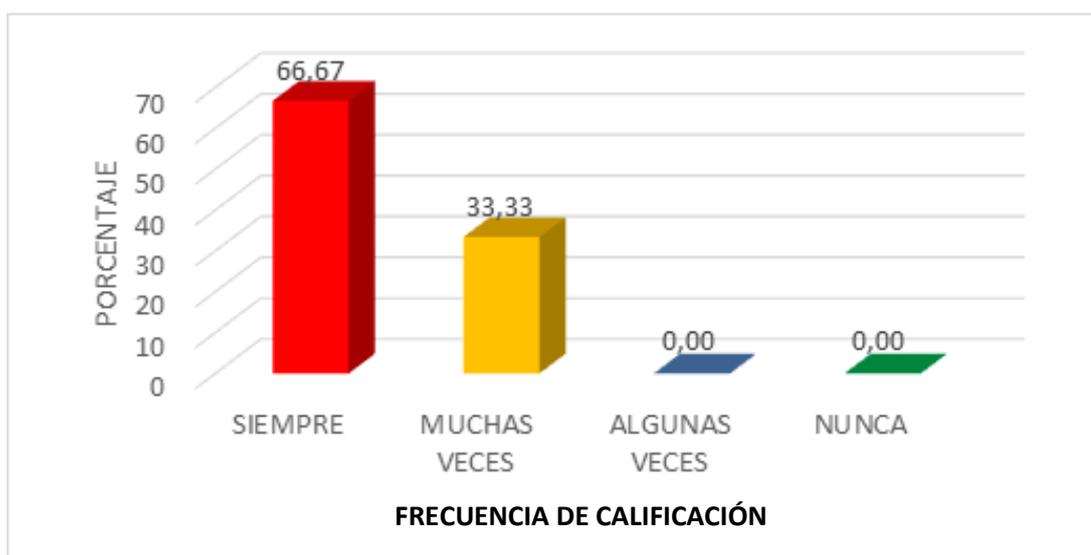
FRECUENCIA DE CONTROL

FRECUENCIA	CONTROL	
	Frecuencia	(%)
SIEMPRE.	36	66,67
MUCHAS VECES.	18	33,33
ALGUNAS VECES.	0	0,00
NUNCA.	0	0,00
TOTAL.	54	100%

Fuente: Elaborado por Ing. Edgar Calderón Sánchez.

FIGURA N° 4

FRECUENCIA DE CONTROL



Interpretación de datos:

Tabla N°8 y figura N°4 se puede verificar que el 66,67% de los educadores tienen control en sus actividades y el 33,33% muchas veces tiene el control de las actividades.

TABLA N°9

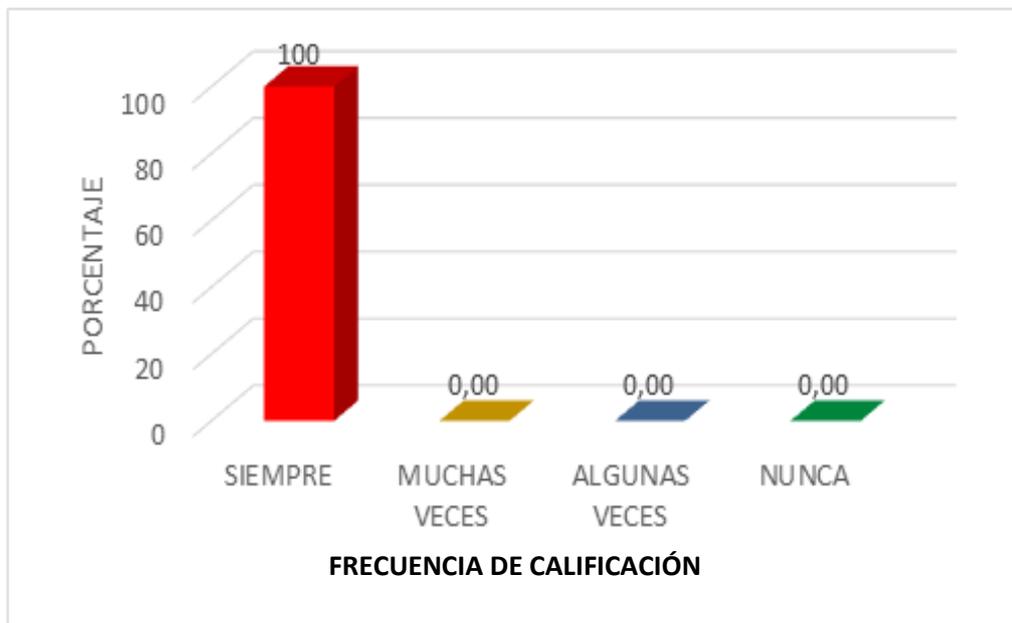
FRECUENCIA DE DESEMPEÑO PEDAGÓGICO

FRECUENCIA	DESEMPEÑO PEDAGÓGICO	
	Frecuencia	(%)
SIEMPRE.	54	100%
MUCHAS VECES.	0	0,00
ALGUNAS VECES.	0	0,00
NUNCA.	0	0,00
TOTAL.	54	100%

Fuente: Elaborado por Ing. Edgar Calderón Sánchez.

FIGURA N° 5

FRECUENCIA DE DESEMPEÑO PEDAGÓGICO



Interpretación de datos:

Tabla N°9 y figura N°5, se puede verificar que el 100% de los educadores tienen el desempeño pedagógico dentro del aula.

TABLA N°10

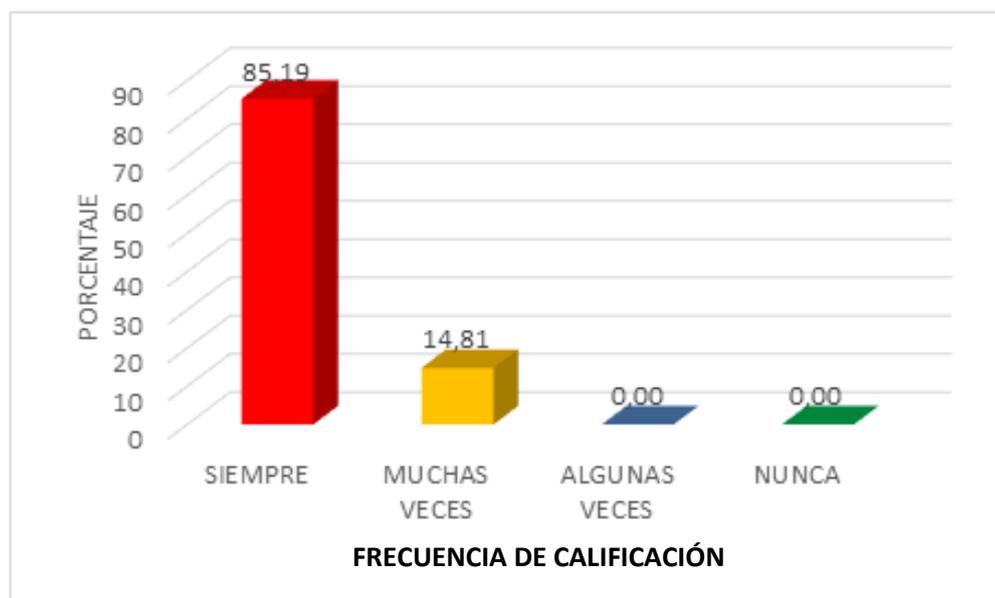
FRECUENCIA DE ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS

FRECUENCIA	ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS	
	Frecuencia	(%)
SIEMPRE.	46	85,19
MUCHAS VECES.	8	14,81
ALGUNAS VECES.	0	0,00
NUNCA.	0	0,00
TOTAL.	54	100%

Fuente: Elaborado por Ing. Edgar Calderón Sánchez.

FIGURA N° 6

FRECUENCIA DE ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS



Interpretación de datos:

Tabla N°10 y figura N°6, se puede verificar que el 85,19% de los educadores tienen estrategia pedagógica y el 14,81% muchas veces.

TABLA N°11

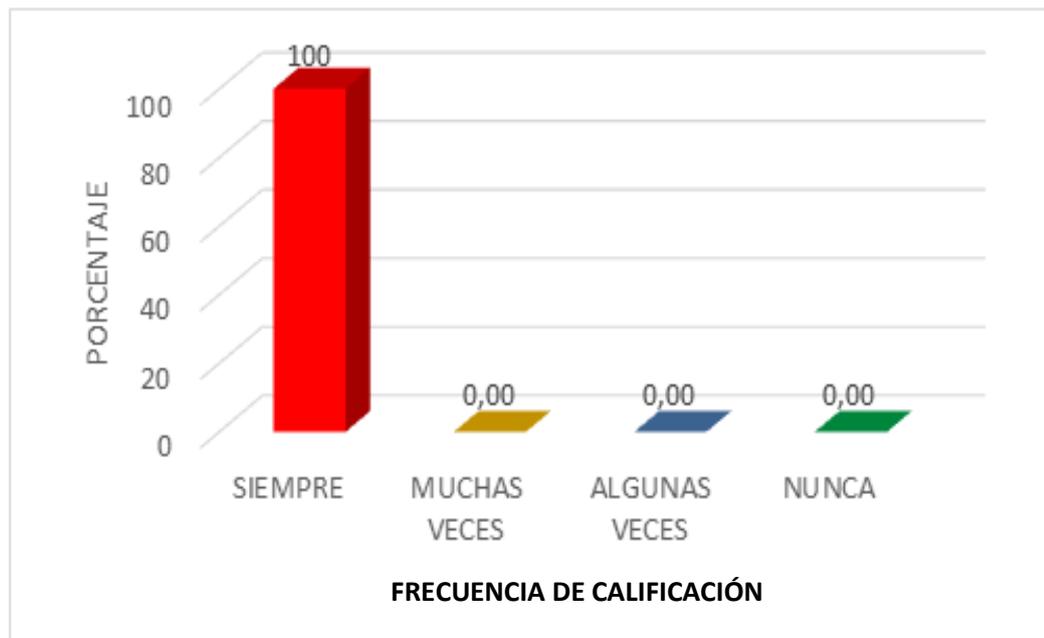
FRECUENCIA DE PROCESOS DE ENSEÑANZA

FRECUENCIA	PROCESOS DE ENSEÑANZA	
	Frecuencia	(%)
SIEMPRE.	54	100%
MUCHAS VECES.	0	0,00
ALGUNAS VECES.	0	0,00
NUNCA.	0	0,00
TOTAL.	54	100%

Fuente: Elaborado por Ing. Edgar Calderón Sánchez.

FIGURA N° 7

FRECUENCIA DE PROCESOS DE ENSEÑANZA



Interpretación de datos:

Tabla N°11 y figura N°7, se puede verificar que el 100% de los educadores tienen los procesos de enseñanza- aprendizaje con los estudiantes.

TABLA N°12

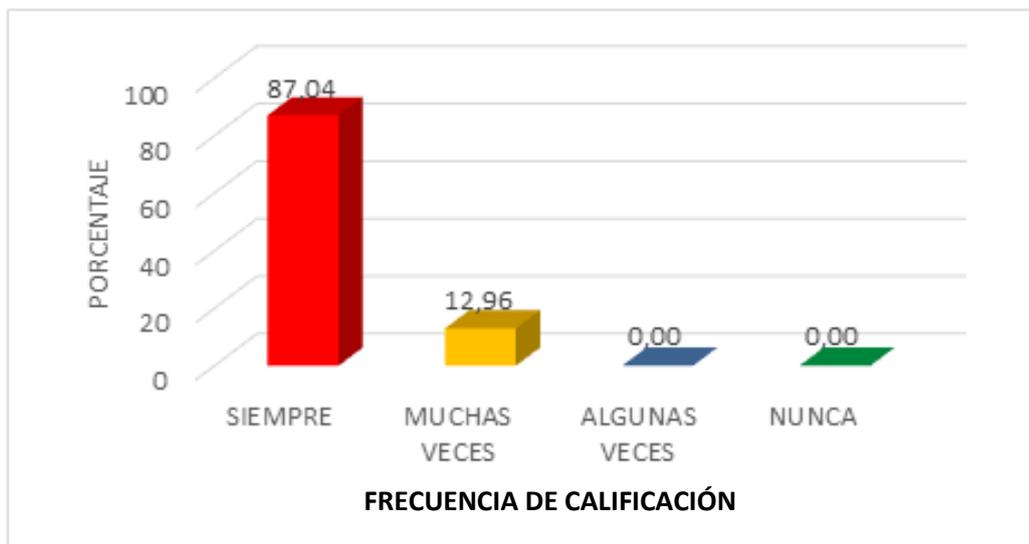
FRECUENCIA DE EVALUACIÓN Y REGULACIÓN

FRECUENCIA	EVALUACIÓN Y REGULACIÓN	
	Frecuencia	(%)
SIEMPRE.	47	87,04
MUCHAS VECES.	7	12,96
ALGUNAS VECES.	0	0,00
ALGUNAS VECES.	0	0,00
TOTAL.	54	100%

Fuente: Elaborado por Ing. Edgar Calderón Sánchez.

FIGURA N° 8

FRECUENCIA DE EVALUACIÓN Y REGULACIÓN



Interpretación de datos:

Tabla N°12 y figura N°8, aquí se verificó que el 87,04% de los educadores tienen regulación y el 12,96% muchas veces.

3.1.2. ANÁLISIS INFERENCIAL:

3.1.2.1. Interpretación de la vinculación directa de la gestión del liderazgo y desempeño pedagógico.

Correlaciones			
		V1 GESTIÓN DEL LIDERAZGO	V2 DESEMPEÑO PEDAGÓGICO
V1 GESTIÓN DEL LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,413**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
V2 DESEMPEÑO PEDAGÓGICO	Correlación de Pearson	,413**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

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

3.1.2.2. Interpretación de la vinculación directa de la planificación y desempeño pedagógico.

Correlaciones			
		D1 PLANIFICACIÓN	V2 DESEMPEÑO PEDAGÓGICO
D1 PLANIFICACIÓN	Correlación de Pearson	1	,301*
	Sig. (bilateral)		,007
	N	54	54
V2 DESEMPEÑO PEDAGÓGICO	Correlación de Pearson	,301*	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	54	54

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

3.1.2.3. Interpretación de la vinculación directa de la dirección y desempeño pedagógico.

Correlaciones			
		D2 DIRECCIÓN	V2 DESEMPEÑO PEDAGÓGICO
D2 DIRECCIÓN	Correlación de Pearson	1	,381
	Sig. (bilateral)		,006
	N	54	54
V2 DESEMPEÑO PEDAGÓGICO	Correlación de Pearson	,381	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	54	54

3.1.2.4. Interpretación de la vinculación directa de la control y desempeño pedagógico.

Correlaciones			
		D3 CONTROL	V2 DESEMPEÑO PEDAGÓGICO
D3 CONTROL	Correlación de Pearson	1	,525**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
V2 DESEMPEÑO PEDAGÓGICO	Correlación de Pearson	,525**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

**.

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

PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL.

Hi: El liderazgo y su gestión están vinculado de forma significativa mediante el desempeño pedagógico de los educandos de la institución estudiada.

H0: El liderazgo y su gestión no están vinculado de forma significativa mediante el desempeño pedagógico de los educandos de la institución estudiada.

ESTADÍSTICO DE PRUEBA: T DE STUDENT

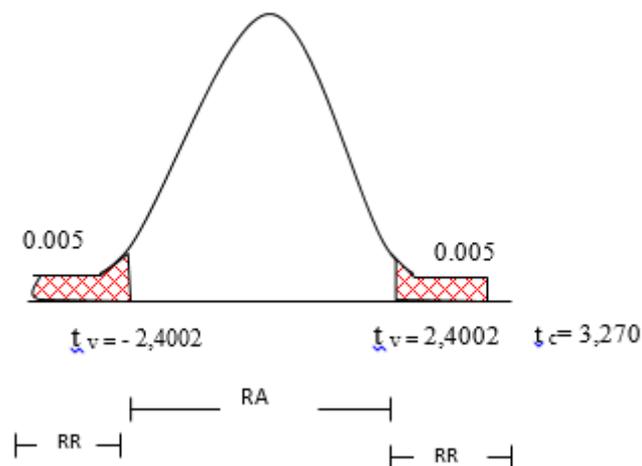
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

Significancia mediante el nivel: $\alpha = 0,01$

t de student tabulado: $t_{0.995 (54-2)} = t_{0.995, 52} \quad \mathbf{2.4002}$

t de student calculado:

$$t_c = \frac{0.413 \sqrt{54-2}}{\sqrt{1-0.413^2}} = \mathbf{3,270}$$



DECISIÓN:

El valor obtenido de t_c es igual a 3,270 entonces la probabilidad asociada $P < 0.01$, por lo tanto el valor se registra en la zona de rechazo; por lo tanto, no se acepta H_0 y se acepta la H_1 .

CONCLUSIÓN:

Podemos manifestar que si hay vinculación directa entre las variables estudiadas con su dimensión que servirá para los educandos dentro de la Institución.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

Relación entre planificación y desempeño pedagógico.

Hi: La planificación está vinculada de manera significativa con el desempeño pedagógico de los educadores de la institución estudiada.

H0: La planificación no está vinculada de manera significativa con el desempeño pedagógico de los educadores de la institución estudiada.

ESTADÍSTICO DE PRUEBA: T DE STUDENT

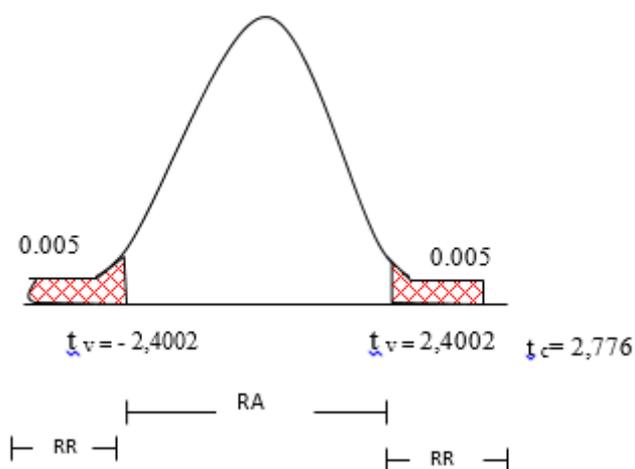
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

Significancia: $\alpha = 0,01$

t de student tabulado es de: $t_{0.995 (54-2)} = t_{0.995, 52} \quad \mathbf{2.4002}$

t de student calculado:

$$t_c = \frac{0.301 \sqrt{54-2}}{\sqrt{1-0.301^2}} = \mathbf{2,776}$$



Decisión:

El valor de t_c encontrado es igual a 2,776 y la probabilidad asociada es de $P < 0.01$, entonces el valor se registra en la zona de no aceptación; por lo tanto, no se acepta H_0 y se acepta la H_1 en su totalidad.

Conclusión:

Si hay relación de forma significativa entre las variables estudiadas con cada una de sus dimensiones.

Vinculación de dirección y desempeño pedagógico.

Hi: La dirección se vincula de forma significativa con el desempeño pedagógico de los educadores de la Institución estudiada.

H0: La dirección no se vincula de forma significativa con el desempeño pedagógico de los educadores de la Institución estudiada.

Estadístico de prueba: t de student

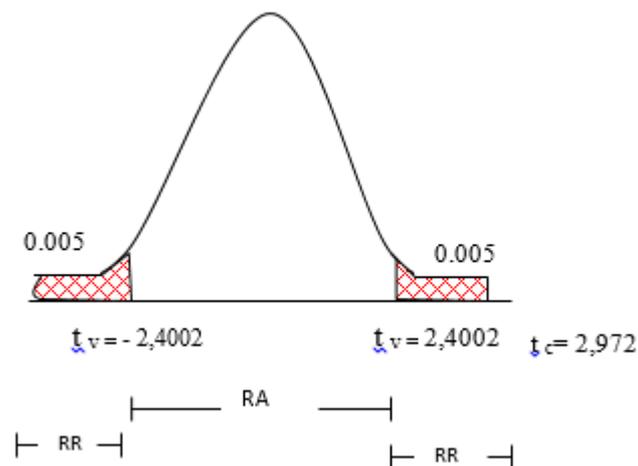
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

significancia: $\alpha = 0,01$

t de student tabulado es: $t_{0.995 (54-2)} = t_{0.995, 52} \quad \mathbf{2.4002}$

t de student calculado:

$$t_c = \frac{0.381\sqrt{54-2}}{\sqrt{1-0.381^2}} = \mathbf{2,972}$$



Decisión:

t_c obtenido es igual a 2,972 y la probabilidad asociada $P < 0.01$, el valor se ingresa en la zona de no aceptación; por lo tanto, no se acepta H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Si hay vinculación significativa entre la dirección y el desempeño pedagógico de los educandos de la Institución estudiada.

Vinculación de control y desempeño pedagógico.

H_i: El control se vincula de forma significativa con el desempeño pedagógico de los educandos de la Institución estudiada.

H₀: El control no se vincula de forma significativa con el desempeño pedagógico de los educandos de la Institución estudiada.

Estadístico de prueba: t de student

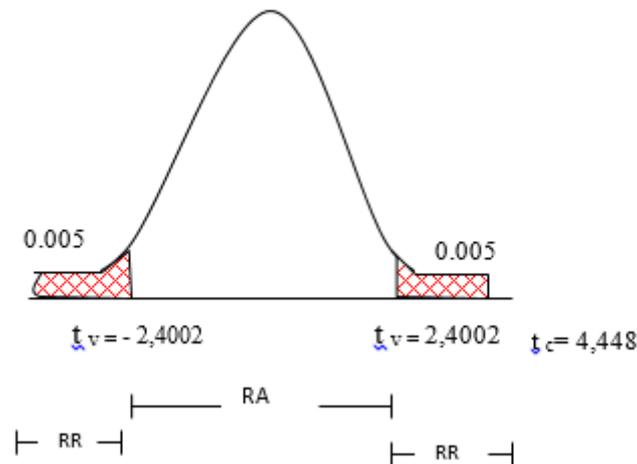
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

significancia: $\alpha = 0,01$

t de student tabulado es: $t_{0.995 (54-2)} = t_{0.995, 52} \quad \mathbf{2.4002}$

t de student calculado:

$$t_c = \frac{0.525 \sqrt{54-2}}{\sqrt{1-0.525^2}} = \mathbf{4,448}$$



Decisión:

t_c encontrado es igual a 4,448 y la probabilidad asociada $P < 0.01$, el valor se registra en la zona de no aceptación; por lo tanto, no se acepta H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Si hay vinculación significativa directa entre el control y el desempeño pedagógico de cada una de las variables estudiadas.

IV. DISCUSIÓN.

Podemos decir que en la investigación se ha contrastado el trabajo de campo, cuyo único objetivo fue implementar la relación entre las variables estudiadas en todos sus niveles educativos y empresariales.

Las puntuaciones obtenidas en la variable del liderazgo se registraron de forma predominante en 51,75%, por lo tanto se otorgada a nivel de los encuestados (Tabla de datos N°5). Esto tiene relación con lo obtenido por (Raxhuleu, 2014), en su tesis titulada “LIDERAZGO DEL ADMINISTRADOR Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO”, en Costa Rica, aquí el autor llegó a determinar que en este estudio se encontró una relación entre las variables estudiadas las cuales permitieron dar como resultado que el autocontrol es del 70,45% se aplican en el marco teórico conceptual. Los estratos consultados: administradores, docentes y estudiantes lo certificaron y lo conforman con las respuestas asignadas a las preguntas planteadas en los tres instrumentos aplicados para el efecto dentro de las organizaciones. Por este motivo se puede determinar que la puntuación está por debajo de los niveles aceptables dentro de las instituciones educativas. Esto es diferente a lo que manifiesta (Mestanza, 2017) en su tesis titulada “LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL ADMINISTRADOR Y DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA . “SAN ANTHONIO DE CAJAMARCA”, en la que llega a la conclusión que no existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico del administrador y el desempeño profesional docente de las instituciones estudiadas.

En la dimensión planificación los puntajes obtenidos se han ubicado de forma predominante con el 37,04 %, lo cual queda evidenciado con todos los sujetos investigado en este trabajo de investigación (Tabla N°6 de datos). Por lo tanto podemos manifestar que más del cincuenta por ciento de los sujetos encuestados presentan problemas para aplicar la planificación dentro de la Unidad Educativa, También se puede comprobar que existe un bajo porcentaje de educadores que si la aplican.

En la dimensión dirección en los datos a nivel de la variable se establecen de forma predominante en un nivel de muchas veces con el 48,15 %, lo cual queda evidenciado que a nivel de los encuestados (Tabla N°7). Hecho que nos indica que más del cincuenta por ciento de los sujetos encuestados no presentan problemas para aplicar la dirección dentro de la Unidad

Educativa, También se puede observar que existe un bajo porcentaje de educandos que si presentan problemas en la dirección dentro de la Unidad Educativa.

En la dimensión control podemos decir que una vez analizada la información queda en un nivel de muchas veces con el 66,67 %, lo cual queda evidenciado mediante los sujetos evaluados (Tabla N°8 de datos). Por este motivo podemos manifestar que más del cincuenta por ciento de los sujetos encuestados no presentan problemas para aplicar el control dentro de la Institución u empresa, De igual forma se puede plantear que existe un bajo porcentaje de educandos que si presentan problemas en el control dentro de la Unidad Educativa.

En la variable desempeño pedagógico las puntuaciones obtenidas se han ubicado de forma predominante en el 100%, lo cual queda evidenciado en todos los niveles de los encuestados (Tabla N°9 de datos). Esto aporta a lo manifestado por (Lecharos, 2017) en su trabajo “Liderazgo en el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húshares de Junín – 2017” en Perú, en la cual concluye que se puede entrelazar de forma directa a las variables estudiadas con un coeficiente de correlación de 0,778. De esta forma también podemos conectar a la variable planificación y su dimensión meta ya que esta direccionada al 0,739, el uso estratégico es de 0,762. Por ultimo podemos decir que el desempeño pedagógico está directamente relacionado con el 0,741. Estos resultados coinciden con los resultados descriptivos donde la variable liderazgo se encuentra en un nivel de regular con un 71,9% y también está regulado al desempeño directivo con un 55,08%.

De esta forma, no está de acuerdo por lo descrito en la idea de (Medina, 2017) en la su tesis “Incompatibilidad de las organizaciones en el desempeño de los docente de la Unidad Educativa Particular de Santa Clara – Quito”, en Ecuador, aquí se determina que si existe incidencia positiva baja en el desempeño de todos los docente. De igual forma se puede manifestar que se generó una distancia entre la dimensión recompensas y la variable en análisis clima organizacional, por lo tanto esto no repercute en el trabajo de todos los docentes de la Institución estudiada.

En la primera dimensión del trabajo la cual es estrategias pedagógicas los puntajes logrados se han ubicado en un nivel de siempre con un 85,19 %, Estos resultados los encontramos en la (Tabla N°10). Por lo tanto podemos decir que más del cincuenta por ciento de los sujetos encuestados no presentan problemas para aplicar las estrategias pedagógicas dentro de la

institución, También se puede observar que no existen docentes que presenten problemas en aplicar las estrategias pedagógicas dentro de la institución educativa.

En la segunda dimensión del trabajo la cual es procesos de enseñanza los puntajes obtenidos se han registrado en siempre con un 100%, Estos resultados los encontramos en la (Tabla N°11 de datos). Por lo tanto podemos decir que todos los sujetos encuestados no presentan problemas para aplicar los procesos de enseñanza dentro de la Institución, También se puede evidenciar que no existen educadores que presenten problemas en la Institución en cuanto se refiere a enseñanza - aprendizaje.

En la Tercera dimensión estudiada la cual es la evaluación y regulación los puntajes logrados se registraron en un 87,04 %, Estos resultados los podemos encontrar en la (Tabla N°12 de datos). Por lo tanto podemos decir que más del cincuenta por ciento de los sujetos encuestados no presentan problemas para aplicar la evaluación y regulación dentro de la Institución, También se puede evidenciar que no existen educadores que presenten problemas en aplicar la evaluación y regulación dentro de la Institución.

Podemos manifestar que en el análisis de inferencia la correlación entre las variables estudiadas dio como resultado un coeficiente de 0,413**, por lo tanto podemos decir que la correlación está en un nivel de moderada, directa y significativa al nivel 0,01.

Llegamos a la conclusión que mediante un análisis detallado y con los resultados verificados son t de student, y el t calculado= 3,270 es mayor que el t tabulado= 2.4002 y la Sig. = 0,000<0,01, el valor se registró en la ubicación de no aceptación, por lo tanto se no se aceptó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis de investigación (H_i), determinando la relación entre las variables estudiadas en los educandos de la Institución.

Aspecto que no coincide en lo que plantea (Reyes, 2012), en su tesis “LIDERAZGO ADMINISTRATIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VEINTIMILLA – CALLAO PERÚ”, en el cual determino que no existe una relación en las variables y dimensiones estudiadas mediante el t tabulado y el

t calculado las cuales se detallan a continuación: organizaciones inteligentes, clima organizacional y aspectos éticos dentro de las instituciones educativas, etc.

De igual forma lo detalla (Raxuleu, 2014), en su tesis nombrada “LIDERAZGO DEL ADMINISTRADOR Y EL AMBITO PEDAGÓGICO DOCENTE”, en Costa Rica, en la que determinó que hay una relación directa entre las variables estudiadas y que los directores de los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-05-06 por lo tanto podemos decir que por diversos factores los representantes del liderazgo ejecutivo escolar con un 70,65% ya que estos fueron aprobados en el marco conceptual de su información. De igual manera, podemos decir que en el ámbito educativo esta variable está en un nivel no aceptable en el desempeño docente.

Esto es igual en lo que manifiesta (Lecaros, 2017) en su tesis “Liderazgo y ámbito docente en la Institución Educativa Steven Páez Sarmiento – 2016” en Perú, donde se llega a la conclusión que hay una relación directa entre las variables estudiadas con un coeficiente de correlación de 0,778. De igual manera, podemos decir que existe una relación entre sus dimensiones con un coeficiente de correlación de 0,789. De igual manera, la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza concluyó un coeficiente de correlación de 0,799.

Finalmente, podemos manifestar que en la dimensión garantía se alcanzó un porcentaje del 0,761. Los resultados encontrados en este trabajo de investigación son iguales a la variable liderazgo de la pedagogía se encuentra en un nivel regular con un 71,9% y también la variable desempeño educativo alcanzó un nivel regular con un 89,08%.

V. CONCLUSIONES.

1. Se identificó que se vincula de forma directa entre la gestión del liderazgo y el desempeño pedagógico de los educandos de la Institución estudiada. Por lo tanto se verificó con la *t* de student. Mientras que en *r* de Pearson fue de 0,413** (Sig. =000<0,01), por lo tanto es una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,01. Mientras que los datos dieron a conocer que también hubo un valor alto en cuanto se refiere a la gestión del liderazgo en un 51,85% mientras que en el desempeño pedagógico de siempre con un 100%.
2. Se identificó que se vincula de forma directa entre la planificación y el desempeño pedagógico de los educandos de la Institución estudiada, Por lo tanto se verificó con la *t* de student. Mientras que en *r* de Pearson fue de 0,301** (Sig. =007<0,01), por lo tanto es una correlación baja, directa y significativa al nivel 0,05.
3. Se identificó que se vincula de forma directa entre la dirección y el desempeño pedagógico de los educandos de la Institución estudiada, por lo tanto se verificó con la *t* de student. Mientras que en *r* de Pearson fue de 0,381** (Sig. =006<0,01, Por lo tanto es una correlación baja, directa y significativa al nivel 0,01.
4. Se identificó que se vincula de forma directa entre el control y el desempeño pedagógico de los educandos de la Institución estudiada, por los tanto se verificó con la *t* de student. Mientras que en la *r* de Pearson fue de 0,525** (Sig. =000<0,01, Por lo tanto es una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,01.

VI. RECOMENDACIONES.

1. Se aconseja dar asesorías técnicas, reuniones de trabajo permanentes con los educadores de la institución, capacitaciones al personal docente, talleres para padres de familia y gestionar la incorporación de herramientas pedagógicas actualizadas acordes a las asignaturas, es de muchas veces.
2. Se recomienda a la administradora de la Institución, en instruir a todo el personal docente en el desarrollo de las planificaciones tanto semanales como mensuales, ya que está en un nivel de muchas veces.
3. Se asesora a la administradora de la Institución en brindar asesorías a los educadores dirigidos en la dirección, ya que está en un nivel de muchas veces.
4. A todos los estudiantes a mejorar el análisis de las variables y sus dimensiones estudiadas, de igual forma en otras áreas educativas para incorporar más información dentro del ámbito educativo y empresarial.

VII. REFERENCIAS.

- Abanto, R. (2014). *Guía de aprendizaje para el diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Lima - Perú.
- Bernal, M. (2012). *La Planificación: conceptos básicos, principios, componentes, características y desarrollo del proceso*. Políticas de Planificación.
- Bolívar, A. (2013). *La dirección de centros de España: de la gestión al liderazgo*. Granada, España: Universidad de Granada.
- Campos, G. (2015). *La estadística básica en la investigación social*. Plaza y Valdés, México.
- Carrillo, A. (2015). *Población y muestra*. universidad autonoma del estado de mexico, Mexico.
- Castañeda, L. (2007). *Naciste para ser Líder*.
- Castillo, H., & Cabrera, V. (2012). *Efectos del liderazgo y motivación*. San Rafael, Argentina.
- Coral, G. (2012). *Gestión del liderazgo y valores en la Escuela de Practicas Docentes Leopoldo N. Chávez, de la ciudad de Quito, durante el año lectivo 2011-2012*. Quito.
- Chávez, M. (2013). *La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Chiavenato, I. (2008). *Liderazgo*. Los Angeles, Estados Unidos.
- Facultad de Educación Universidad de Antioquia. (2013). *Estrategias pedagógicas*. Antioquia, Colombia: Facultad de Educación Universidad de Antioquia.
- García, P. (2018). *Relacion de clima organizacion y la convivencia escolar de los estudiantes del septimo año de la unidad educativa juan moltalvo baba 2018*. Babahoyo Ecuador.
- Heikka, J., & Waniganayake, M. (2011). *Pedagogical leadership from a distributed perspective within the context of early childhood education*. *International Journal of Leadership in Education*.
- Hernandez, S. (2003). *Tipo de Investigación Correlacional*.
- Hernández, S., Fernández, C., & Batista, L. (2010). *Metodología de la investigación*.

- Horn, A., & Marfán, J. (2010). *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: revisión de la investigación en Chile*. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, Vol. 9.
- Lecaros, R. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*. Lima, Perú.
- Marroquín, R. (2012). *Sistema de hipótesis y variables*.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito . Quito, Ecuador*.
- Mestanza, S. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la i.e. “san antonio de jicamarca” del distrito de san juan de lurigancho, de lima metropolitana*. Lima, Perú.
- Osorio, C. (2009). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*.
- Pila, S. (2012). *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de i-ii nivel de inglés del convenio héroes del CENEPA -ESPE de la ciudad de Quito en el año 2012*. Quito.
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. institutos de educación básica del distrito escolar No. 07-06-03, Solalá, Guatemala*.
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla - callao*. Lima, Perú.
- Rodriguez, D. (2015). *Liderazgo gerencial para la resolución de problemas*. Bogotá, Colombia: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.
- Rodriguez, Y. (2012). *Tipos de estrategias pedagógica*.
- Ugalde, M., & Balbastre, F. (2013). *InvestIgaClón cuantitativa e InvestIgaClón cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de Investigación*. Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Yengle, M. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos*.
- Yunga, D. (2017). *El liderazgo educativo y el desempeño de directivos y docentes de la escuela 3 de Diciembre de Catacocha, durante el año 2016 – 2017*. Loja, Ecuador.

VIII. ANEXOS

ANEXO N° 01 CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL LIDERAZGO.	N° ____
--	---------

1. Datos personales: Por favor, marca con una “X” en la letra que corresponda o escribe lo que se te solicita.

SEXO		TIPO DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA		NIVEL EDUCATIVO EN QUE LABORA ACTUALMENTE		
a) Masculino	b) Femenino	a) Estatal	b) Privada	a) Inicial	b) Primaria	c) Secundaria
TIEMPO DE SERVICIOS EN LA DOCENCIA		EDAD		TIEMPO DE SERVICIO EN LA UNIDAD EDUCATIVA BABAHOYO		
GRADOS ACADÉMICOS		TÍTULO PROFESIONAL				
a) Bachiller.		a) Licenciado en Educación Inicial				
b) Licenciado.		b) Licenciado en Educación Primaria				
c) Doctor.		c) Licenciado en Educación Secundaria				
e) Otro Grado.		d) Otro Título Profesional				

2. Preguntas: Marca con una “X” en la columna que corresponda.

ITEMS DE LOS INDICADORES DE LA VARIABLE		VALORACIÓN			
INDICADOR INSTITUCIONAL	A.1.:GESTIÓN	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
		4	3	2	1
1.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, orienta la realización del diagnóstico del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de los aprendizajes de las/os estudiantes?				
2.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, establece conjuntamente con las/os docentes las metas de aprendizaje que deben lograr las/os estudiantes?				

INDICADOR: MANEJO DE LOS RECURSOS EDUCATIVOS		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
3.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, gestiona ante las instituciones públicas y/o privadas el incremento y/o mejoramiento de la infraestructura que demanda la institución educativa?				
4.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, gestiona ante las instituciones públicas y/o privadas el incremento y/o mejoramiento del equipamiento que demanda la institución educativa?				
5.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, gestiona ante las instituciones públicas y/o privadas el incremento y/o mejoramiento del material educativo que demanda la institución educativa?				
INDICADOR: DESEMPEÑO PEDAGÓGICO.		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
6.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, organiza espacios de capacitación, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de las/os docentes?				
7.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas pedagógicas que llevan a cabo de las/os docentes para mejorar el desempeño profesional?				
8.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de las/os estudiantes?				
INDICADOR: DELEGACIÓN DE FUNCIONES.		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA

9.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le ha delegado responsabilidades en bienestar de la institución?				
10.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le ha delegado asumir funciones para orientar a sus compañeros docentes en temas pedagógicos?				
INDICADOR: TRABAJO EN EQUIPO.		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
11.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, fomenta el trabajo en equipo entre el personal docente de la institución?				
12.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, escucha sugerencias de los estudiantes?				
INDICADOR: CAPACIDAD DE LIDERAZGO.		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
13.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le ha realizado convocatorias para reuniones de trabajo?				
14.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le ha solicitado realizar un trabajo en equipo?				
INDICADOR: COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN.		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA

15.	¿Con qué frecuencia se informa a la comunidad educativa sobre la gestión y sus logros?				
16.	¿Con que frecuencia, la comunicación entre directivos y estudiantes es fluida?				
INDICADOR: SUPERVISIÓN DE ACTIVIDADES REALIZADAS		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
17.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, identifica y analiza situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución pacífica?				
18.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo?				
INDICADOR: REGLAMENTACIÓN.		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
19.	¿Con qué frecuencia se da a conocer el reglamento institucional a los estudiantes de la institución?				
20.	¿Con qué frecuencia se documenta las actividades que se realizan en la institución?				

ANEXO N° 02 CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO PEDAGÓGICO.	N° _____
---	----------

1. Datos personales: Por favor, marca con una “X” en la letra que corresponda o escribe lo que se te solicita.

SEXO		TIPO DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA		NIVEL EDUCATIVO EN QUE LABORA ACTUALMENTE		
a) Masculino	b) Femenino	a) Estatal	b) Privada	a) Inicial	b) Primaria	c) Secundaria
TIEMPO DE SERVICIOS EN LA DOCENCIA		EDAD		TIEMPO DE SERVICIO EN LA UNIDAD EDUCATIVA BABAHOYO		
GRADOS ACADÉMICOS		TÍTULO PROFESIONAL				
a) Bachiller.		a) Licenciado en Educación Inicial				
b) Licenciado.		b) Licenciado en Educación Primaria				
c) Doctor.		c) Licenciado en Educación Secundaria				
e) Otro Grado.		d) Otro Título Profesional				

2. Preguntas: Marca con una “X” en la columna que corresponda.

ITEMS DE LOS INDICADORES DE LA VARIABLE		VALORACIÓN			
INDICADOR: ESTRATÉGIA POSITIVA.		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
		4	3	2	1
1.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, realiza proyectos en beneficio para la comunidad?				
2.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, da seguimiento a los proyectos que se realizan en beneficio para la comunidad?				

INDICADOR: ESTRATÉGIA RECEPTIVA.		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
3.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, escucha sugerencias para la gestión ante las instituciones públicas y/o privadas?				
4.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, escucha sugerencias para la gestión ante las instituciones públicas y/o privadas del incremento y/o mejoramiento del equipamiento de la institución?				
5.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, escucha sugerencias para la gestión ante las instituciones públicas y/o privadas del incremento y/o mejoramiento del material educativo de la institución?				
INDICADOR: ESTRATÉGIA DE CONDUCTAS OBSERVABLES.		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
6.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le solicita presentar proyectos en beneficio de la conducta de los estudiantes?				
7.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le solicita presentar informes de áreas en beneficio de la institución?				
8.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le solicita presentar proyectos pedagógicos en beneficio de la institución?				
INDICADOR: PROGRAMACIÓN		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA

9.	¿Con qué frecuencia el Plan Anual se elabora en los departamentos y se revisa por el Equipo Directivo?				
10.	¿Con qué frecuencia se hace un seguimiento trimestral de cada asignatura, anotándose las desviaciones de la programación inicial?				
INDICADOR: EVALUACIÓN		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
11.	¿Con qué frecuencia los alumnos completan un cuestionario en el que valoran la preparación y la formación recibida?				
12.	¿Con qué frecuencia los tutores de curso realizan una autoevaluación del desarrollo de la enseñanza?				
INDICADOR: ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
13.	¿Con qué frecuencia los organizadores de visitas y excursiones entregan a la Rectora la programación de la salida de los estudiantes?				
14.	¿Con qué frecuencia las actividades complementarias y extraescolares están recogidas en el Plan Operativo Anual de la institución?				
INDICADOR: ESTRATÉGIA DE PLANIFICACIÓN.		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
15.	¿Con qué frecuencia la Rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le solicita				

	al docente la planificación de Aprendizaje teniendo como base la Programación Curricular Anual?				
16.	¿Con qué frecuencia la Rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le solicita al docente la planificación de la Unidad Didáctica considerando las competencias previstas en el Programa Curricular Anual?				
INDICADOR: ESTRATÉGIA DE REGULACIÓN.		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
17.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le regula al docente el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales?				
18.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, realiza un seguimiento para verificar si el tiempo de clase se utiliza de manera efectiva y flexible?				
INDICADOR: ESTRATÉGIA DE EVALUACIÓN.		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
19.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, verifica si el docente cuenta con instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes?				
20.	¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, verifica si el docente promueve la autoevaluación de las/os estudiantes?				

ANEXO N° 03

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO GESTIÓN DEL LIDERAZGO.

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO

1. **TÍTULO** : CUESTIONARIO GESTIÓN DEL LIDERAZGO.
2. **AUTOR** : Calderón Sánchez Edgar Ricardo.
3. **LUGAR** : Babahoyo-Ecuador
4. **AÑO** : 2018
5. **LUGAR DONDE FUE PILOTEADO:** Cantón Babahoyo - Ecuador
6. **DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO:** El contenido del instrumento se ha elaborado para los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, se ha tenido en cuenta la variable: gestión del liderazgo con sus dimensiones: planificación, dirección y control cada una de ellas con sus respectivos indicadores.
El instrumento de recojo de información: cuestionario de gestión del liderazgo se estructura en un total de 20 ítems, divididos como a continuación se detalla, para la dimensión planificación: ítem 1 hasta el 8, dimensión dirección: ítem 9 hasta el 14 y dimensión control: desde el ítem 15 hasta el 20. La escala planteada de valoración para las respuestas es: **1** = Nunca, **2** = Algunas veces, **3** = Muchas Veces y **4** = Siempre.
7. **SUJETOS** : Docentes de la Unidad Educativa Babahoyo.
8. **MODO DE APLICACIÓN:** Administración personal.
9. **DURACION** : aproximadamente 45 minutos
10. **USOS** : Para investigación de variable dimensionada. Son potenciales usuarios los docentes que deseen indagar sobre la variable gestión del Liderazgo.
11. **MATERIALES** : Cuestionario y Ficha de registro
12. **PRUEBA DE CONFIABILIDAD:** Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,801	54

ANEXO N° 04

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DESEMPEÑO PEDAGÓGICO.

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO

1. **TÍTULO** : CUESTIONARIO DESEMPEÑO PEDAGÓGICO.
2. **AUTOR** : Calderón Sánchez Edgar Ricardo.
3. **LUGAR** : Babahoyo-Ecuador
4. **AÑO** : 2018
5. **LUGAR DONDE FUE PILOTEADO:** Cantón Babahoyo - Ecuador
6. **DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO:** El contenido del instrumento se ha elaborado para los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, se ha tenido en cuenta la variable: desempeño pedagógico con sus dimensiones: estrategias pedagógicas, procesos de enseñanzas y evaluación y regulación cada una de ellas con sus respectivos indicadores. El instrumento de recojo de información: cuestionario de desempeño pedagógico se estructura en un total de 20 ítems, divididos como a continuación se detalla, para la dimensión estrategias pedagógicas: ítem 1 hasta el 8, dimensión procesos de enseñanzas: ítem 9 hasta el 14 y dimensión evaluación y control: desde el ítem 15 hasta el 20. La escala planteada de valoración para las respuestas es: **1** = Nunca, **2** = Algunas veces, **3** = Muchas Veces y **4** = Siempre.
7. **SUJETOS** : Docentes de la Unidad Educativa Babahoyo.
8. **MODO DE APLICACIÓN:** Administración personal.
9. **DURACION** : aproximadamente 45 minutos
10. **USOS** : Para investigación de variable dimensionada. Son potenciales usuarios los docentes que deseen indagar sobre la variable desempeño pedagógico.
11. **MATERIALES** : Cuestionario y Ficha de registro
12. **PRUEBA DE CONFIABILIDAD:** Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,806	54

ANEXO N° 05
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de gestión del liderazgo.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la gestión del liderazgo.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Babahoyo.

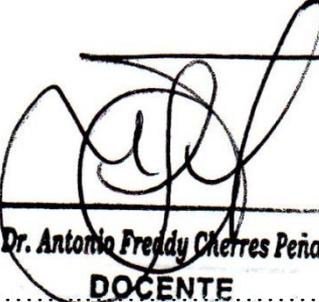
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cherres Peña Antonio Freddy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
--------------	----------------	-------------

Tumbes, agosto del 2018.


Dr. Antonio Freddy Cherres Peña
DOCENTE

.....
Dr. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDDY
EVALUADOR

ANEXO N° 06
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño pedagógico.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa del desempeño pedagógico.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Babahoyo.

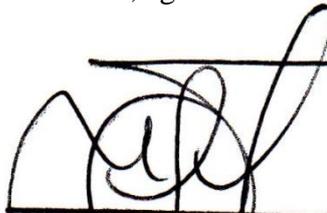
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cherres Peña Antonio Freddy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
--------------	----------------	-------------

Tumbes, agosto del 2018.


Dr. Antonio Freddy Cherres Peña
DOCENTE

.....
Dr. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDDY
EVALUADOR

ANEXO N° 07

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
GESTIÓN DEL LIDERASGO	PLANIFICACIÓN	GESTIÓN INSTITUCIONAL	1. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, orienta la realización del diagnóstico del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de los aprendizajes de las/os estudiantes?																	
			2. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, establece conjuntamente con las/os docentes las metas de aprendizaje que deben lograr las/os estudiantes?																	
		MANEJO DE LOS RECURSOS EDUCATIVOS	3. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, gestiona ante las instituciones públicas y/o privadas el incremento y/o mejoramiento de la infraestructura que demanda la institución educativa?																	
			4. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, gestiona ante las instituciones públicas y/o privadas el incremento y/o mejoramiento del equipamiento que demanda la institución educativa?																	

DIRECCIÓN	DESEMPEÑO PEDAGÓGICO.	5. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, gestiona ante las instituciones públicas y/o privadas el incremento y/o mejoramiento del material educativo que demanda la institución educativa?																				
		6. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, organiza espacios de capacitación, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de las/os docentes?																				
		7. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas pedagógicas que llevan a cabo de las/os docentes para mejorar el desempeño profesional?																				
		8. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de las/os estudiantes?																				
	DELEGACIÓN DE FUNCIONES	9. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le ha delegado responsabilidades en bienestar de la institución?																				
		10. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le ha delegado asumir funciones para orientar a sus compañeros docentes en temas pedagógicos?																				
	TRABAJO EN EQUIPO.	11. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, fomenta el trabajo en equipo entre el personal docente de la institución?																				
		12. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, escucha sugerencias de los estudiantes?																				
	CAPACIDAD DE	13. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le ha realizado convocatorias para reuniones de trabajo?																				

CONTROL	LIDERAZGO	14. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le ha solicitado realizar un trabajo en equipo?																	
	COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN.	15. ¿Con qué frecuencia se informa a la comunidad educativa sobre la gestión y sus logros?																	
		16. ¿Con que frecuencia, la comunicación entre directivos y estudiantes es fluida?																	
	SUPERVISIÓN DE ACTIVIDADES REALIZADAS	17. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, identifica y analiza situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución pacífica?																	
		18. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo?																	
	REGLAMENTACIÓN.	19. ¿Con qué frecuencia se da a conocer el reglamento institucional a los estudiantes de la institución?																	
		20. ¿Con qué frecuencia se documenta las actividades que se realizan en la institución?																	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
DESEMPEÑO PEDAGÓGICO.	ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS.	ESTRATÉGI A POSITIVA.	1. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, realiza proyectos en beneficio para la comunidad?																
			2. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, da seguimiento a los proyectos que se realizan en beneficio para la comunidad?																
		ESTRATÉGI A RECEPTIVA.	3. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, escucha sugerencias para la gestión ante las instituciones públicas y/o privadas?																
			4. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, escucha sugerencias para la gestión ante las instituciones públicas y/o privadas del incremento y/o mejoramiento del equipamiento de la institución?																
			5. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, escucha sugerencias para la gestión ante las instituciones públicas y/o privadas del incremento y/o mejoramiento del material educativo de la institución?																

PROCESOS DE ENSEÑANZAS.	ESTRATEGÍAS DE CONDUCTA OBSERVABLES..	6. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le solicita presentar proyectos en beneficio de la conducta de los estudiantes?																			
		7. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le solicita presentar informes de áreas en beneficio de la institución?																			
		8. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le solicita presentar proyectos pedagógicos en beneficio de la institución?																			
	PROGRAMACIÓN.	9. ¿Con qué frecuencia el Plan Anual se elabora en los departamentos y se revisa por el Equipo Directivo?																			
		10.¿Con qué frecuencia se hace un seguimiento trimestral de cada asignatura, anotándose las desviaciones de la programación inicial?																			
	EVALUACIÓN	11.¿Con qué frecuencia los alumnos completan un cuestionario en el que valoran la preparación y la formación recibida?																			
		12. ¿Con qué frecuencia los tutores de curso realizan una autoevaluación del desarrollo de la enseñanza?																			
	ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES	13.¿Con qué frecuencia los organizadores de visitas y excursiones entregan a la Rectora la programación de la salida de los estudiantes?																			
		14.¿Con qué frecuencia las actividades complementarias y extraescolares están recogidas en el Plan Operativo Anual de la institución?																			

EVALUACIÓN Y REGULACIÓN.	ESTRATÉGIA DE PLANIFICACIÓN.	15. ¿Con qué frecuencia la Rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le solicita al docente la planificación de Aprendizaje teniendo como base la Programación Curricular Anual?																	
		16. ¿Con qué frecuencia la Rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le solicita al docente la planificación de la Unidad Didáctica considerando las competencias previstas en el Programa Curricular Anual?																	
	ESTRATÉGIA DE REGULACIÓN.	17. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, le regula al docente el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales?																	
		18. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, realiza un seguimiento para verificar si el tiempo de clase se utiliza de manera efectiva y flexible?																	
	ESTRATÉGIA DE EVALUACIÓN.	19. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, verifica si el docente cuenta con instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes?																	
		20. ¿Con qué frecuencia la rectora de la Unidad Educativa Babahoyo, verifica si el docente promueve la autoevaluación de las/os estudiantes?																	

ANEXO N° 08
MATRIZ DE CONSISTENCIA.

TITULO:

Gestión del liderazgo y su relación con el desempeño pedagógico de los docentes de la unidad educativa Babahoyo Ecuador 2018.

AUTOR: Br. Calderón Sánchez Edgar Ricardo.

ASESOR: Dr. Cherres Peña Antonio Freddy.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL ¿En qué medida se relaciona la gestión del liderazgo y el desempeño pedagógico de los docentes de la unidad educativa Babahoyo Ecuador 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación que existe entre la gestión del liderazgo con el desempeño pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo Ecuador 2018.</p> <p>Objetivos Específicos: Establecer la relación que existe entre la planificación con el desempeño pedagógico de los docentes de la Unidad</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: Hi: La gestión del liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo Ecuador 2018.</p> <p>H0: La gestión del liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo Ecuador 2018.</p>	<p>METODO: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO Correlacional.</p> <p>DISEÑO: Descriptivo Correlacional</p> <p>ESQUEMA</p> <pre style="margin-left: 20px;"> M → O1 → r → O2 </pre>	<p>Población 120 Docentes.</p> <p>Muestra 54 Docentes.</p> <p>Muestreo: Probabilístico Aleatorio simple</p>

<p>¿En qué medida se relaciona la planificación y el desempeño pedagógico de los docentes de la unidad educativa Babahoyo Ecuador 2018?</p>	<p>Educativa Babahoyo Ecuador 2018.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la dirección con el desempeño pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo Ecuador 2018.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1: La planificación se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo Ecuador 2018.</p>	<p>Donde:</p> <p>M: muestra O1: variable 1 O2: variable 2 r: relación</p>	
<p>¿En qué medida se relaciona la dirección y el desempeño pedagógico de los docentes de la unidad educativa Babahoyo Ecuador 2018?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el control con el desempeño pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo Ecuador 2018.</p>	<p>H2: La dirección se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo Ecuador 2018.</p>		
<p>¿En qué medida se relaciona el control y el desempeño pedagógico de los docentes de la unidad educativa Babahoyo Ecuador 2018?</p>		<p>H3: El control se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo Ecuador 2018.</p>		

ANEXO N° 09

CONSTANCIAS

Msc. Patsy Campuzano Amat.
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA BABAHOYO.
En su despacho.

Reciba usted un cálido y afectuoso saludo, y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente.

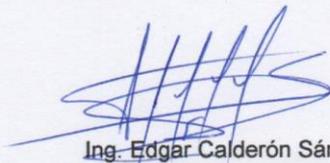
Yo, Edgar Ricardo Calderón Sánchez, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo de Tumbes, con cedula de identidad N°- 1204358251, actualmente me encuentro en el diseño de mi proyecto de investigación titulado: "Gestión del liderazgo y su relación con el desempeño pedagógico de los docentes de la unidad educativa Babahoyo Ecuador 2018" el cual es requisito indispensable para la aprobación de mi tesis de maestría.

Por tal motivo, mi persona ha seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para lo cual le solicito a usted se digne autorizarme aplicar los instrumentos (cuestionarios) validados de su **MUESTRA** para la elaboración de la investigación antes mencionada.

La fecha y hora sugerida para realizar esta actividad están programadas para el día 12 de junio, desde las 12:30 pm.

Por tanto agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa para los docentes, como para el investigador de este trabajo de investigación.

Babahoyo, junio 8 del 2018.



Ing. Edgar Calderón Sánchez.
Autor de la Investigación.



UNIDAD EDUCATIVA BABAHOYO



AUTORIZACIÓN.

La rectora de la Unidad educativa Babahoyo de la Provincia de Los Ríos del Cantón Babahoyo.

AUTORIZA.

Al Ing. CALDERÓN SÁNCHEZ EDGAR RICARDO, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados de su **MUESTRA** para la elaboración del trabajo de investigación titulado: "Gestión del liderazgo y su relación con el desempeño pedagógico de los docentes de la unidad educativa Babahoyo Ecuador 2018".

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Babahoyo, 8 de junio del 2018.


Msc. Patsy Campuzano Amat.
RECTORA.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

CALDERÓN SANCHEZ EDGAR RICARDO
D.N.I. : 1204358251
Domicilio : Barreiro Nuevo Cdla. 4 de Mayo.
Teléfono : Fijo: Ninguno Móvil: 0990134139
Email : edgcalsan@live.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial
 Tesis de Pregrado
Facultad:
Escuela:
Carrera:
Título:
 Tesis de Postgrado
 Maestría Doctorado
Grado Maestra en Gestión Pública
Mención:

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Calderón Sánchez Edgar Ricardo
Título de la tesis:
Gestión del liderazgo y su relación con el desempeño pedagógico de los docentes de la
unidad educativa Babahoyo Ecuador, 2018
Año de publicación: 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

A través del presente documento.
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma

Calderón Sánchez Edgar Ricardo

Fecha: 11 de Abril del 2019





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Edgar Calderón

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN

Gestión del liderazgo y su relación con el desempeño
pedagógico de los docentes de la unidad educativa Babahoyo
Ecuador 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR

Lcdo. Calderón Sánchez Edgar Ricardo.
(0000-0002-3847-0994)

ASESOR

Dr. Cherras Peña, Antonio Freddy
(0000-0002-3625-7196)



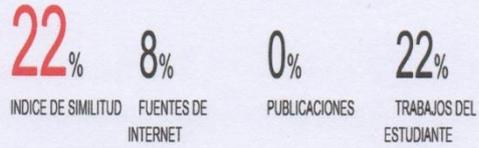
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

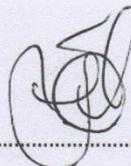
1	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador	18%
	Trabajo del estudiante	
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	3%
	Trabajo del estudiante	
3	www.twokobo.ng	1%
	Fuente de Internet	
4	prezi.com	<1%
	Fuente de Internet	
5	es.slideshare.net	<1%
	Fuente de Internet	

Yo, **Dr. Antonio Freddy Cherres Peña**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada.

“Gestión del liderazgo y su relación con el desempeño pedagógico de los docentes de la unidad educativa Babahoyo Ecuador, 2018.” del (de la) estudiante **Lic. Calderón Sánchez Edgar Ricardo** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 07 septiembre del 2019



Firma



Dr. Antonio Freddy Cherres Peña
Docente DNI: 00255374

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CALDERÓN SÁNCHEZ EDGAR RICARDO

INFORME TITULADO:

"Gestión del liderazgo y su relación con el desempeño pedagógico de los docentes de la
unidad educativa Babahoyo Ecuador 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN:



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA