



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Influencia del liderazgo directivo en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

García Galarza, Brigette Genoveva (ORCID: 0000-0001-6852-0473)

ASESOR:

Dr. Lozano Rivera, Martín Wilson (ORCID: 0000-0002-1069-2956)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios ante todo quien fue esa guía espiritual que me daba fuerzas y salud para avanzar hacia el camino correcto.

A mis hijos quienes fueron muy tolerante en el tiempo que mamá estaba ausente, por entender y ser esa constante motivación para continuar, a mi madre por sus sabios consejos.

A mis familiares y amigos que de una u otra manera contribuyeron para el logro de mis objetivos.

García Galarza Briggette Genoveva

Agradecimiento

Agradezco a mi padre celestial, por darme fortaleza para seguir y no desmayar a pesar de las adversidades, ser esa guía en el camino que me tocó recorrer para culminar mi tesis, a las personas que siempre estuvieron motivándome a continuar en este proceso que brindaron su ayuda de manera desinteresada para concluir el presente trabajo de investigación

A la Universidad Cesar Vallejo quién a través de los docentes, ha compartido el conocimiento en cada una de las áreas de manera excelente.

Agradezco a nuestro asesor el Dr. Lozano Rivera, Martín Wilson., por su paciencia y guiarme en cada una de las asesorías para culminar la tesis

Índice de contenidos

Carátula.....	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.1.1. Tipo de investigación.....	13
3.2 Variables y Operacionalización	13
3.3.1 Población.....	15
3.3.2 Muestra	15
3.3.3 Muestreo.....	15
3.4.1 Técnicas	16
3.5 Procedimiento.....	17
3.6 Método de análisis de datos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución población Unidad Educativa Particular Martín Lutero

Tabla 2 Influencia entre el liderazgo directivo en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero

Tabla 3 Influencia entre la dimensión establecer direcciones con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero

Tabla 4 Influencia entre la dimensión rediseñar la organización con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero

Tabla 5 Influencia entre la dimensión desarrollo de personas con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero

Tabla 6 Influencia entre la dimensión gestionar la instrucción con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar cómo influye el liderazgo directivo en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, 2021. La investigación es de tipo básica, por su alcance temporal es transversal, por su naturaleza es cuantitativa, así mismo el diseño fue diseño no experimental – correlacional causal. La muestra de la investigación estaba conformada por 15 docentes , se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia, utilizando como técnica la encuesta, como instrumento el cuestionario de 21 preguntas para cada variable con escala ordinal , para demostrar su confiabilidad se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25 mediante el Alfa de cronbach donde el cuestionario liderazgo directivo = ,931 ; para el cuestionario refuerzo pedagógico = ,924 demostrando una alta confiabilidad. Se comprobó que existe influencia significativa entre liderazgo directivo en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021, con un valor de correlación de, ,873 correlación positiva considerable, con una significancia (sig) de 0,00 menor < 0,05 establecido en la investigación, R2 (regresión lineal) que influye en un ,885 = 8,8%. en el cual se acepta la hipótesis de la investigación.

Palabras claves: liderazgo directivo, proceso de refuerzo pedagógico, rendimiento académico

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine how directive leadership influences the pedagogical reinforcement process in the Martín Lutero Private Educational Unit, Guayaquil, 2021. The research is of a basic type, because of its temporal scope it is cross-sectional, by its nature it is quantitative, likewise the design was a non-experimental design - causal correlational. The research sample consisted of 15 teachers, non-probabilistic sampling was used by convenience, using the survey as a technique, as an instrument the questionnaire of 21 questions for each variable with ordinal scale, to demonstrate its reliability, the statistical program SPSS version 25 was used through the Alpha of cronbach where the managerial leadership questionnaire = .931; for the pedagogical reinforcement questionnaire = .924 demonstrating high reliability. It was found that there is significant influence between directive leadership in the pedagogical reinforcement process in the Martín Lutero Private Educational Unit, Guayaquil, by 2021, with a correlation value of, .873 considerable positive correlation, with a significance (sig) of 0,00 less <0.05 established in the research, R² (linear regression) that influences a .885 = 8.8%. in which the research hypothesis is accepted.

Keywords: executive leadership, pedagogical reinforcement process, academic performance

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el liderazgo a lo largo de la historia ha mostrado cualidades y legados que influyen a otros a largo plazo, por lo que convierte en la persona que maneja la búsqueda de la calidad educativa; es decir el líder educativo tiene creatividad y madurez intelectual para lidiar con proyectos orientados a logros que contemplen dar soluciones generando impacto en la comunidad educativa Sierra, (2016).

Sin embargo, en los estudios realizados en la Universidad Nacional de Cajamarca en Perú, por Llamo, (2015) la realidad es otra, los encuestados expresa que la calidad de la enseñanza depende en gran parte del liderazgo directivo por la capacidad de motivar, dinamizar y contribuir a la capacidad interna de la institución; observando los resultados indica que el 25% a veces indican que falta promover los programas institucionales durante los 5 últimos años, así mismo un 37,5 % casi siempre y un 37,5% siempre.

Desde esta perspectiva los programas escolares deberían tener apoyo en la elaboración y ejecución de planes de atención en el reforzamiento en los aprendizajes de los estudiantes como mecanismo para elevar los estándares académicos de los educandos.

Para Zuluaga, (2003) el refuerzo educativo es toda acción pedagógica de implementación y apoyo académico para los estudiantes debido a las capacidades de aprendizaje, por lo que se demandan aprendizaje extras más complejos y elaborados para elevar el rendimiento académico.

A nivel local se observa en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero de la ciudad de Guayaquil, el liderazgo directivo posee escaso compromiso en los programas de reforzamiento académico por su limitada provisión de apoyo y facilidades de recursos didácticos influyendo en sus colaboradores en la motivación de los docentes para mejorar su desempeño, que trae como consecuencias el incumplimiento de los objetivos programados en los aprendizajes y monitoreo.

Por lo tanto, la investigación tiene una gran importancia en analizar la situación de cómo influye el liderazgo directivo en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero partiendo desde un punto de vista que se debe mejorar la calidad de educación de los diferentes niveles de aprendizajes, y ofrecer el acompañamiento en los cuales se enfrentan a grandes cambios en aspectos físicos, cognitivos, emocionales y sociales, que pueden afectar su manera de responder a las demandas del entorno.

¿Entre las interrogantes de la investigación se plantea las siguientes preguntas:

¿De qué manera influye el liderazgo directivo en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021?

Como preguntas específicas tenemos:

¿Cómo influye la dimensión establecer direcciones en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021?;

¿Cómo influye la dimensión rediseñar la organización en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021?;

¿De qué manera influye la dimensión desarrollo de personas en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021?; ¿De qué manera influye la a dimensión gestionar la instrucción en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021?

La presente tesis se justifica por su relevancia social, porque permite dar solución pertinente a la problemática del estudio que persigue de qué manera el liderazgo influye en el proceso de refuerzo pedagógico muy importante en la nivelación del estudiante.

También la investigación tiene implicancia práctica, porque los resultados obtenidos en esta investigación se pondrán a la disposición al director para brindar recomendaciones aplicables en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero a favor del aprendizaje estudiantil.

Así mismo, la investigación se justifica por su valor teórico porque establece definiciones de profesionales que expresan sus teorías a la comunidad científica,

de manera clara y precisa que permite sustentar la argumentación de sus resultados.

Finalmente, la investigación posee utilidad metodológica por su utilidad de los instrumentos estadísticos utilizados, que permitieron la recolección de datos que se pretende medir su influencia.

Por otra parte, la investigación plantea como objetivo general: Determinar cómo influye entre el liderazgo directivo en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, 2021; como objetivos específicos tenemos:

Identificar como influye la dimensión establecer direcciones con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021; también determinar cómo influye la dimensión rediseñar la organización con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021, así mismo establecer cómo influye la dimensión desarrollo de personas con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021, finalmente identificar como influye la dimensión gestionar la instrucción con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021,

En la misma forma se desea comprobar las hipótesis de la investigación, como hipótesis general tenemos: Existe influencia significativa entre liderazgo directivo en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021. En cuanto a las hipótesis específicas: Existe influencia significativa entre la dimensión establecer direcciones en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021; también existe influencia significativa entre la dimensión rediseñar la organización en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021; así mismo existe influencia significativa entre la dimensión desarrollo de personas en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021; y por último existe influencia significativa entre la dimensión gestionar la instrucción en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales destaca Ríos, González, Prieto y Moreno Reina, (2017) *“Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá”* realizada en la Universidad de la Sabana, donde el objetivo consistía en proponer teoría sobre el liderazgo directivo en la institución educativa. La investigación es de tipo cualitativo con una muestra de 210 estudiantes, donde los autores llegan a la conclusión que el liderazgo directivo tiene competencias administrativas que permiten todos los procesos administrativos para la toma de decisiones; porque el éxito está relacionado con todas las acciones necesarias para obtener el éxito escolar.

Salvador y Sánchez, (2018) con el tema *“Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente”* donde se investigó la relación significativa entre el liderazgo y el compromiso docente donde la muestra estaba conformada por 130 docentes, además el estudio correspondía a un tipo de investigación descriptivo, correlacional. En sus resultados alcanzados en las encuestas en los docentes sobre la percepción del liderazgo directivo demuestra que el 46,3 % un nivel moderado que laboraban en las Instituciones Educativas en la Red Educativa N° 22- UGEL 01, mientras que 18,2 % un nivel débil y un 35,55% nivel fuerte. De igual forma en los resultados de la correlación se obtuvo por medio rho Spearman un valor de correlación de = ,676 y un valor $p = 0,000$ aceptando la hipótesis planteada. Con conclusión los autores indican que el liderazgo directivo es fundamental como mentalidad innovadora en las tomas de decisiones, por medio de trabajo planificado y flexible que determina el nivel de compromiso de los docentes.

También Reyes, Trejo y Topete, (2017) *“El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes”* en el estudio la muestra fue no probabilística de 224 estudiantes quienes manifestaron que 49% están de acuerdo con la actuación del director, un 60 % considera adecuado. Este estudio era descriptivo, puntualizando las características y competencias para ejercer el liderazgo directivo. En la conclusión menciona los autores que para tener liderazgo

directivo deben poseer conocimientos administrativos como las relaciones humanas fundamentales para su gestión y dentro de las características debe ser responsable, honesto y comprometido según la opinión de los encuestados.

Además, Sánchez, (2021) *“Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020”*, el presente estudio es de diseño correlacional, no experimental, y descriptivo, donde la muestra es de 81 docentes, con muestreo probabilístico aleatorio estratificado. En los datos obtenidos en las encuestas según los docentes se obtuvo 58% percibieron un nivel bajo de liderazgo, en cuanto a los resultados de correlación rho Spearman = 0,589 y un valor de significancia de 0,000 aprobando que existe relación en la hipótesis de la investigación. Como consecuencia el autor recomienda un modelo de liderazgo directivo remoto para mejorar el desempeño docente, señalando que el liderazgo es tener poder comunicativo y de persuasión como agente de éxito. Entre los antecedentes de estudio a nivel nacional Pérez, (2016) *“El refuerzo pedagógico y el proceso de la inferencia en la lectura en los estudiantes de Educación Básica De La Unidad Educativa Ambato”*, para obtener el Grado de Magíster. En el presente estudio tuvo como muestra 76 estudiantes con un enfoque cualitativo -descriptivo, utilizando como método estadístico el chi cuadrado con 12 grados de libertad es de $X^2_t = 9,49$ y el valor calculado es $X^2_c = 12,12$ en el cual se aprueba la hipótesis de la investigación. Los resultados muestran que el 40 % no incorporan rutinas en los refuerzos pedagógicos como necesidad en los estudiantes para el buen desempeño. Como conclusión en el autor expresa que se necesita refuerzo pedagógico dentro de los procesos de lectura en los estudiantes, recomendando involucrar a los docentes como las autoridades el mejoramiento del refuerzo pedagógico como estrategia para la educación básica.

También Jara, (2020) *“Incidencia del acompañamiento al directivo en el diseño del plan de refuerzo académico para Lengua y Literatura en la Unidad Educativa Daniel Hermida-Cuenca”* realizada en la Universidad Nacional de Educación Azogues, Ecuador. El presente estudio la muestra era de 15 docentes, con un tipo de estudio descriptivo, en el cual en la encuesta se determinó que un 13 % de los docentes indicaron que el refuerzo académico es insatisfactorio, un 54% poco satisfactorio, un 33 % satisfactorio debido a la

ausencia de un plan de refuerzo académico para favorecer el acompañamiento aplicado a la realidad como un rol orientador según datos demostrados por el autor. Como conclusión el refuerzo académico es una herramienta para lograr aprendizajes que permite el seguimiento oportuno que permite la supervisión y la influencia directa en el desempeño de los directivos y docentes.

Así mismo, Parra, (2020) en su tesis *“Plan de refuerzo pedagógico para la mejora del rendimiento académico en el área de Matemática en el Octavo de Educación General Básica de la Unidad Educativa Javier Loyola”*. La muestra de la presente investigación consta de 25 estudiantes, siendo de carácter cualitativo con una aplicación de cuestionario R-SPQ-2F, además el propósito es el diseño de un plan de refuerzo pedagógico para los aprendizajes. En su conclusión expresa que existe un insatisfactorio en el rendimiento académico por la falta de motivación debido a las estrategias de tutorías en los docentes como tema principal. En la recomendación indica que se debe aplicar plan de refuerzo y evaluar su efectividad por criterio de especialistas como herramienta confiable. Finalmente, destaca la investigación de Almendariz y Méndez, (2019) *“El liderazgo y su incidencia en el rendimiento académico de la Unidad Educativa República de Francia – Guayaquil”* la investigación tiene propósito de determinar la influencia, donde la muestra utilizada fue de 29 estudiantes y 29 docentes, con diseño de no experimental correlacional causal, con estadística descriptiva con utilización de gráficos y tablas de frecuencias, donde se obtuvo un valor de correlación de Pearson de 0.463 con una significativa del 0,01 y un valor de regresión lineal $R^2 = 0.2146$, en el cual se afirma que influye en un 21.46%. en el cual se recomienda en el estudio a los directivos promover los estilos de liderazgo observando las cualidades de los docentes, esto permitirá la Buena convivencia y fortalecimiento académico en los estudiantes.

Como antecedentes locales destaca Calucho, (2018) con el tema *“El refuerzo pedagógico como herramienta para el mejoramiento de los aprendizajes”*, realizada en la Universidad Andina Simón Bolívar. La investigación es de tipo cualitativo y cuantitativo en el cual utilizó como método la observación y como técnica la entrevista a 86 docentes, donde demuestra que un 50% existe acciones de refuerzo pedagógico en la institución educativa, un 25 % manifiestan que frecuentemente se realiza y un 25% rara vez, indicando

que el refuerzo pedagógico es una alternativa para la atención a la diversidad y necesidades que debe ser constante y planificado por los docentes. Por otra parte, se concluye que el refuerzo pedagógico debe ser medida complementaria como apoyo a las exigencias ministeriales que inciden en el rendimiento académico.

En lo que respecta a las bases teóricas de la variable liderazgo directivo en la investigación de Pautt, (2011, citado en Zaleznick 1989, pág. 214) plantea que el liderazgo y dirección se hacen comparaciones en el cual indica que el liderazgo inspira, se comprometa y se preocupa por el grupo de personas con la visión influyendo en el compromiso de sus colaboradores; mientras que el directivo gestiona y cumple con la misión de toda organización como posición de autoridad.

Para Anderson, (2010) el liderazgo directivo ejerce una influencia directa en el aprendizaje de los estudiantes a través de sus habilidades y condiciones de trabajo de los docentes. En otras palabras, los líderes directivos influyen en sus acciones y sobre la práctica de los docentes como motivadores producidos por la organización y con las condiciones internas, por lo que el líder debe comprometerse en el mejoramiento escolar.

Según el autor el liderazgo directivo exitoso barca acciones y función que debe gestionar como la dotación de docentes, decisiones en el interior de la institución, provisión de material y apoyo técnico a los docentes, así como la supervisión como responsables de la dirección promoviendo el progreso colectivo; por lo que se debe poner en práctica y regular según las políticas del gobierno sobre las acciones para el plan mejoramiento escolar.

Por su parte, Weinstein, (2009) afirma que el liderazgo directivo son ciertas prácticas de dirección escolar que tienen impacto en las condiciones de sus colaboradores y en los resultados en los aprendizajes en las instituciones educativas; pero también puede darse de manera contraria; por lo que de manera indirecta el liderazgo directivo tiene indecencia en los resultados académicos.

Otra propuesta teórica es de Leithwood y Jantzi, (2000) quienes manifiestan que el liderazgo directivo en la educación es el desarrollo de ciertas conductas que está vinculada a los líderes influyendo en la conducción y el comportamiento

de sus integrantes y de la comunidad escolar. Este enfoque está orientado en la práctica directiva en motivar y expresar altas expectativas en el desempeño, tratando de brindar confianza, modelar roles y ejercer una influencia sobre los demás dentro de las relaciones de los seguidores. Para Leithwood y Jantzi el director escolar debe facilitar el aprendizaje y los respectivos cambios que sean perdurables en el tiempo, relacionada con el liderazgo que intenta dar soluciones que suelen ocurrir, garantizando la práctica exitosa.

El liderazgo educacional de Leithwood y Jantzi establece cuatro dimensiones claves que engloban la práctica existente de un liderazgo exitoso: Establecer direcciones, rediseñar la organización, desarrollar personas y gestionar la instrucción.

Con relación a la dimensión establecer direcciones se refiere en desarrollar y proponer actividades y metas orientadas a contribuir a la teoría de la motivación humana en función a su labor con la visión o misión institucional sobre el aprendizaje. Esta dimensión ayuda a mejorar el aprendizaje de los estudiantes guiando a los docentes en la provisión de dirección en materia educacional como compromiso moral sobre en su práctica. Por lo que se debe establecer nuevas oportunidades que sirvan de motivación en los docentes para alcanzar altas expectativas sobre su calidad y desempeño en el cumplimiento laboral para conseguir las metas propuestas por la institución.

Por otra parte, la dimensión rediseñar la organización consiste en apoyar el desempeño de todo el personal docente y administrativo mediante cambios flexibles que facilite el entorno, contribuyendo a una relación más productiva. Esta dimensión trata sobre la estructuración para promover ambientes de orden y apoyo protegiendo la enseñanza y el aprendizaje por medio de las reducciones de las exigencias externas. Según Leithwood y Jantzi rediseñar la organización es promover el respeto, la confianza, voluntad y el compromiso mediante la comunicación abierta y fluida para proveer los recursos necesarios para facilitar el trabajo colaborativo provocando mayor involucramiento de los docentes.

En relación a la dimensión desarrollar personas se refiere a las habilidades que debe tener el líder en desarrollar las capacidades de los miembros de la institución, en otras palabras, es el apoyo individual de las personas en la estimulación intelectual. Esta dimensión aporta en el desarrollo de incorporación y perfeccionamiento de habilidades y conocimientos que puedan ayudar en su labor docente para que puedan desempeñarse de la mejor forma. Por tal motivo, el desarrollo de persona es el desempeño efectivo no estático para un aprendizaje constante para corregir errores, por lo que es necesario la capacitación, cursos o programas formales para que cumplan con el ejercicio de sus funciones.

En cuanto a la dimensión gestionar la instrucción consiste en la gestión interna en función a los recursos humanos y materiales en función a la enseñanza asociadas a la sala de clases, por lo que se requiere de dotación de personal, apoyo técnico por medio de la coordinación, supervisión y evaluación de la práctica docentes en el monitoreo de los aprendizajes; por lo que se requiere del conocimiento del currículum, así como el tipo de enseñanza que impartan. Por esta razón el liderazgo educativo corresponde a las características del rol del líder escolar, sus valores, motivaciones, trayectoria influyendo en la práctica y en el ejercicio del liderazgo con relación a la comunidad escolar; esta es la postura teórica que asume la investigación de Leithwood y Jantzi.

En lo que corresponde a la variable refuerzo pedagógico el autor Calucho, (2018) define el refuerzo pedagógico con medidas educativas elaboradas por el docente para asistir en las dificultades escolares de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje. Por esta razón según el autor el refuerzo pedagógico es una estrategia didáctica para la construcción del aprendizaje, como medio de desarrollo individual del estilo de aprendizaje del estudiante con la pericia del docente en el aula de clases.

Según Calucho el refuerzo pedagógico es la acción de apoyo destinada a un grupo específico de estudiantes. En tal sentido, el sistema educativo debe replantear el sistema educativo para quienes no alcanzan los logros en el aprendizaje, el reforzamiento académico resulta durante el proceso de evaluación como acciones educativas con la facilidad de ejecutar actividades académicas para canalizar los conocimientos para aprender mejor.

Como consecuencia el reforzamiento pedagógico es una medida de intervención antes posibles fracaso escolar y las competencias básicas del nivel educativo, por lo que se expone la interacción entre los participantes, vivencias y conocimientos que facilite el espacio flexible para los aprendizajes. En el trabajo de investigación de Calucho pone en manifiesto el involucramiento tanto familiar, lo social y las prácticas educativas antes situaciones de conflicto como practica extracurriculares.

También Ramírez, (2016) expresa que son acciones pedagógicas diseñadas para alcanzar los aprendizajes en los estudiantes con dificultades para alcanzar su desarrollo integral, por lo que toda recuperación pedagógica debe anteceder evaluaciones.

Para Ramírez la recuperación pedagógica se presenta por el desajuste del desempeño escolar y la capacidad real de los estudiantes en el cumplimiento de tareas porque no captó los aprendizajes impartidos en clases. Por lo que el objetivo principal es mejorar durante este programa de estudio para que desarrollen las capacidades y destrezas de los estudiantes para que aprendan a aprender de manera autónoma.

Por su parte, Moreno, (2019) en su investigación expresa que el refuerzo pedagógico son actividades complementarias extraescolares para mejorar los niveles de conocimientos como apoyo académico adicional en las asignaturas que se requieran su intervención, que permita fortalecer el aprendizaje individual y colectivo como respuesta para construir habilidades y destrezas durante este proceso formativo.

Según el autor el refuerzo pedagógico contribuye a la práctica educativa para la asimilación de la enseñanza con el objetivo que domine temas abordados en las clases mediante actividades recreativas. De tal manera el refuerzo pedagógico debe ser programado y planificado que permita la formación de conocimiento aplicados a los recursos didácticos para la construcción de conocimiento.

En la propuesta teórica Chuez, (2016) afirma que el refuerzo pedagógico es el desarrollo de habilidades y actitudes en los estudiantes que presentan dificultades en los aprendizajes, llevado por medio de una labor que intenta corregir el no cumplimiento de los objetivos programados en ciertos estudiantes. La aplicación del refuerzo pedagógico establece programaciones dentro del

establecimiento, porque son medidas de atención a varios estudiantes que presentan dificultades en los aprendizajes. En otra palabra el refuerzo pedagógico se aplica cuando existe necesidad en la institución educativa por las complicaciones que presentan los estudiantes en ciertas asignaturas, siendo el docente corregir estas dificultades.

Por tal motivo el refuerzo pedagógico debe tener una evaluación para verificar las dificultades de los estudiantes que impiden la asimilación del aprendizaje, útil para el refuerzo pedagógico como indicador que servirá para el docente para su labor en el proceso del aprendizaje.

Para Chuez el objetivo principal del refuerzo pedagógico ayuda al profesorado en identificar las necesidades, motivar e incrementar la adaptación del estudiante con actividades oportunas para su propio aprendizaje. Según el autor divide el refuerzo pedagógico en cuatro dimensiones: Refuerzo pedagógico general, refuerzo pedagógico particular, refuerzo educativo grupal, refuerzo educativo individualizado

Por una parte, la dimensión refuerzo pedagógico general consiste en actividades y adaptaciones previas para trabajar en las aulas de clases, aplicadas a las dificultades durante el periodo extra dentro del proceso.

Así mismo, la dimensión refuerzo pedagógico particular se refiere a las actividades curriculares posteriores al trabajo en las clases, se detectan durante la evaluación continua, que dependerá del ritmo del aprendizaje del estudiante con una planificación individual.

Por otra parte, la dimensión refuerzo pedagógico grupal son delimitadas a un grupo o grupos y áreas que se requiere el refuerzo, donde se prioriza atender las metodologías que promuevan las actividades planificadas.

Por su parte, Unidad Educativa Fiscal Rita Lecumberri, (2018) expresa que el refuerzo académico grupal se lo desarrolla en pequeños y grandes grupos de estudio que el grupo encuentran dificultades, puede realizarse dentro del aula de clase por el profesor titular u otros docentes de la misma asignatura; donde se prioriza las necesidades que se desean atender determinando estrategias y metodologías que promuevan en cada actividad planificada.

También, la dimensión refuerzo pedagógico individualizado son los lugares, modos o momentos en que se realizan las acciones de intervención, estas actividades el responsable es el docente que se hace cargo de tales actividades para recuperar a cada estudiante durante la intervención.

Para Unidad Educativa Fiscal Rita Lecumberri, (2018) el refuerzo académico individualizado se realiza las acciones de refuerzo dentro o fuera de las aulas de clases por el docente encargo o por otro docente con un especialista psicológico del DECE (departamento de consejería estudiantil) para atender las dificultades de los aprendizajes. Por lo que es importante presentar un plan de recuperación clara y metodológica a cumplir, por cada estudiante, actividades con criterio de desempeño para desarrollar los aprendizajes. Esta es la base teórica que asume la investigación para la variable refuerzo pedagógico.

Por otra parte, en lo que corresponde a la epistemología la postura de la investigación es racionalista-crítica por la importancia teórico lógico por su aporte de auto análisis del ejercicio buscando las causas de la influencia del liderazgo directivo en el refuerzo pedagógico de los docentes para la comprobación y comprensión de la ciencia, por medio de resultados y un conjunto de conocimiento para mejorar la calidad educativa de la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación por su finalidad es básica porque tiene el objetivo de ampliar los conocimientos de la realidad. Para Baena, (2014) la finalidad básica busca comprender los fenómenos estudiados para interpretarlos para posibles prácticas que puedan brindar resultados.

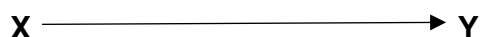
3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es no experimental, porque se realiza sin manipulación de las variables. Según Hernández, (2014) la investigación no experimental se realiza la investigación sin manipular variables, es decir no se hace variar intencional para ver su efecto en otra variable.

Por su alcance temporal es transversal o sincrónica por motivos que se medirán una sola ocasión, no hay periodos de seguimientos Manterola, (2019)

Por su carácter correlacional causal porque describen incidencia en las relaciones entre dos variables, otras en relación causa-efectos Hernández, (2010)

El estudio se diagrama en el siguiente esquema:



Siendo:

X: Variable liderazgo directivo

Y: Variable refuerzo pedagógico

→ : Influye en

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

Leithwood y Jantzi, (2000) liderazgo directivo en la educación es el desarrollo de ciertas conductas que está vinculada a los líderes influyendo en la conducción y el comportamiento de sus integrantes y de la comunidad escolar.

Definición operacional

Está orientado en la práctica directiva en motivar y expresar altas expectativas en el desempeño, tratando de brindar confianza, modelar roles y ejercer una influencia sobre los demás dentro de las relaciones de los seguidores. Se mide a través de un cuestionario en las dimensiones: Establecer direcciones, rediseñar la organización, desarrollar personas y gestionar la instrucción, con escala ordinal Nunca= (1), A veces = (2), Siempre = (3). Por otra parte para medir la dimensión Establecer direcciones consta como indicadores: Motivación laboral (3 ítems) y reconocimiento laboral (3 ítems); para la dimensión rediseñar la organización consta como indicadores: Desempeño laboral (2 ítems) y trabajo colaborativo (3 ítems); para la dimensión desarrollar personas consta como indicadores: capacitación docente (2 ítems) y programas formales (3 ítems); para medir la dimensión gestionar la instrucción consta como indicadores: Dotación de materiales (2 ítems) y evaluación de los aprendizajes (3 ítems).

Variable 2: Refuerzo pedagógico

Chuez, (2016) afirma que el refuerzo pedagógico es el desarrollo de habilidades y actitudes en los estudiantes que presentan dificultades en los aprendizajes, llevado por medio de una labor que intenta corregir el no cumplimiento de los objetivos programados en ciertos estudiantes.

Definición operacional

El refuerzo pedagógico establece programaciones dentro del establecimiento, porque son medida de atención a varios estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes que se mide a través de un cuestionario entre las dimensiones: Refuerzo pedagógico general, refuerzo pedagógico particular, refuerzo pedagógico grupal, refuerzo pedagógico individualizado, con escala ordinal Nunca= (1), A veces = (2), Siempre = (3). Por otra parte para medir la dimensión refuerzo pedagógico general consta como indicadores: Actividades (4 ítems) y adaptaciones (3 ítems); para la dimensión refuerzo pedagógico particular consta como indicador: refuerzo (4 ítems) y evaluación continua(3 ítems) ; para la dimensión refuerzo pedagógico grupal consta como indicadores: actividades grupales (4 ítems) , para la dimensión

refuerzo pedagógico individualizado , consta como indicador clases fuera del aula (3 ítems).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población del estudio estaba conformada por 15 docentes de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero. Según Arias, Villasís, Miranda y Guadalupe, (2016) la población es un conjunto accesible que hace referencia a la elección de la muestra.

Tabla 1

Distribución población Unidad Educativa Particular Martín Lutero

Genero	Frecuencia	%
Masculino	1	7
Femenino	14	93
Total	15	100

Fuente: Archivo Unidad Educativa Particular Martín Lutero

- **Criterios de inclusión:**

Personal docente que labora en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero

- **Criterios de exclusión:**

Personal administrativo de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero

3.3.2 Muestra

Debido a que la población es pequeña se escogerá para la muestra del estudio los 15 docentes de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero. Entendiéndose que la muestra es esencial que debe ser representativa de la población.

3.3.3 Muestreo

El estudio aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia por la facilidad de acceso y disponibilidad de los docentes elegidos en la muestra.

Para López, (2004) el muestreo no probabilístico por conveniencia es un método cuantitativo que consiste seleccionar de acuerdo a la comodidad y disponibilidad para el investigador.

Unidad de análisis

Son 15 docentes de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero

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

3.4.1 Técnicas

La técnica que se utilizó en la recolección de información de las variables liderazgo directivo y refuerzo pedagógico es la encuesta, que de acuerdo con López y Fachelli, (2015) la encuesta es una técnica más utilizada en el campo escrito en la investigación científica,

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado en esta investigación fue el cuestionario, que según López y Fachelli, (2015) el cuestionario es un instrumento para recabar información de forma ordenada, donde se asignan las respuestas mediante un sistema de registro, para su posterior análisis.

El cuestionario de la variable liderazgo directivo se elaboró por cuenta propia consta de 21 ítems con escala ordinal con opciones de respuesta Nunca= (1), A veces = (2), Siempre = (3).

De la misma forma, el cuestionario de la variable refuerzo pedagógico fue elaborado por cuenta propia consta de 18 ítems con escala ordinal con opciones de respuesta Nunca= (1), A veces = (2), Siempre = (3).

3.4.3 Validez

La validez de contenido fue comprobada por cinco expertos quienes revisaron la coherencia entre la variable, dimensiones y sus indicadores, como resultado los cuestionarios son aplicables al estudio. Para Urrutia, Barrios, Gutiérrez y Mayorga, (2014) la validez de contenido corresponde al juicio lógico por medio de los ítems o preguntas que se desea medir.

3.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento es el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo produce los mismos resultados Hernández Sampieri, (2014).

Una vez revisados los cuestionarios por el experto se procedió a realizar la prueba estadística Alfa de Cronbach, para luego aplicarla en una prueba piloto y después ser aplicada a la muestra de estudio; obteniendo como resultados para los cuestionarios liderazgo directivo =,931 y para el cuestionario refuerzo pedagógico=,931 lo que significa una alta confiabilidad.

3.5 Procedimiento

En cuanto al procedimiento para la toma de la encuesta al personal docente, se solicitó el debido permiso al director de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, una vez realizadas las encuestas se procederá a tabular los resultados de la encuesta mediante Excel, para luego mediante el programa estadístico SPSS comprobar las correlaciones causales entre las dos variables, en el cual se presentará los cálculos y pantallazo en dichos anexos.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez obtenidos los resultados por medio del programa estadístico SPSS se determinará por la regla de decisión (lectura del p-valor) p (sig) > 5 % o 0,005 establecido en el estudio y su R^2 regresión lineal, para lo cual se emplea la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis y los objetivos.

3.7 Aspectos éticos

El estudio está determinado por una conducta ética como investigadora y docente, respetando los aspectos relacionados con el consentimiento de la autoridad y de los docentes garantizando que los datos serán confidenciales y al mismo tiempo será anónima, otros aspectos relevantes es el respeto del derecho a la propiedad intelectual con la utilización de las normas APA y respetando también los protocolos asignados de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar cómo influye el liderazgo directivo en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, 2021

Contraste de hipótesis

H_i: Existe influencia significativa entre liderazgo directivo y los procesos de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021.

H₀: No Existe influencia significativa entre liderazgo directivo y los procesos de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021

Tabla 2

Influencia entre el liderazgo directivo en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, 2021

			Variable Liderazgo directivo	Variable Refuerzo pedagógico
Rho de Spearman	Variable Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,873**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
		R2	,885	
	Variable Refuerzo pedagógico	Coeficiente de correlación	,873**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

Fuente: Tabla de resultados Rho de Spearman

La Tabla 2 muestra el valor correlación (rho) es de ,873 correlación positiva considerable, el valor de significancia (sig) es de 0,00 es menor a 0,05 valor estadístico establecido en la investigación; R2 (regresión lineal) influye en 88,5 % en el cual se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 1

Identificar cómo influye la dimensión establecer direcciones con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021

Contraste de hipótesis

H_i: Existe influencia significativa entre la dimensión establecer direcciones con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021

H₀: No Existe influencia significativa entre la dimensión establecer direcciones con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021

Tabla 3

Influencia entre la dimensión establecer direcciones con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021

			Dimensión establecer direcciones	Variable Refuerzo pedagógico
Rho de Spearman	Dimensión establecer direcciones	Coefficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
		R2	,895	
Variable Refuerzo pedagógico	Variable Refuerzo pedagógico	Coefficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

Fuente: Tabla de resultados Rho de Spearman

La Tabla 3 muestra que el valor correlación (rho) es de ,845 correlación positiva considerable, el valor de significancia (sig) es de 0,00 es menor a 0,05 valor estadístico establecido en la investigación, R2 (regresión lineal) influye en 89,5%, en consecuencia, existe influencia significativa, se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 2

Determinar cómo influye la dimensión rediseñar la organización con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021

Contraste de hipótesis

H_i: existe influencia significativa entre la dimensión rediseñar la organización con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021

H₀: No existe influencia significativa entre la dimensión rediseñar la organización con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021

Tabla 4

Influencia entre la dimensión rediseñar la organización con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021

			Dimensión Rediseñar la organización	Variable Refuerzo pedagógico
Rho de Spearman	Dimensión Rediseñar la organización	Coefficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	15	15
	Variable Refuerzo pedagógico	R2	1,000	
		Coefficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
	N	15	15	

Fuente: Tabla de resultados Rho de Spearman

La Tabla 4 muestra que el valor correlación (rho) es de, 1,00 correlación positiva perfecta, el valor de significancia (sig) es de 0,00 es menor a 0,05 valor estadístico establecido en la investigación, R2(regresión lineal) influye en 100% en consecuencia, si existe influencia significativa, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 3

Establecer cómo influye la dimensión desarrollo de personas con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021

Contraste de hipótesis

H_i: existe influencia significativa entre la dimensión desarrollo de personas con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021

H₀: No existe influencia significativa entre la dimensión desarrollo de personas con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021

Tabla 5

Influencia entre la dimensión desarrollo de personas con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021

			Dimensión desarrollar personas	Variable Refuerzo pedagógico
Rho de Spearman	Dimensión desarrollar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,869**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
		R2	,909	
	Variable Refuerzo pedagógico	Coeficiente de correlación	,869**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

Fuente: Tabla de resultados Rho de Spearman

La Tabla 5 muestra que el valor correlación (rho) es de ,869 correlación positiva considerable, el valor de significancia (sig) es de 0,00 es menor a 0,05 valor estadístico establecido en la investigación, R2 (regresión lineal) influye en 90,9 % en consecuencia, si existe influencia significativa, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 4

Identificar cómo influye la dimensión gestionar la instrucción con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021

Contraste de hipótesis

H_i: existe influencia significativa entre la dimensión gestionar la instrucción con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021

H₀: No existe influencia significativa entre la dimensión gestionar la instrucción con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021

Tabla 6

Influencia entre la dimensión gestionar la instrucción con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021

			Dimensión gestionar la instrucción	Variable Refuerzo pedagógico
Rho de Spearman	Dimensión gestionar la instrucción	Coefficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
		R2	,868	
	Variable Refuerzo pedagógico	Coefficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

Fuente: Tabla de resultados Rho de Spearman

La Tabla 6 muestra que el valor correlación (rho) es de ,803 correlación positiva considerable, el valor de significancia (sig) es de 0,00 es menor a 0,05 valor estadístico establecido en la investigación, R2 (regresión lineal) influye en 86,8% en consecuencia, si existe influencia significativa, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En lo que respecta al análisis del objetivo general, en determinar cómo influye el liderazgo directivo en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, 2021, los resultados fueron un valor correlacional de ,873 con un valor de significancia sig ,000, en cuanto de cómo influye, el valor R² (regresión lineal) ,885 esto quiere decir que un 88,5% influyen el liderazgo directivo en el proceso de refuerzo pedagógico; esto quiere decir que liderazgo directivos influyen en la conducción y el compromiso de los docentes con los programas de refuerzo pedagógicos impartidos por los docentes para los estudiantes de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero. Estos datos coinciden con Almendariz y Méndez, (2019) donde obtuvo un valor de correlación de Pearson de 0.463 con una significativa del 0,01 donde se aprueba la hipótesis de la investigación, en cuanto al cálculo de la regresión lineal de esta investigación fue $R^2 = 0.2146$ en el cual influye en un 21,46 % observando que el liderazgo de esta institución influye en el fortalecimiento académico en los estudiantes .Estos datos son mucho menor a los resultados obtenidos en la presente investigación.

De modo similar Jara, (2020) en su estudio concluye que existe una influencia del acompañamiento del director a los planes de reforzamiento, porque presenta la ausencia de un plan de reforzamiento donde las encuestas aplicadas a los docentes determinaron que un 13 % están insatisfecho por el accionar del director, mientras que un 54% poco satisfactorio, demostrando que el seguimiento oportuno que permite influir en los planes de reforzamiento de los docentes.

Para respaldar estos resultados Weinstein, (2009) el liderazgo directivo, su función es brindar a sus colaboradores condiciones favorables para que los estudiantes alcancen los aprendizajes, pero también puede darse de manera contraria.

Al igual que Calucho, (2018) el refuerzo pedagógico es la acción de apoyo destinada a un grupo específico de estudiantes quienes no alcanzan los logros en el aprendizaje.

En tal sentido el líder educativo debe brindar todas las facilidades para las acciones destinadas al refuerzo pedagógico, contribuyendo así en la motivación y aplicación de estrategia en los docentes, como consecuencia se debe cumplir con el monitoreo y objetivos programados en los aprendizajes.

Por lo que se puede inferir que el liderazgo directivo debe replantear el sistema educativo para quienes no alcanzan los logros en el aprendizaje, por tal motivo el reforzamiento académico se lleva a cabo por el proceso de evaluación como acciones educativas para facilitar la ejecución de actividades académicas para canalizar los conocimientos para aprender mejor.

Por otra parte, en lo que respecta al análisis del objetivo específico 1 en identificar cómo influye la dimensión establecer direcciones con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021, en los resultados alcanzados se obtuvo un valor correlación (ρ) es de ,845 correlación positiva considerable, el valor de significancia (sig) es de 0,00, con un valor de R^2 (regresión lineal) ,895 es decir la dimensión establecer direcciones influye en 89,5% en el proceso de refuerzo pedagógico en consecuencia, se aprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. Esto quiere decir que el líder educativo debe motivar a los docentes con la visión y misión de la institución en brindar programas de atención a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes.

Estos datos coinciden con Salvador y Sánchez, (2018) en su estudio sobre el liderazgo de los directivos, los autores concluyen que el liderazgo es fundamental para la toma de decisiones en el cual determina el compromiso de los docentes en sus labores.

En las bases teorías según Leithwood y Jantzi, (2000) expresa que establecer direcciones, es guiar y proveer de materiales que contribuyan a mejorar su práctica docente y contribuir también en la motivación laboral del docente para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Según Calucho, (2018) el refuerzo pedagógico es la acción de apoyo del sistema educativo para los estudiantes que no alcanzaron los logros en el aprendizaje durante el proceso, esta acción canaliza los conocimientos para aprender mejor.

Por lo que se puede inferir que el liderazgo directivo debe motivar y brindar recursos a los docentes para contribuir en el programa de reforzamiento para que los estudiantes que no alcanzaron los logros en el aprendizaje aprendan mejor.

En lo que respecta al objetivo específico 2 en determinar cómo influye la dimensión rediseñar la organización con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021 en los resultados alcanzados se obtuvo un valor correlación Rho de Spearman de ,1,00 correlación positiva perfecta, el valor de significancia (sig) es de 0,00 con un valor R^2 (regresión lineal) =1,000. Esto significa que influye en un 100 % la dimensión rediseñar la organización con el proceso de refuerzo pedagógico, en consecuencia, si existe influencia significativa, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Estos resultados alcanzados coinciden con Sánchez, (2021) concluye que liderazgo es tener poder comunicativo y de persuasión como agente de éxito en el desempeño docente, lo demuestra con un valor de correlación rho Spearman = 0,589 y un valor de significancia de 0,000.

Para Leithwood y Jantzi rediseñar la organización, el líder directivo debe apoyar el desempeño docente mediante una relación más productiva que promueva ambientes de apoyo y orden, reduciendo las exigencias externas, con lo que debe existir una comunicación abierta y fluida para facilitar el trabajo colaborativo provocando el compromiso de los colaboradores en sus labores.

Así mismo, Calucho el refuerzo pedagógico es una medida de intervención antes los posibles fracasos escolar, por lo que la interacción entre los participantes, vivencias y conocimientos que facilite el espacio flexible para los aprendizajes.

Esto quiere decir, que para que exista el compromiso y el buen desempeño de los colaboradores en los programas de refuerzo pedagógico el líder directivo debe prevalecer una comunicación abierta y fluida brindando confianza y apoyo para la interacción de vivencias entre los docentes.

Por otra parte, en lo que respecta al objetivo específico 3 en establecer cómo influye la dimensión desarrollo de personas con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021 en los resultados alcanzados se obtuvo un valor correlación Rho de Spearman de ,869 correlación positiva considerable, el valor de significancia (sig) es de 0,00 ,y un valor de R2(regresión lineal) del ,909 es decir un 90,9% influye la dimensión desarrollo de personas en el proceso de refuerzo pedagógico, en consecuencia, si existe influencia significativa, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Estos datos obtenidos coinciden con los autores Ríos, González, Prieto y Moreno Reina, (2017) concluyen que el Liderazgo directivo permite tomar acciones necesarias que pueden incidir en el éxito escolar.

Para respaldar los resultados en las bases teórica de Leithwood y Jantzi afirma que dimensión desarrollo de personas el líder como miembro debe estimular, incorporar y perfeccionar las habilidades y conocimientos intelectual de sus docentes, por lo que es necesario la capacitación, cursos o programas formales para que cumplan con el ejercicio de sus funciones.

Así mismo, Chuez, (2016) afirma que el refuerzo pedagógico es el desarrollo de habilidades y actitudes en los estudiantes que presentan dificultades en los aprendizajes.

Con lo expuesto anteriormente se puede inferir que los líderes directivos deben fortalecer las capacidades y conocimientos mediante las capacitaciones, que por medio de esas habilidades adquiridas puedan mejorar el refuerzo pedagógico de los estudiantes que presenten dificultades en el aprendizaje.

En lo que respecta al análisis del objetivo específico 4 en identificar cómo influye la dimensión gestionar la instrucción con el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, al 2021, en los resultados alcanzados se obtuvo un valor correlación Rho de Spearman de ,803 correlación positiva considerable, el valor de significancia (sig) es de 0,00, con un valor de R2(regresión lineal) de ,868 es decir que influye la dimensión gestionar la instrucción con el proceso de refuerzo pedagógico en un 86,8% % en consecuencia, si existe influencia significativa, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. Esto quiere decir que el líder debe gestionar todo apoyo de coordinación, supervisión y evaluación de la práctica de sus funciones para mejorar el refuerzo pedagógico de los estudiantes.

Estos resultados son corroborados por Almendariz y Méndez, (2019) quienes concluyen que el líder directivo debe promover las cualidades de los docentes, esto permitirá la buena convivencia y fortalecimiento académico en los estudiantes.

Para respaldar estos resultados en la base teórica de Leithwood y Jantzi afirma que la dimensión gestionar la instrucción es una gestión interna en función de los recursos humano y materiales, por lo que se requiere que el líder directivo debe dotar de personal y monitoreo de los aprendizajes mediante el conocimiento curricular. Por lo que se requiere la supervisión y evaluación de la práctica docente.

Para Calucho el refuerzo pedagógico es la acción de apoyo al sistema educativo para los estudiantes que no alcanzan los logros en el aprendizaje. Para llevar a cabo el reforzamiento académico debe haber un proceso de evaluación, con la facilidad de ejecutar actividades académicas para canalizar los conocimientos de los estudiantes.

Con lo mencionado anteriormente se puede inferir que el liderazgo directivo debe gestionar todos los recursos necesarios que permitan mejorar el desempeño de los docentes para llevar a cabo los logros de aprendizaje mediante el refuerzo pedagógico para los estudiantes.

VI. CONCLUSIONES

1. El liderazgo directivo influye significativamente con los procesos de refuerzo pedagógico determinados en la Tabla 2. Esto significa que liderazgo directivo influyen en la conducción y el compromiso de los docentes por lo que se debe brindar todas las facilidades que contribuyan en la aplicación de estrategias en los programas de refuerzo pedagógico para que cumplan con los objetivos programados para los aprendizajes para los estudiantes de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero.
2. La dimensión es establecer direcciones influye significativamente con el proceso de refuerzo pedagógico determinados en la Tabla 3. Esto significa que el liderazgo directivo debe motivar y brindar recursos al personal docente con la visión y misión institucional en el cumplimiento de los programas de refuerzo pedagógico para la atención a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes.
3. La dimensión rediseñar la organización influye significativamente con el proceso de refuerzo pedagógico determinados en la Tabla 4. Esto significa que el liderazgo directivo influye en el compromiso y desempeño de los colaboradores mediante una comunicación abierta y fluida brindando confianza y apoyo para la interacción de vivencias entre los docentes.
4. La dimensión desarrollo de personas influye significativamente con el proceso de refuerzo pedagógico determinados en la Tabla 5. Esto significa que liderazgo directivo debe fortalecer las capacidades y conocimientos mediante las capacitaciones para que sean aplicadas en el refuerzo pedagógico para los estudiantes que presenten dificultades en el aprendizaje.
5. La dimensión gestionar la instrucción influye significativamente con el proceso de refuerzo pedagógico determinados en la Tabla 6. Esto quiere decir que el liderazgo directivo debe gestionar todo apoyo de coordinación, supervisión y evaluación de la práctica de los docentes para mejorar el desempeño docente para llevar a cabo los logros de aprendizaje mediante el refuerzo pedagógico para los estudiantes.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la directora de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, diseñar estrategias metodológicas que permitan la construcción de trabajo autónomo, exposiciones, y juegos con pertinencia al tema para mejorar el refuerzo académico para los estudiantes que no han alcanzados los aprendizajes.
2. Se recomienda a la directora de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, implementar talleres de reflexión pedagógica, con el propósito de valora la disposición y el interés de los docentes en participar en los refuerzos académicos de sus estudiantes debido a la falta de motivación, esto permitirá la cultura de mejora continua en los aprendizajes.
3. Se recomienda a la directora de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, implementar talleres como estrategias para mejorar el sentido de pertenecía y la identificación con la unidad educativa por medio de la comunicación entre el director y el personal docentes, como herramienta para reforzar la confianza y el fortalecimiento de su práctica docente en el refuerzo pedagógico de los estudiantes.
4. Se recomienda a la directora de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, establecer un plan de capacitación en el cual se debe establecer objetivos, metas y medición; para lo cual se debe definir las competencias blandas del personal docente mediante su departamento del talento humano, puesto que a través de la capacitación permite crecer y mejorar su experiencia que ayudarían en el refuerzo pedagógico de sus estudiantes.
5. Se recomienda a la directora de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero implementar estrategia para el trabajo colaborativo entre docente con el objetivo de mejorar el desempeño, puesto que la compartición de experiencias constructiva y aportaciones posibilitan la recuperación académica de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Álvarez. (2018). *Evaluar la necesidad de reforzamiento escolar para la implementación de un programa dirigido a estudiantes de colegios estatales de Magdalena del Mar – Lima.*
- Anderson, S. ((2010)). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, Vol. 9, Pág No. 2.* Obtenido de <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>
- Bravo Muñoz, M. A. (2017). *El liderazgo directivo como elemento estrategico en la efectividad del desempeño docente.* Loja: Repositorio Centro Universitario Loja.
- Calucho. (2018). *El refuerzo pedagógico como herramienta para el mejoramiento de los aprendizajes.* Universidad Andina Simón Bolívar.
- Calucho. (2018). *El refuerzo pedagógico como herramienta para el mejoramiento de los aprendizajes.* Universidad Andina Simón Bolívar .
- Calucho Herrera, M. C. (2018). *El refuerzo pedagógico como herramienta para el mejoramiento de los.* Quito: Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar.
- Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE). (2009). Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje. Hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 7(núm. 3), pp. 19-33.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55114063003.pdf>
- Chuez. (2016). *“El refuerzo pedagógico en el aprendizaje de matemáticas de los estudiantes del sexto grado de la Escuela De Educación Básica Manuela Espejo del cantón Ambato de la provincia del Tungurahua.*
- Davila Alvarez, D. (2018). *Evaluar la necesidad de reforzamiento escolar para la implementación de un nprograma dirigido a estudiantess de colegios estatales de Magdalena del Mar.* Lima-Perú: Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
- Fachelli, L. y. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- García. (2017). *Estilo de liderazgo directivo y su relación con el cumplimiento defunciones del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Distritode Mi Perú en el período 2017.*
- Gutiérrez. (2018). *Metodología de la investigación.*

- Herberth. (2015). *El refuerzo educativo*. (E. UFG, Ed.) Obtenido de <http://icti.ufg.edu.sv/doc/el.refuerzo.educativo.pdf>
- Herbeth. (2015). *El refuerzo educativo*. El Salvador. : Editorial UFG.
- Hernández. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGRAW-HILL.
- Hernández. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición ed.). McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jara. (2020). *refuerzo académico una herramienta trascendental para alcanzar los académico para Lengua y Literatura en la Unidad Educativa Daniel Hermida-Cuenca*.
- Juárez Casalengua, E. (2016). *influencia de la cultura de calidad, el liderazgo y las estrategias de innovación sobre los programas de innovación docente en la universidad*. Madrid-España: Repositorio Universidad Autonoma de Madrid.
- Leithwood, K. y. (2000). The effects of different sources of leadership on student engagement in school. *Leadership for Change and School Reform*.
- Llamo. (2015). *El liderazgo directivo y su relación con la gestión educativa de la I. E. N° 16642 del C.P. "El Triunfo" del distrito de Huarango - provincia de San Ignacio - Cajamarca – 2014*.
- López. (2004). Población Muestra Y Muestreo. *Punto Cero* , v.09 n.08(n.08). Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- López. (2017). *"Programa de reforzamiento pedagógico en matemática y los resultados de la evaluación censal de estudiantes-ECE de alumnos de segundo de secundaria en la Institución Educativa José María Vélaz-UGEL Huaylas- Caraz, 2016"*.
- Mayayo, J. L. (2013). Refuerzo escolar e inclusión educativa: propuesta teórico-práctica a partir de la experiencia de apoyo al éxito escolar del programa caixaproinfancia. *Revista de Educación Inclusiva, ISSN 1889-4208*, 19.
- Méndez, A. y. (2019). *El liderazgo y su incidencia en el rendimiento académico de la Unidad*.
- Moreno. (2019). *Refuerzo pedagógico en el ambiente del aprendizaje talleres colaborativos*. Universidad de Guayaquil.
- Para. (2020). *Incidencia del acompañamiento al directivo en el diseño del plan de refuerzo académico para Lengua y Literatura en la Unidad Educativa Daniel Hermida-Cuenca*.

- Pérez. (2016). *El refuerzo pedagógico y el proceso de la inferencia en la lectura en los estudiantes de Educación Básica De La Unidad Educativa Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24406/1/VANESSA%20%20PEREZ.pdf>
- Peréz Salazar, J. A. (2020). *Liderazgo en la gestión administrativa de las Escuelas de Educación Básica de la Coordinación Zonal 5-Distrito 12Do5 Palenque- Viinces*. Vinces-Guaya: Repositorio de la Univesidad Estatal de Milagro.
- Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizajes hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica. (2009). *REICE.*, 16.
- Quispe, I., & Allende, M. (2012). Diapositiva de proyecto de recuperación.
- Ramírez. (2016). El refuerzo pedagógico y su incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes de noveno año de educación básica de la escuela "General Córdova" de la parroquia Pishilata, cantón Ambato, provincia de Tungurahua". Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24746/1/Hermel%20%c3%81ngel%20Ram%c3%adrez%20Chacha.pdf>
- REICE. (2009). Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje. Hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, Vol.7(Núm.3).
- Reyes, T. y. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, Vol. 8 (Núm. 15). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006002.pdf>
- Ríos, G. P. (2017). *Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución*. Universidad de la Sabana. Obtenido de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/34630/FTesis%20Liderazgo%202018-3-196.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero. (2018). *El refuerzo educativo una alternativa de mejora de los aprendizajes en la institución educativa N° 31518 "José Gálvez Barrenechea"*.
- Salvador y Sánchez. ((2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Rev. investig. Altoandín*, vol.20(no.1). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011
- Sánchez. (2020). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente*, Virú. Universidad César Vallejo . Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56463/S%203%20nchez_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sierra. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Rev. esc.adm.neg. No. 81*.

Silva Gómez, M. I. (2019). *La gestión educativa para desarrollar un liderazgo pedagógico en los directivos y docentes de la Universidad Tecnológica ECOTEC*. Guayaquil: R epositorio Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Stephen, A. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectiva*, 19.

Torres, P. (2011). Liderazgo y dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes. *Revista Facultad de Ciencias Económicas Investigación y Reflexión*, vol. XIX(núm. 1,).

Unidad Educativa Fiscal Rita Lecumberri. (2018). *Refuerzo académico*.

Urrutia, B. G. (2014). Métodos óptimos para determinar validez de contenido. *Educ Med Super vol.28 no.3, vol.28 (no.3)*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412014000300014

Vaillant1, D. D. (2015). Liderazgo educativo en América latina: tendencias y desafíos. *GestiónArte*, 35.

Vega Carvajal, D. E. (2019). *Propuesta de actividades didácticas como refuerzo académico a aplicarse en estudiantes de nivel inicial en la "Unidad Educativa San José de Buen Pastor de la Benemérita Sociedad Protectora de la Infancia" que provengan de contextos vulnerables*. Guayaquil: Repositorio Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Zuluaga. (2011). *Pedagogía y Epistemología*.

ANEXOS



UNIDAD EDUCATIVA
PARTICULAR "MARTÍN
LUTERO"

Cda. Urbanor Mz. 118 V. 15 – 16 Telf.:
0961372946 COD AMIE 09H01291



Guayaquil, 29 de julio
del 2021

CARTA DE ACEPTACION

Por medio de la presente, yo, **DEISY EUGENIA CEDEÑO LOOR**, con C.I.# **1304442096**, en calidad de **Directora** de la **Unidad Educativa Particular "MARTIN LUTERO"**, por medio de la presente concedo la **autorización** para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Influencia del liderazgo directivo en el proceso de refuerzo pedagógico en la

Unidad Educativa

Particular Martín Lutero."

UNIDAD EDUCATIVA BASICA
MARTIN LUTERO

Deisy Cedeño L.
DIRECTORA

Atentamente,

C.I.# 130

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Liderazgo directivo	Leithwood y Jantzi, (2000) quienes manifiestan que liderazgo directivo en la educación es el desarrollo de ciertas conductas que está vinculada a los líderes influyendo en la conducción y el comportamiento de sus integrantes y de la comunidad escolar	Está orientado en la práctica directiva en motivar y expresar altas expectativas en el desempeño, tratando de brindar confianza, modelar roles y ejercer una influencia sobre los demás dentro de las relaciones de los seguidores	Establecer direcciones	Motivación laboral Reconocimiento laboral	Cuestionario	Escala ordinal Nunca, A veces, Siempre. A y
			Rediseñar la organización	Desempeño laboral Trabajo colaborativo		
			Desarrollar personas	Capacitación docente Programas formales		
			gestionar la instrucción	Dotación de materiales Evaluación de los aprendizajes		

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Refuerzo pedagógico	Chuez, (2016) Refuerzo pedagógico es el desarrollo de habilidades y actitudes en los estudiantes que presenta dificultades en los aprendizajes, llevado por medio de una labor que intenta corregir el no cumplimiento de los objetivos programados en ciertos estudiantes. La aplicación del refuerzo pedagógico establece programaciones dentro del establecimiento, porque son medida de atención a varios estudiantes que presentan dificultades en los aprendizajes.	El refuerzo pedagógico establece programaciones dentro del establecimiento, porque son medida de atención a varios estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes	Refuerzo pedagógico general	Actividades Adaptaciones	Cuestionario	Escala ordinal Nunca, A veces, y Siempre.
			refuerzo pedagógico particular	Refuerzo Evaluación continua		
			refuerzo pedagógico grupal	Actividades grupales		
			refuerzo pedagógico individualizado	Clases fuera del aula		

Anexo 2: Instrumento de liderazgo directivo

Cuestionario que evalúa el liderazgo directivo

Estimado (a) Docente:

Te saludo afectuosamente, esperando que te encuentres bien de salud y a la vez solicito tu apoyo en el llenado de este cuestionario que le presento, el cual tiene como objetivo determinar una escala valorativa Liderazgo directivo en los docentes. La información que brindarás es de mucho interés para la elaboración de una tesis de Maestría que se desarrolla en Universidad Cesar Vallejo de Piura.

Te pido que leas atentamente cada ítem y respondas marcando con un aspa de acuerdo a tu criterio:

Nunca (1)

A veces (2)

Siempre (3)

DIMENSIÓN: ESTABLECER DIRECCIONES				
INDICADORES: MOTIVACIÓN LABORAL		Opciones de respuesta		
1	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
2	¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
3	¿Los medios que utilizan en el desempeño de sus labores son propicios para desarrollar sus tareas?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
INDICADORES: RECONOCIMIENTO LABORAL		Opciones de respuesta		
4	¿Sientes que recibes reconocimiento por tu trabajo?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
5	¿Eres capaz de gestionar tu carga de trabajo de forma eficaz?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
6	¿Te sientes respetado en tu lugar de trabajo?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)

DIMENSIÓN: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN				
Indicadores: Desempeño laboral		Opciones de respuesta		
7	¿El docente brinda apoyo o asesoría cuando se les solicitan?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
8	¿Se valora la actuación del docente bajo su experiencia?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicadores: Trabajo colaborativo		Opciones de respuesta		
9	¿Sugerirías algún docente para mejorar su trabajo?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
10	¿Existe trabajo colaborativo en la unidad educativa?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
11	¿La unidad educativa recoge las propuestas del equipo docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
DIMENSIÓN: DESARROLLAR PERSONAS				
Indicadores: Capacitación Docente		Opciones de respuesta		
12	¿La unidad educativa ofrece a los docentes acompañamiento, capacitación, supervisión, o talleres?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
13	¿Existe monitoreo, acompañamiento y/o supervisión de las capacitaciones recibidas?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicadores: Programas formales		Opciones de respuesta		
14	Soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
15	¿La unidad educativa promueve la participación de los docentes en el intercambio de experiencias con otras Instituciones educativas?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
16	¿Ha participado en alguna actividad para implementar mejoras en la Institución Educativa?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
DIMENSIÓN: GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN				
Indicadores: Dotación de materiales		Opciones de respuesta		
17	¿La unidad educativa posee equipamiento para el trabajo didáctico (ej. audio, visual, musical, deportivo, tecnológico, otros)?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
18	¿Los docentes tenemos acceso a equipos (computadoras, proyector, televisores, de sonido, etc.) en buenas condiciones?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)

Indicadores: Evaluación de los aprendizaje		Opciones de respuesta		
19	¿La unidad educativa brinda orientaciones para alcanzar los objetivos estratégicos de la Institución?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
20	¿La unidad Educativa brinda Brindando orientaciones para la planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
21	¿Se realizando el seguimiento al desarrollo de las sesiones de aprendizaje que promuevan altos niveles de desempeño?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)

Anexo 3. Ficha técnica “liderazgo directivo”

Nombre: Escala para medir el liderazgo directivo

Autora: García Galarza, Brigette Genoveva

Fecha: 2021

Objetivo: Determinar la influye entre el liderazgo directivo con el refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, 2021

Aplicación: Docentes de la unidad educativa

Administración: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

Tipos de ítems: Enunciados

N. de ítems: 21

Distribución: Dimensiones e indicadores

DIMERNSIONES	INDICADORES	N. ITEMS
Establecer direcciones (6 ítems)	Motivación laboral	1,2,3
	Reconocimiento laboral	4,5,6
Rediseñar la organización (5 ítems)	Desempeño laboral	7,8
	Trabajo colaborativo	9,10,11
Desarrollar personas (5 ítems)	Capacitación docente	12,13
	Programas formales	14,15,16
Gestionar la instrucción (5 ítems)	Dotación de materiales	17,18
	Evaluación de los aprendizajes	19,20,21
Total de ítems: 21		

Evaluación

Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
3	Siempre
2	A veces
1	Nunca

Evaluaciones en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
	Establecer direcciones		Rediseñar la organización		Desarrollar personas		Gestionar la instrucción	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	6	1	5	1	5	1	5
Regular	7	11	6	19	6	19	6	9
Alto	12	18	10	15	10	15	10	15

Evaluación variable liderazgo directivo

Niveles	Brecha digital	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	21
Regular	22	41
Alto	42	63

Interpretación de los niveles

Nivel bajo	Nivel regular	Nivel alto
Su puntuación oscila en 1 a 21.	Su puntuación oscila en 22 a 41.	Su puntuación oscila en 42 a 63.

Anexo 4 Base de datos “liderazgo directivo”

	Establecer direcciones						Rediseñar la organización					Desarrollar personas					Gestionar la instrucción					Suma	Suma
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	21
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	21
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	21
4	2	1	2	3	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	7	33
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	42
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	9	40
7	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	10	42
8	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	13	51
9	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	11	47
10	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	12	47
11	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	12	52
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	63
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	63
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	14	62
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	63

Liderazgo Educativo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,991	21

Anexo 6. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (1er.experto)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar “liderazgo directivo”

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir el liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar,

HOJA DE VIDA

I. DATOS PERSONALES

Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

II. FORMACION PROFESIONAL

Grados Académicos y Títulos	Denominación	Universidad
Doctor	Administración de la educación	Universidad César Vallejo
Magister	Investigación y docencia	Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" - Lambayeque
Título Profesional	Ingeniero	Universidad Nacional de Piura
	Licenciado en educación	Universidad Nacional de Piura
Diplomados	Educación Rural	-ONG PROMEB; York Universit�; Universidad Autónoma de Baja California; Universidad de Piura
	Diplomado Internacional en Investigación Cualitativa	Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco
	Diplomado en gestión de los aprendizajes	Universidad César Vallejo

III. EXPERIENCIA LABORAL

Nombre de la Institución	Cargo Desempeñado
IESPP "Manuel Vegas Castillo" Ayabaca	-Director -Jefe de formación general y profesional - Coordinador académico - Secretario Académico - Jefe de investigación y práctica -Jefe de Unidad de Investigación
IESTP "Ricardo Ramos Plata"	Docente / jefe de producción
Sechura	
IESPP "Hno Victorino Elorz Goicoechea" Sullana	Coordinador del programa de formación en servicio Jefe del Dpto. de ciencia y tecnología Coordinador de Educación para el Desarrollo Sostenible Coordinador de investigación Capacitador, monitor y especialista del PRONAFCAP en el área de CTA
ISTP. "Otto Towsman"	Docente
ISPP "Felipe García Figallo" Piura	Docente
ACTUALMENTE	
IESPP " Piura"	-Jefe del Unidad de Investigación
UCV- Programa de Posgrado	- Docente

IV. RECONOCIMIENTO DE LABOR COMO INVESTIGADOR

Denominación del premio o certificación	Universidad/Institución que otorga	Año
Certificado de producción intelectual	Derrama Magisterial- MED 2 ^{do} puesto	2018

V. PUBLICACIONES:

Denominación de la investigación	Nombre de la revista	Año
Producción de textos a partir de experiencias y vivencias en biohuerto".	Monografía.com RVM N 005-2009-ED	2009
Realidad del adulto mayor en el distrito Veintiséis de Octubre: Aspiraciones y propuesta de intervención	Biblioteca Nacional del Perú	2020

VI. ASESOR DE TESIS: Pre grado y Postgrado

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento liderazgo directivo

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Liderazgo directivo	Establecer direcciones	Motivación laboral	1. ¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?				X		X		X		X		
			2. ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?				X		X		X		X		
			3. ¿Los medios que utilizan en el desempeño de sus labores son propicios para desarrollar sus tareas?				X		X		X		X		
		Reconocimiento laboral	4. ¿Sientes que recibes reconocimiento por tu trabajo?				X		X		X		X		
			5. ¿Eres capaz de gestionar tu carga de trabajo de forma eficaz?				X		X		X		X		
			6. ¿Te sientes respetado en tu lugar de trabajo?				X		X		X		X		
	Rediseñar la organización	Desempeño laboral	7. ¿El docente brinda apoyo o asesoría cuando se les solicitan?				X		X		X		X		
			8. ¿Se valora la actuación del docente bajo su experiencia?				X		X		X		X		
		Trabajo colaborativo	9. ¿Sugerirías algún docente para mejorar su trabajo?				X		X		X		X		
			10. ¿existe trabajo colaborativo en la unidad educativa?				X		X		X		X		
			11. ¿La unidad educativa recoge las propuestas del equipo docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Liderazgo directivo	Desarrollar personas	Capacitación docente	12. ¿La unidad educativa ofrece a los docentes acompañamiento, capacitación, supervisión, o talleres?				X		X		X		X		
			13. ¿Existe monitoreo, acompañamiento y/o supervisión de las capacitaciones recibidas?				X		X		X		X		
		Programas formales	14. ¿La unidad educativa brinda información y orientaciones para los programas de formación docente?				X		X		X		X		
			15. ¿La unidad educativa promueve la participación de los docentes en el intercambio de experiencias con otras Instituciones educativa?				X		X		X		X		
			16. ¿¿Ha participado en alguna actividad para implementar mejoras en la Institución Educativa?				X		X		X		X		
	Gestionar la instrucción	Dotación de materiales	17. ¿La unidad educativa posee equipamiento para el trabajo didáctico (ej. audio, visual, musical, deportivo, tecnológico, otros)?				X		X		X		X		
			18. ¿Los docentes tenemos acceso a equipos (computadoras, proyector, televisores, de sonido, etc.) en buenas condiciones?				X		X		X		X		
		Evaluación de los aprendizajes	19. ¿La unidad educativa brinda orientaciones para alcanzar los objetivos estratégicos de la Institución?				X		X		X		X		
			20. ¿La unidad Educativa brinda Brindando orientaciones para la planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes?				X		X		X		X		
			21. ¿Se realizando el seguimiento al desarrollo de las sesiones de aprendizaje que promuevan altos niveles de desempeño?				X		X		X		X		



Dr. Hildegarde Oclides Tamariz Nunjar

Anexo 7 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (2do experto)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar “liderazgo directivo”

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir el liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

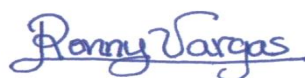
DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSC. Ronny Vargas Salazar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Finanzas y Economía Empresarial, Master en Gestión de Proyectos

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



MSC. Ronny Vargas

Evaluador

RONNY WLADIMIR VARGAS LEÓN

ESTUDIOS REALIZADOS

Posgrado: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Contaduría Pública
Universidad de Especialidades Espíritu Santo (Cursando 2019 - 2021)

Superior: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Contaduría Pública

Título: Bachiller en Comercio y Administración Ingeniero en Contabilidad y Auditoría – CPA

Master en Finanzas y Economía Empresarial

Master en Gestión de Proyectos (Actualmente cursando en la UEES).

UCSG: Conferencia de “Manejo de Boletín del Banco Central del Ecuador (B.C.E) Cuentas Nacionales”. – 6 de Junio de 2008.

UCSG: Conferencia “IVA para personas Jurídicas e Impuesto a la Renta para personas Jurídicas (Teórico y Práctico)”.

SECAP: Mantenimiento preventivo y correctivo de hardware y Software
Entrenamiento profesional sobre casos prácticos del Manual Internacional de Auditoría y Técnicas de Auditoría

ESAI BUSINESS SCHOOL DE LA UEES:

Diplomado en Normas Internacionales de Información Financiera.

Módulo 1: Contexto, Internacionalización contable y marco conceptual.

Módulo 2: Fundamentos de matemáticas financieras.

Módulo 3: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de activos.

Módulo 4: Reconocimiento, medición, presentación y revelación de instrumentos financieros

Módulo 5: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de ingresos y provisiones, activos contingentes y pasivos contingentes.

Módulo 6: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de pasivos laborales y pagos basados en acciones. Actividades especiales.

Módulo 7: bases para la preparación y presentación de estados financieros.

Módulo 8: Grupos económicos, combinación y consolidación de estados financieros.

Módulo 9: Simplificaciones de la NIIF para pymes. Diferencias con las NIIF completas.

Módulo 10: Impuestos sobre las ganancias: impuestos corrientes, diferidos y conciliación de diferencias (contables y fiscales) y efectos de las NIIF.

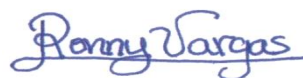
VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento liderazgo directivo

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Liderazgo directivo	Establecer direcciones	Motivación laboral	1. ¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?				X		X		X		X		
			2. ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?				X		X		X		X		
			3. ¿Los medios que utilizan en el desempeño de sus labores son propicios para desarrollar sus tareas?				X		X		X		X		
		Reconocimiento laboral	4. ¿Sientes que recibes reconocimiento por tu trabajo?				X		X		X		X		
			5. ¿Eres capaz de gestionar tu carga de trabajo de forma eficaz?				X		X		X		X		
			6. ¿Te sientes respetado en tu lugar de trabajo?				X		X		X		X		
	Rediseñar la organización	Desempeño laboral	7. ¿El docente brinda apoyo o asesoría cuando se les solicitan?				X		X		X		X		
			8. ¿Se valora la actuación del docente bajo su experiencia?				X		X		X		X		
		Trabajo colaborativo	9. ¿Sugerirías algún docente para mejorar su trabajo?				X		X		X		X		
			10. ¿existe trabajo colaborativo en la unidad educativa?				X		X		X		X		
			11. ¿La unidad educativa recoge las propuestas del equipo docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Liderazgo directivo	Desarrollar personas	Capacitación docente	12. ¿La unidad educativa ofrece a los docentes acompañamiento, capacitación, supervisión, o talleres?				X		X		X		X			
			13. ¿Existe monitoreo, acompañamiento y/o supervisión de las capacitaciones recibidas?				X		X		X		X			
		Programas formales	14. ¿La unidad educativa brinda información y orientaciones para los programas de formación docente?				X		X		X		X			
			15. ¿La unidad educativa promueve la participación de los docentes en el intercambio de experiencias con otras Instituciones educativa?				X		X		X		X			
			16. ¿Ha participado en alguna actividad para implementar mejoras en la Institución Educativa?				X		X		X		X			
	Gestionar la instrucción	Dotación de materiales	17. ¿La unidad educativa posee equipamiento para el trabajo didáctico (ej. audio, visual, musical, deportivo, tecnológico, otros)?				X		X		X		X			
			18. ¿Los docentes tenemos acceso a equipos (computadoras, proyector, televisores, de sonido, etc.) en buenas condiciones?				X		X		X		X			
		Evaluación de los aprendizaje	19. ¿La unidad educativa brinda orientaciones para alcanzar los objetivos estratégicos de la Institución?				X		X		X		X			
			20. ¿La unidad Educativa brinda Brindando orientaciones para la planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes?				X		X		X		X			
			21. ¿Se realizando el seguimiento al desarrollo de las sesiones de aprendizaje que promuevan altos niveles de desempeño?				X		X		X		X			



MSC. Ronny Vargas

Evaluador

Anexo 8 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (3er experto)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar “liderazgo directivo”

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir el liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ordoñez Mariscal María Fernanda

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Psicología Educativa

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		


FIRMA DEL EVALUADOR

MARIA FERNANDA ORDOÑEZ MARISCAL



Edad: 34 años
Estado civil: Casada
Cédula identidad: 0926070095
Dirección: Km 14/2 vía a Daule
Ciudad Victoria II etapa Mz 4537 Villa 3 -A 1
Tel: 0961269722
E-mail :mafer_emely@hotmail.com

ESTUDIOS

Primaria Escuela fiscal Mixta Abg.
"Cristóbal Ortiz Castro"

Secundaria Colegio Técnico Fiscal de señorita
"Amarilis Fuente Alcívar"

Superior Universidad Estatal de Guayaquil
Facultad de Filosofía

Título: Licenciada Educación Primaria
Universidad Cesar Vallejo

Título: Máster en psicología Educativa

Programas manejados: Word, Excel, Power point

EXPERIENCIA LABORAL

Escuela Particular: "Una Vida Con Propósito"
Cargo: Docente
Tiempo: 2 años

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento liderazgo directivo

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Liderazgo directivo	Establecer direcciones	Motivación laboral	1. ¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?				X		X		X		X		
			2. ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?				X		X		X		X		
			3. ¿Los medios que utilizan en el desempeño de sus labores son propicios para desarrollar sus tareas?				X		X		X		X		
		Reconocimiento laboral	4. ¿Sientes que recibes reconocimiento por tu trabajo?				X		X		X		X		
			5. ¿Eres capaz de gestionar tu carga de trabajo de forma eficaz?				X		X		X		X		
			6. ¿Te sientes respetado en tu lugar de trabajo?				X		X		X		X		
	Rediseñar la organización	Desempeño laboral	7. ¿El docente brinda apoyo o asesoría cuando se les solicitan?				X		X		X		X		
			8. ¿Se valora la actuación del docente bajo su experiencia?				X		X		X		X		
		Trabajo colaborativo	9. ¿Sugerirías algún docente para mejorar su trabajo?				X		X		X		X		
			10. ¿existe trabajo colaborativo en la unidad educativa?				X		X		X		X		
			11. ¿La unidad educativa recoge las propuestas del equipo docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Liderazgo directivo	Desarrollar personas	Capacitación docente	12. ¿La unidad educativa ofrece a los docentes acompañamiento, capacitación, supervisión, o talleres?				X		X		X		X		
			13. ¿Existe monitoreo, acompañamiento y/o supervisión de las capacitaciones recibidas?				X		X		X		X		
		Programas formales	14. ¿La unidad educativa brinda información y orientaciones para los programas de formación docente?				X		X		X		X		
			15. ¿La unidad educativa promueve la participación de los docentes en el intercambio de experiencias con otras Instituciones educativas?				X		X		X		X		
			16. ¿Ha participado en alguna actividad para implementar mejoras en la Institución Educativa?				X		X		X		X		
	Gestionar la instrucción	Dotación de materiales	17. ¿La unidad educativa posee equipamiento para el trabajo didáctico (ej. audio, visual, musical, deportivo, tecnológico, otros)?				X		X		X		X		
			18. ¿Los docentes tenemos acceso a equipos (computadoras, proyector, televisores, de sonido, etc.) en buenas condiciones?				X		X		X		X		
		Evaluación de los aprendizajes	19. ¿La unidad educativa brinda orientaciones para alcanzar los objetivos estratégicos de la Institución?				X		X		X		X		
			20. ¿La unidad Educativa brinda Brindando orientaciones para la planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes?				X		X		X		X		
			21. ¿Se realizando el seguimiento al desarrollo de las sesiones de aprendizaje que promuevan altos niveles de desempeño?				X		X		X		X		


 FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 9 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (4to experto)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar “liderazgo directivo”

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir el liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

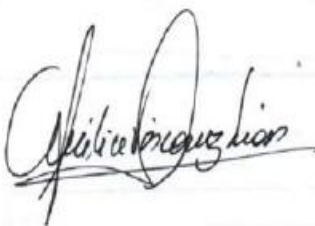
DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lilian Vásconez León

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Administración de la educación

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MSc. Lilia Vásconez León

C.I 0916551542

Número de registro en la senescyt 0043175921



Lilia del Carmen Vásconez León

"Curiosa, motivada y determinada"

0986365154 - 2410239

Guayas - Guayaquil

lil-stron@hotmail.com

Fecha de nacimiento: 31/01/1975

C.I: 0916551542

Mi experiencia profesional abarca prácticamente las asignaturas de Educación Cultural y Artísticas para Básica Superior y Bachillerato, Lengua y Literatura para para nivel 4 por lo que me motiva a desarrollo profesional y poner en practica todo el conocimiento adquirido durante mi formación universitaria, formando parte de un equipo de trabajo que me permita desarrollarme personal y profesionalmente.

Como observaran en mi CV soy una persona seria, activa, dinámica, responsable y en continuo proceso de formación en el campo de la Educación con muchas ganas de trabajar y de aprender, gran habilidad de escucha y comunicación. Me considero con capacidad de liderazgo, organización y dispuesta a trabajar en equipo, ganas empatía y busco puntos de conexión y unión, soy apasionada a la enseñanza.

COMPETENCIAS

- | | | |
|---------------------|---------|---------------------------------|
| • Manejo del estrés | Francés | Software: Excel, Word, |
| • Trabajo en equipo | Inglés | PowerPoint, Outlook, Photoshop, |
| • Empatía | Español | Illustrator, |

FORMACIÓN ACADÉMICA

- Instrucción Primaria:** Escuela Particular "Santa María de Jesús" 1^{er} a 6^o Grado.
CICLO BASICO: Colegio Nacional "Dolores Sucre" de 1^{er} a 3^{er} año.
CICLO DIVERSIFICADO: Colegio Particular "Ecuador Amazónico" de 4^o y 5^o Colegio Particular Nocturno "Speed Writing" 6^o año.
Especialización: Informática - Administración.
- Secundaria:** Teóloga Pedagógica en Ventas y Diseño Gráfico Computarizado Universidad de Guayaquil
Licenciada: Meropodoteonía y Publicidad Universidad de Guayaquil
- Superior:** Maestra en Administración de la Educación Universidad César Vallejo Piura - Perú

EXPERIENCIA DOCENTE

- 2012
Guayaquil - Guayas
SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE SEÑORAS LIBANESA SIRIA
Docente de Lengua y Literatura
Educación Básica Superior
Tutora de 9no
Coordinadora de eventos
- 2012
Guayaquil - Guayas
COLEGIO PARTICULAR PROVINCIA DE GALAPAGOS
Docente de Lengua y Literatura y Estudios Sociales
Educación Básica Superior
Tutora de 8vo
Rector Balas Arana Jesús Jacinto

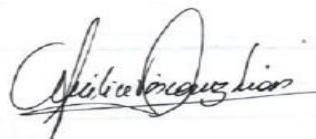
VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento liderazgo directivo

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Liderazgo directivo	Establecer direcciones	Motivación laboral	1. ¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?				X		X		X		X		
			2. ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?				X		X		X		X		
			3. ¿Los medios que utilizan en el desempeño de sus labores son propicios para desarrollar sus tareas?				X		X		X		X		
		Reconocimiento laboral	4. ¿Sientes que recibes reconocimiento por tu trabajo?				X		X		X		X		
			5. ¿Eres capaz de gestionar tu carga de trabajo de forma eficaz?				X		X		X		X		
			6. ¿Te sientes respetado en tu lugar de trabajo?				X		X		X		X		
	Rediseñar la organización	Desempeño laboral	7. ¿El docente brinda apoyo o asesoría cuando se les solicitan?				X		X		X		X		
			8. ¿Se valora la actuación del docente bajo su experiencia?				X		X		X		X		
		Trabajo colaborativo	9. ¿Sugerirías algún docente para mejorar su trabajo?				X		X		X		X		
			10. ¿existe trabajo colaborativo en la unidad educativa?				X		X		X		X		
			11. ¿La unidad educativa recoge las propuestas del equipo docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Liderazgo directivo	Desarrollar personas	Capacitación docente	12. ¿La unidad educativa ofrece a los docentes acompañamiento, capacitación, supervisión, o talleres?				X		X		X		X		
			13. ¿Existe monitoreo, acompañamiento y/o supervisión de las capacitaciones recibidas?				X		X		X		X		
		Programas formales	14. ¿La unidad educativa brinda información y orientaciones para los programas de formación docente?				X		X		X		X		
			15. ¿La unidad educativa promueve la participación de los docentes en el intercambio de experiencias con otras Instituciones educativa?				X		X		X		X		
			16. ¿Ha participado en alguna actividad para implementar mejoras en la Institución Educativa?				X		X		X		X		
	Gestionar la instrucción	Dotación de materiales	17. ¿La unidad educativa posee equipamiento para el trabajo didáctico (ej. audio, visual, musical, deportivo, tecnológico, otros)?				X		X		X		X		
			18. ¿Los docentes tenemos acceso a equipos (computadoras, proyector, televisores, de sonido, etc.) en buenas condiciones?				X		X		X		X		
		Evaluación de los aprendizajes	19. ¿La unidad educativa brinda orientaciones para alcanzar los objetivos estratégicos de la Institución?				X		X		X		X		
			20. ¿La unidad Educativa brinda Brindando orientaciones para la planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes?				X		X		X		X		
			21. ¿Se realizando el seguimiento al desarrollo de las sesiones de aprendizaje que promuevan altos niveles de desempeño?				X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR
MSc. Lilia Vásquez León
C.I 0916551542
Número de registro en la senescyt 6043176921

Anexo 10 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (5to experto)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar “liderazgo directivo”

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir el liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Msc. Gloria Sabando Zambrano

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Msc. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy Inadecuado
X				

Msc. Gloria Sabando Zambrano

FIRMA DEL EVALUADOR

GLORIA MAGDALENA SABANDO ZAMBRANO

1. DATOS PERSONALES

FECHA DE NACIMIENTO : 13 DE ABRIL DE 1974
LUGAR DE NACIMIENTO : EL EMPALME - GUAYAS
ESTADO CIVIL: SOLTERA
EDAD : 47 AÑOS
NUMERO DE CEDULA: 1203791155
NACIONALIDAD: ECUATORIANA
DIRECCION : VIA GUAYAQUIL CDLA. BACA CARBO
TELÉFONO : CELULAR: 0980970937
CORREO: gloriasabando@hotmail.com
gloriasabando@gmail.com



<mailto:gloriasabando@hotmail.com>

PROFESIONAL

Grados o Títulos Obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grados/Títulos	Fecha de obtención
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIDAD EDUCATIVA 23 DE JUNIO	BACHILLER	1993
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO	PROFESSORA DE SEGUNDA ENSEÑANZA	2007
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	2008
DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	DIPLOMADO	2010
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	MAGISTER	2021

3. EXPERIENCIA PROFESIONAL

Institución	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
COLEGIO FISCAL TÉCNICO AGROPECUARIO PUEBLO NUEVO - . DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2006	MARZO 2009
COLEGIO COMPENSATORIO JOSÉ MARÍA VELASCO IBARRA - DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2009	ENERO 2010
EXTENSIÓN Nº 70 EL EMPALME UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MARÍA VÉLAZ, S.J. IRFEYAL - DOCENTE SECRETARIA	FISCOMISIONAL	ABRIL 2006	FEBRERO 2012
UNIDAD EDUCATIVA EL EMPALME - DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2010	DICIEMBRE 2015
UNIDAD EDUCATIVA TÉCNICO AGROPECUARIO PUEBLO NUEVO - RECTORA	FISCAL	DICIEMBRE 2015	ACTUAL
EXTENSIÓN Nº 70 EL EMPALME UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MARÍA VÉLAZ, S.J. IRFEYAL - COORDINADORA ADMINISTRATIVA	FISCOMISIONAL	MARZO 2012	ACTUAL
PASODEHU EN CONVENIO CON LA UNIVERSIDAD CHARLES DARWIN, FLORIDA - TÉCNICA DE ENLACE	PRIVADA	DICIEMBRE 2020	ACTUAL

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento liderazgo directivo

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Liderazgo directivo	Establecer direcciones	Motivación laboral	1. ¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?				X		X		X		X		
			2. ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?				X		X		X		X		
			3. ¿Los medios que utilizan en el desempeño de sus labores son propicios para desarrollar sus tareas?				X		X		X		X		
		Reconocimiento laboral	4. ¿Sientes que recibes reconocimiento por tu trabajo?				X		X		X		X		
			5. ¿Eres capaz de gestionar tu carga de trabajo de forma eficaz?				X		X		X		X		
			6. ¿Te sientes respetado en tu lugar de trabajo?				X		X		X		X		
	Rediseñar la organización	Desempeño laboral	7. ¿El docente brinda apoyo o asesoría cuando se les solicitan?				X		X		X		X		
			8. ¿Se valora la actuación del docente bajo su experiencia?				X		X		X		X		
		Trabajo colaborativo	9. ¿Sugerirías algún docente para mejorar su trabajo?				X		X		X		X		
			10. ¿existe trabajo colaborativo en la unidad educativa?				X		X		X		X		
			11. ¿La unidad educativa recoge las propuestas del equipo docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Liderazgo directivo	Desarrollar personas	Capacitación docente	12. ¿La unidad educativa ofrece a los docentes acompañamiento, capacitación, supervisión, o talleres?				X		X		X		X		
			13. ¿Existe monitoreo, acompañamiento y/o supervisión de las capacitaciones recibidas?				X		X		X		X		
		Programas formales	14. ¿La unidad educativa brinda información y orientaciones para los programas de formación docente?				X		X		X		X		
			15. ¿La unidad educativa promueve la participación de los docentes en el intercambio de experiencias con otras Instituciones educativa?				X		X		X		X		
			16. ¿Ha participado en alguna actividad para implementar mejoras en la Institución Educativa?				X		X		X		X		
	Gestionar la instrucción	Dotación de materiales	17. ¿La unidad educativa posee equipamiento para el trabajo didáctico (ej. audio, visual, musical, deportivo, tecnológico, otros)?				X		X		X		X		
			18. ¿Los docentes tenemos acceso a equipos (computadoras, proyector, televisores, de sonido, etc.) en buenas condiciones?				X		X		X		X		
		Evaluación de los aprendizajes	19. ¿La unidad educativa brinda orientaciones para alcanzar los objetivos estratégicos de la Institución?				X		X		X		X		
			20. ¿La unidad Educativa brinda Brindando orientaciones para la planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes?				X		X		X		X		
			21. ¿Se realizando el seguimiento al desarrollo de las sesiones de aprendizaje que promuevan altos niveles de desempeño?				X		X		X		X		


 FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 11. Instrumento de refuerzo pedagógico

Cuestionario que evalúa el refuerzo pedagógico

Estimado (a) Docente:

Te saludo afectuosamente, esperando que te encuentres bien de salud y a la vez solicito tu apoyo en el llenado de este cuestionario que le presento, el cual tiene como objetivo determinar una escala valorativa de los refuerzos pedagógicos en los docentes. La información que brindarás es de mucho interés para la elaboración de una tesis de Maestría que se desarrolla en Universidad Cesar Vallejo de Piura.

Te pido que leas atentamente cada ítem y respondas marcando con un aspa de acuerdo a tu criterio:

Nunca (1)

A veces (2)

Siempre (3)

DIMENSIÓN: REFUERZO PEDAGÓGICO GENERAL				
Indicador: Actividades		Opción de respuesta		
1	¿Se utiliza la evaluación para motivar al alumno?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
2	¿Se involucra a las familias y a otros actores en la evaluación del centro?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
3	¿Se integra los resultados de las evaluaciones externas del centro en la práctica docente?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
4	¿Se realizan actividades para los alumnos, para que disfruten en el proceso de aprendizaje?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicador: Adaptaciones		Opción de respuesta		
5	¿Considera que se realizan acciones para la diversidad manera personalizada para cada alumno?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
6	¿Se diseñan contenidos específicos de acuerdo con la realidad de nuestra comunidad?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
7	¿Estimulamos y favorecemos el desarrollo autónomo de los alumnos?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)

DIMENSIÓN: REFUERZO PEDAGÓGICO PARTICULAR				
Indicador: Refuerzo		Opción de respuesta		
8	¿Realizo sesiones posteriores y otras acciones de intervención pedagógica con base en las necesidades identificadas en los estudiantes?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
9	¿Se Difunde los beneficios y avances de los estudiantes entre el resto de la comunidad?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
10	¿Evalúo los avances de los estudiantes que participan en el Programa?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
11	¿Realizo actividades para promover la participación de la comunidad a favor de los refuerzos pedagógicos de los estudiantes?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicador: Evaluación continua		Opción de respuesta		
12	¿Se evalúa el nivel de logro de sus estudiantes para mejorar la programación de actividades de aprendizaje?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
13	¿Se Intercambia estrategias pedagógicas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
14	¿Se toma en cuenta los resultados de aprendizaje de los estudiantes?			

DIMENSIÓN: REFUERZO PEDAGÓGICO GRUPAL				
Indicador: Actividades grupales		Opción de respuesta		
15	¿Los objetivos del programa son relevantes y están vinculados con las necesidades, en los grupos de intervención de la escuela ante la sociedad del conocimiento?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
16	¿Los objetivos muestran con claridad la incidencia del programa en los resultados de los alumnos?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
17	¿El diseño del programa prevé itinerarios de aprendizaje flexibles en función de los diferentes intereses y estilos de aprendizaje del profesorado?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
18	¿El diseño del programa prevé contenidos y estrategias adaptadas al profesorado con diferente conocimiento y práctica pedagógica: profesores principiantes, experimentados?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
DIMENSIÓN: REFUERZO PEDAGÓGICO INDIVIDUALIZADO				
Indicador: Clases fuera del aula		Opción de respuesta		
19	¿Considera que los aprendizajes al aire libre es una propuesta pedagógica, que va más allá del espacio físico?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
20	¿Cuándo se realizan actividades fuera del aula los estudiantes demuestra un cambio de actitud?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
21	¿Considera que el cambio de lugar mejoraría los aprendizajes de los estudiantes con dificultades académicas?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)

Anexo 12 Ficha técnica el “refuerzo pedagógico”

Nombre: Escala para medir el refuerzo pedagógico

Autora: García Galarza, Briggette Genoveva

Fecha: 2021

Objetivo: Determinar la influye entre el liderazgo directivo con el refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil, 2021

Aplicación: Docentes de la unidad educativa Administración: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

Tipos de ítems: Enunciados

N. de ítems: 21

Distribución: Dimensiones e indicadores

DIMERNSIONES	INDICADORES	N. ITEMS
Refuerzo pedagógico general (7 ítems)	Actividades	1,2,3,4
	Adaptaciones	5,6,7
Refuerzo pedagógico particular (7 ítems)	Refuerzo	8,9,10,11
	Evaluación continua	12,13,14
Refuerzo pedagógico grupal (4 ítems)	Actividades grupales	15,16,17,18
Refuerzo pedagógico individualizado (3 ítems)	Clases afuera del aula	19,20,21
Total de ítems: 21		

Evaluación

Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
3	Siempre
2	A veces
1	Nunca

Evaluaciones en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
	Refuerzo pedagógico general		Refuerzo pedagógico particular		Refuerzo pedagógico grupal		Refuerzo pedagógico individualizado	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	7	1	7	1	4	1	3
Regular	8	13	8	13	5	7	4	5
Alto	14	21	14	21	8	12	6	9

Evaluación variable refuerzo pedagógico

Niveles	Brecha digital	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	21
Regular	22	41
Alto	42	63

Interpretación de los niveles

Nivel bajo	Nivel regular	Nivel alto
Su puntuación oscila en 1 a 21.	Su puntuación oscila en 22 a 41.	Su puntuación oscila en 42 a 63.

Anexo 13 Base de datos “refuerzo pedagógico”

	Establecer direcciones						Suma	Rediseñar la organización					Suma	Desarrollar personas					Suma	Gestionar la instrucción					Suma	Suma
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11		12	13	14	15	16		17	18	19	20	21		
1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	21
2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	21
3	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	21
4	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	21
5	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	41
6	2	2	2	2	2	2	12	2	1	1	1	2	7	2	2	2	2	1	9	1	2	2	2	2	9	37
7	2	2	2	2	2	3	13	2	2	1	2	1	8	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	40
8	3	2	3	2	3	2	15	2	2	3	2	1	10	1	2	2	2	1	8	2	2	1	2	3	10	43
9	2	2	2	3	2	2	13	3	2	3	2	2	12	2	2	2	3	2	11	2	2	1	2	2	9	45
10	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	3	12	2	2	2	3	2	11	2	3	2	2	3	12	47
11	2	3	3	2	3	3	16	2	3	2	2	3	12	2	2	3	3	2	12	3	2	3	2	2	12	52
12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	63
13	2	3	3	2	3	2	15	3	2	3	3	2	13	3	2	3	2	2	12	3	2	2	3	2	12	52
14	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	62
15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	63

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,989	21

Anexo 14. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (1er.experto)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar “Refuerzo Pedagógico”

OBJETIVO: Determinar cómo influye el liderazgo directivo en el proceso de refuerzo pedagógico en la Unidad Educativa Particular Martín Lutero, Guayaquil,2021

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar,

HOJA DE VIDA

II. DATOS PERSONALES

Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

II. FORMACION PROFESIONAL

Grados Académicos y Títulos	Denominación	Universidad
Doctor	Administración de la educación	Universidad César Vallejo
Magister	Investigación y docencia	Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"- Lambayeque
Título Profesional	Ingeniero	Universidad Nacional de Piura
	Licenciado en educación	Universidad Nacional de Piura
Diplomados	Educación Rural	-ONG PROMEB; York Universit�; Universidad Autónoma de Baja California; Universidad de Piura
	Diplomado Internacional en Investigación Cualitativa	Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco
	Diplomado en gestión de los aprendizajes	Universidad César Vallejo

III. EXPERIENCIA LABORAL

Nombre de la Institución	Cargo Desempeñado
IESPP "Manuel Vegas Castillo" Ayabaca	-Director -Jefe de formación general y profesional - Coordinador académico - Secretario Académico - Jefe de investigación y práctica -Jefe de Unidad de Investigación
IESTP "Ricardo Ramos Plata"	Docente / jefe de producción
Sechura	
IESPP "Hno Victorino Elorz Goicoechea" Sullana	Coordinador del programa de formación en servicio Jefe del Dpto. de ciencia y tecnología Coordinador de Educación para el Desarrollo Sostenible Coordinador de investigación Capacitador, monitor y especialista del PRONAFCAP en el área de CTA
ISTP. "Otto Towsman"	Docente
ISPP "Felipe García Figallo" Piura	Docente
ACTUALMENTE	
IESPP " Piura"	-Jefe del Unidad de Investigación
UCV- Programa de Posgrado	- Docente

IV. RECONOCIMIENTO DE LABOR COMO INVESTIGADOR

Denominación del premio o certificación	Universidad/Institución que otorga	Año
Certificado de producción intelectual	Derrama Magisterial- MED 2�o puesto	2018

V. PUBLICACIONES:

Denominación de la investigación	Nombre de la revista	Año
Producción de textos a partir de experiencias y vivencias en biohuerto".	Monografía.com RVM N 005-2009-ED	2009
Realidad del adulto mayor en el distrito Veintiséis de Octubre: Aspiraciones y propuesta de intervención	Biblioteca Nacional del Perú	2020

VI. ASESOR DE TESIS: Pre grado y Postgrado

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento refuerzo pedagógico

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	A veces	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Refuerzo pedagógico	Refuerzo pedagógico general	Actividades	1. ¿Se utiliza la evaluación para motivar al alumno?				X		X		X		X			
			2. ¿Se involucra a las familias y a otros actores en la evaluación del centro?				X		X		X		X			
			3. ¿Se integra los resultados de las evaluaciones externas del centro en la práctica docente?				X		X		X		X			
			4. ¿Se realizan actividades para los alumnos, para que disfruten en el proceso de aprendizaje?				X		X		X		X			
		Adaptaciones	5. ¿Considera que se realizan acciones para la diversidad manera personalizada para cada alumno?				X		X		X		X			
			6. ¿Se diseñan contenidos específicos de acuerdo con la realidad de nuestra comunidad?				X		X		X		X			
			7. ¿Estimulamos y favorecemos el desarrollo autónomo de los alumnos?				X		X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nuca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Refuerzo pedagógico	refuerzo pedagógico particular	Refuerzo	8. ¿Realizo sesiones posteriores y otras acciones de intervención pedagógica con base en las necesidades identificadas en los estudiantes?				X		X		X		X			
			9. ¿Se Difunde los beneficios y avances de los estudiantes entre el resto de la comunidad?				X		X		X		X			
			10. ¿Evalúo los avances de los estudiantes que participan en el Programa?				X		X		X		X			
			11. ¿Realizo actividades para promover la participación de la comunidad a favor de los refuerzos pedagógicos de los estudiantes?				X		X		X		X			
		Evaluación continua	12. ¿Se evalúa el nivel de logro de sus estudiantes para mejorar la programación de actividades de aprendizaje?				X		X		X		X			
			13. ¿Se Intercambia estrategias pedagógicas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes?				X		X		X		X			
			14. ¿Se toma en cuenta los resultados de aprendizaje de los estudiantes?				X		X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Refuerzo pedagógico	refuerzo pedagógico grupal	Actividades grupales	15. ¿Los objetivos del programa son relevantes y están vinculados con las necesidades, en los grupos de intervención de la escuela ante la sociedad del conocimiento?				X		X		X		X			
			16. ¿Los objetivos muestran con claridad la incidencia del programa en los resultados de los alumnos?				X		X		X		X			
			17. ¿El diseño del programa prevé itinerarios de aprendizaje flexibles en función de los diferentes intereses y estilos de aprendizaje del profesorado?				X		X		X		X			
			18. ¿El diseño del programa prevé contenidos y estrategias adaptadas al profesorado con diferente conocimiento y práctica pedagógica: ¿profesores principiantes, experimentados?				X		X		X		X			
		Clases fuera del aula	19. ¿Considera que los aprendizajes al aire libre es una propuesta pedagógica, que va más allá del espacio físico?				X		X		X		X			
			20. ¿Cuándo se realiza actividades fuera del aula los estudiantes demuestran un cambio de actitud?				X		X		X		X			
21. ¿Considera que el cambio de lugar mejoraría los aprendizajes de los estudiantes con dificultades académicas?					X		X		X		X					



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar,

Anexo 15 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (2do experto)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar “refuerzo pedagógico”

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir el liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSC. Ronny Vargas Salazar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Finanzas y Economía Empresarial, Master en Gestión de Proyectos

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



MSC. Ronny Vargas

Evaluador

RONNY WLADIMIR VARGAS LEÓN

ESTUDIOS REALIZADOS

Posgrado: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Contaduría Pública
Universidad de Especialidades Espíritu Santo (Cursando 2019 - 2021)

Superior: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Contaduría Pública

Título: Bachiller en Comercio y Administración Ingeniero en Contabilidad y Auditoría – CPA

Master en Finanzas y Economía Empresarial

Master en Gestión de Proyectos (Actualmente cursando en la UEES).

UCSG: Conferencia de “Manejo de Boletín del Banco Central del Ecuador (B.C.E) Cuentas Nacionales”. – 6 de Junio de 2008.

UCSG: Conferencia “IVA para personas Jurídicas e Impuesto a la Renta para personas Jurídicas (Teórico y Práctico)”.

SECAP: Mantenimiento preventivo y correctivo de hardware y Software

Entrenamiento profesional sobre casos prácticos del Manual Internacional de Auditoria y Técnicas de Auditoria

ESAI BUSINESS SCHOOL DE LA UEES:

Diplomado en Normas Internacionales de Información Financiera.

Módulo 1: Contexto, Internacionalización contable y marco conceptual.

Módulo 2: Fundamentos de matemáticas financieras.

Módulo 3: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de activos.

Módulo 4: Reconocimiento, medición, presentación y revelación de instrumentos financieros

Módulo 5: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de ingresos y provisiones, activos contingentes y pasivos contingentes.

Módulo 6: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de pasivos laborales y pagos basados en acciones. Actividades especiales.

Módulo 7: bases para la preparación y presentación de estados financieros.

Módulo 8: Grupos económicos, combinación y consolidación de estados financieros.

Módulo 9: Simplificaciones de la NIIF para pymes. Diferencias con las NIIF completas.

Módulo 10: Impuestos sobre las ganancias: impuestos corrientes, diferidos y conciliación de diferencias (contables y fiscales) y efectos de las NIIF.

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento refuerzo pedagógico

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Refuerzo pedagógico	Refuerzo pedagógico general	Actividades	1. ¿Se utiliza la evaluación para motivar al alumno?				X		X		X		X		
			2. ¿Se involucra a las familias y a otros actores en la evaluación del centro?				X		X		X		X		
			3. ¿Se integra los resultados de las evaluaciones externas del centro en la práctica docente?				X		X		X		X		
			4. ¿Se realizan actividades para los alumnos, para que disfruten en el proceso de aprendizaje?				X		X		X		X		
		Adaptaciones	5. ¿Considera que se realizan acciones para la diversidad manera personalizada para cada alumno?				X		X		X		X		
			6. ¿Se diseñan contenidos específicos de acuerdo con la realidad de nuestra comunidad?				X		X		X		X		
			7. ¿Estimulamos y favorecemos el desarrollo autónomo de los alumnos?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nuca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Refuerzo pedagógico	refuerzo pedagógico particular	Refuerzo	8. ¿Realizo sesiones posteriores y otras acciones de intervención pedagógica con base en las necesidades identificadas en los estudiantes?				X		X		X		X			
			9. ¿Se Difunde los beneficios y avances de los estudiantes entre el resto de la comunidad?				X		X		X		X			
			10. ¿Evalúo los avances de los estudiantes que participan en el Programa?				X		X		X		X			
			11. ¿Realizo actividades para promover la participación de la comunidad a favor de los refuerzos pedagógicos de los estudiantes?				X		X		X		X			
		Evaluación continua	12. ¿Se evalúa el nivel de logro de sus estudiantes para mejorar la programación de actividades de aprendizaje?				X		X		X		X			
			13. ¿Se Intercambia estrategias pedagógicas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes?				X		X		X		X			
			14. ¿Se toma en cuenta los resultados de aprendizaje de los estudiantes?				X		X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Refuerzo pedagógico	refuerzo pedagógico grupal	Actividades grupales	15. ¿Los objetivos del programa son relevantes y están vinculados con las necesidades, en los grupos de intervención de la escuela ante la sociedad del conocimiento?				X		X		X		X			
			16. ¿Los objetivos muestran con claridad la incidencia del programa en los resultados de los alumnos?				X		X		X		X			
			17. ¿El diseño del programa prevé itinerarios de aprendizaje flexibles en función de los diferentes intereses y estilos de aprendizaje del profesorado?				X		X		X		X			
			18. ¿El diseño del programa prevé contenidos y estrategias adaptadas al profesorado con diferente conocimiento y práctica pedagógica: ¿profesores principiantes, experimentados?				X		X		X		X			
	Clases fuera del aula		19. ¿Considera que los aprendizajes al aire libre es una propuesta pedagógica, que va más allá del espacio físico?				X		X		X		X			
			20. ¿Cuándo se realiza actividades fuera del aula los estudiantes demuestran un cambio de actitud?				X		X		X		X			
			21. ¿Considera que el cambio de lugar mejoraría los aprendizajes de los estudiantes con dificultades académicas?				X		X		X		X			

Ronny Vargas

MSC. Ronny Vargas

Evaluador

Anexo 16 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (3er experto)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar “refuerzo pedagógico”

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir el liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ordoñez Mariscal María Fernanda

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Psicología Educativa

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		


FIRMA DEL EVALUADOR

MARIA FERNANDA ORDOÑEZ MARISCAL



Edad: 34 años
Estado civil: Casada
Cédula identidad: 0926070095
Dirección: Km 14/2 vía a Daule
Ciudad Victoria II etapa Mz 4537 Villa 3 -A 1
Tel: 0961269722
E-mail :mafer_emely@hotmail.com

ESTUDIOS

Primaria	Escuela fiscal Mixta Abg. "Cristóbal Ortiz Castro"
Secundaria	Colegio Técnico Fiscal de señorita "Amarilis Fuente Alcívar"
Superior	Universidad Estatal de Guayaquil Facultad de Filosofía
Título:	Licenciada Educación Primaria Universidad Cesar Vallejo
Título:	Máster en psicología Educativa

Programas manejados: Word, Excel, Power point

EXPERIENCIA LABORAL

Escuela Particular:	"Una Vida Con Propósito"
Cargo:	Docente
Tiempo:	2 años

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento refuerzo pedagógico

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Refuerzo pedagógico	Refuerzo pedagógico general	Actividades	1. ¿Se utiliza la evaluación para motivar al alumno?				X		X		X		X		
			2. ¿Se involucra a las familias y a otros actores en la evaluación del centro?				X		X		X		X		
			3. ¿Se integra los resultados de las evaluaciones externas del centro en la práctica docente?				X		X		X		X		
			4. ¿Se realizan actividades para los alumnos, para que disfruten en el proceso de aprendizaje?				X		X		X		X		
		Adaptaciones	5. ¿Considera que se realizan acciones para la diversidad manera personalizada para cada alumno?				X		X		X		X		
			6. ¿Se diseñan contenidos específicos de acuerdo con la realidad de nuestra comunidad?				X		X		X		X		
			7. ¿Estimulamos y favorecemos el desarrollo autónomo de los alumnos?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nuca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Refuerzo pedagógico	refuerzo pedagógico particular	Refuerzo	8. ¿Realizo sesiones posteriores y otras acciones de intervención pedagógica con base en las necesidades identificadas en los estudiantes?				X		X		X		X			
			9. ¿Se Difunde los beneficios y avances de los estudiantes entre el resto de la comunidad?				X		X		X		X			
			10. ¿Evalúo los avances de los estudiantes que participan en el Programa?				X		X		X		X			
			11. ¿Realizo actividades para promover la participación de la comunidad a favor de los refuerzos pedagógicos de los estudiantes?				X		X		X		X			
		Evaluación continua	12. ¿Se evalúa el nivel de logro de sus estudiantes para mejorar la programación de actividades de aprendizaje?				X		X		X		X			
			13. ¿Se Intercambia estrategias pedagógicas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes?				X		X		X		X			
			14. ¿Se toma en cuenta los resultados de aprendizaje de los estudiantes?				X		X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Refuerzo pedagógico	refuerzo pedagógico grupal	Actividades grupales	15. ¿Los objetivos del programa son relevantes y están vinculados con las necesidades, en los grupos de intervención de la escuela ante la sociedad del conocimiento?				X		X		X		X			
			16. ¿Los objetivos muestran con claridad la incidencia del programa en los resultados de los alumnos?				X		X		X		X			
			17. ¿El diseño del programa prevé itinerarios de aprendizaje flexibles en función de los diferentes intereses y estilos de aprendizaje del profesorado?				X		X		X		X			
			18. ¿El diseño del programa prevé contenidos y estrategias adaptadas al profesorado con diferente conocimiento y práctica pedagógica: ¿profesores principiantes, experimentados?				X		X		X		X			
	Clases fuera del aula		19. ¿Considera que los aprendizajes al aire libre es una propuesta pedagógica, que va más allá del espacio físico?				X		X		X		X			
			20. ¿Cuándo se realiza actividades fuera del aula los estudiantes demuestran un cambio de actitud?				X		X		X		X			
			21. ¿Considera que el cambio de lugar mejoraría los aprendizajes de los estudiantes con dificultades académicas?				X		X		X		X			


 FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 17 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (4to experto)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar “refuerzo pedagógico”

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir el liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

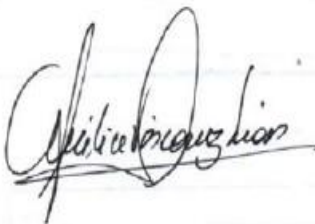
DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lilian Vásquez León

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Administración de la educación

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MSc. Lilia Vásquez León

C.I 0916551542

Número de registro en la senescyt 0043175921



Lilia del Carmen Vásconez León

"Curiosa, motivada y determinada"

0986365154 - 2410239

Guayas - Guayaquil

lil-stron@hotmail.com

Fecha de nacimiento: 31/01/1975

C.I: 0916551542

Mi experiencia profesional abarca prácticamente las asignaturas de Educación Cultural y Artísticas para Básica Superior y Bachillerato, Lengua y Literatura para para nivel 4 por lo que me motiva a desarrollo profesional y poner en práctica todo el conocimiento adquirido durante mi formación universitaria, formando parte de un equipo de trabajo que me permita desarrollarme personal y profesionalmente.

Como observaran en mi CV soy una persona seria, activa, dinámica, responsable y en continuo proceso de formación en el campo de la Educación con muchas ganas de trabajar y de aprender, gran habilidad de escucha y comunicación. Me considero con capacidad de liderazgo, organización y dispuesta a trabajar en equipo, genero empatía y busco puntos de conexión y unión, soy apasionada a la enseñanza.

COMPETENCIAS

- | | | |
|---------------------|---------|---------------------------------|
| • Manejo del estrés | Francés | Software: Excel, Word, |
| • Trabajo en equipo | Inglés | PowerPoint, Outlook, Photoshop, |
| • Empatía | Español | Illustrator, |

FORMACIÓN ACADÉMICA

Instrucción Primaria:	Escuela Particular "Santa María de Jesús" 1 ^{er} a 6 ^o Grado. CICLO BASICO: Colegio Nacional "Dolores Sucre" de 1 ^{er} a 3 ^{er} año. CICLO DIVERSIFICADO: Colegio Particular "Ecuador Amazónico" de 4 ^o y 5 ^o Colegio Particular Nocturno "Speed Writing" 6 ^o año. Especialización: Informática - Administración.
Secundaria:	Teóloga Pedagógica en Ventas y Diseño Gráfico Computarizado Universidad de Guayaquil Licenciada: Mercaadotecnia y Publicidad Universidad de Guayaquil
Superior:	Maestra en Administración de la Educación Universidad César Vallejo Piura - Perú

EXPERIENCIA DOCENTE

2012 Guayaquil - Guayas	SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE SEÑORAS LIBANESA SIRIA Docente de Lengua y Literatura Educación Básica Superior Tutora de 8vo Coordinadora de eventos
2012 Guayaquil - Guayas	COLEGIO PARTICULAR PROVINCIA DE GALAPAGOS Docente de Lengua y Literatura y Estudios Sociales Educación Básica Superior Tutora de 8vo Rector Balaz Arana Jesús Jacinto

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento refuerzo pedagógico

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Refuerzo pedagógico	Refuerzo pedagógico general	Actividades	1. ¿Se utiliza la evaluación para motivar al alumno?				X		X		X		X		
			2. ¿Se involucra a las familias y a otros actores en la evaluación del centro?				X		X		X		X		
			3. ¿Se integra los resultados de las evaluaciones externas del centro en la práctica docente?				X		X		X		X		
			4. ¿Se realizan actividades para los alumnos, para que disfruten en el proceso de aprendizaje?				X		X		X		X		
		Adaptaciones	5. ¿Considera que se realizan acciones para la diversidad manera personalizada para cada alumno?				X		X		X		X		
			6. ¿Se diseñan contenidos específicos de acuerdo con la realidad de nuestra comunidad?				X		X		X		X		
			7. ¿Estimulamos y favorecemos el desarrollo autónomo de los alumnos?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nuca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Refuerzo pedagógico	refuerzo pedagógico particular	Refuerzo	8. ¿Realizo sesiones posteriores y otras acciones de intervención pedagógica con base en las necesidades identificadas en los estudiantes?				X		X		X		X			
			9. ¿Se Difunde los beneficios y avances de los estudiantes entre el resto de la comunidad?				X		X		X		X			
			10. ¿Evalúo los avances de los estudiantes que participan en el Programa?				X		X		X		X			
			11. ¿Realizo actividades para promover la participación de la comunidad a favor de los refuerzos pedagógicos de los estudiantes?				X		X		X		X			
		Evaluación continua	12. ¿Se evalúa el nivel de logro de sus estudiantes para mejorar la programación de actividades de aprendizaje?				X		X		X		X			
			13. ¿Se Intercambia estrategias pedagógicas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes?				X		X		X		X			
			14. ¿Se toma en cuenta los resultados de aprendizaje de los estudiantes?				X		X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Refuerzo pedagógico	refuerzo pedagógico grupal	Actividades grupales	15. ¿Los objetivos del programa son relevantes y están vinculados con las necesidades, en los grupos de intervención de la escuela ante la sociedad del conocimiento?				X		X		X		X			
			16. ¿Los objetivos muestran con claridad la incidencia del programa en los resultados de los alumnos?				X		X		X		X			
			17. ¿El diseño del programa prevé itinerarios de aprendizaje flexibles en función de los diferentes intereses y estilos de aprendizaje del profesorado?				X		X		X		X			
			18. ¿El diseño del programa prevé contenidos y estrategias adaptadas al profesorado con diferente conocimiento y práctica pedagógica: ¿profesores principiantes, experimentados?				X		X		X		X			
	Clases fuera del aula		19. ¿Considera que los aprendizajes al aire libre es una propuesta pedagógica, que va más allá del espacio físico?				X		X		X		X			
			20. ¿Cuándo se realiza actividades fuera del aula los estudiantes demuestran un cambio de actitud?				X		X		X		X			
			21. ¿Considera que el cambio de lugar mejoraría los aprendizajes de los estudiantes con dificultades académicas?				X		X		X		X			



FIRMA DEL EVALUADOR
MSc. Lilia Vásquez León
C.I. 0916551542

Número de registro en la senescyt 0040175921

Anexo 18 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (5to experto)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar “refuerzo pedagógico”

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir el liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Particular Martín Lutero

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Msc. Gloria Sabando Zambrano

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Msc. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy Inadecuado
X				

Msc. Gloria Sabando Zambrano

FIRMA DEL EVALUADOR

GLORIA MAGDALENA SABANDO ZAMBRANO

1. DATOS PERSONALES

FECHA DE NACIMIENTO : 13 DE ABRIL DE 1974
LUGAR DE NACIMIENTO : EL EMPALME - GUAYAS
ESTADO CIVIL: SOLTERA
EDAD : 47 AÑOS
NUMERO DE CEDULA: 1203791155
NACIONALIDAD: ECUATORIANA
DIRECCION : VIA GUAYAQUIL CDLA. BACA CARBO
TELÉFONO : CELULAR: 0980970937
CORREO: gloriasabando@hotmail.com
gloriasabando@gmail.com



<mailto:gloriasabando@hotmail.com>

PROFESIONAL

Grados o Títulos Obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grados/Títulos	Fecha de obtención
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIDAD EDUCATIVA 23 DE JUNIO	BACHILLER	1993
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO	PROFESSORA DE SEGUNDA ENSEÑANZA	2007
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	2008
DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	DIPLOMADO	2010
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	MAGISTER	2021

3. EXPERIENCIA PROFESIONAL

Institución	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
COLEGIO FISCAL TÉCNICO AGROPECUARIO PUEBLO NUEVO - . DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2006	MARZO 2009
COLEGIO COMPENSATORIO JOSÉ MARÍA VELASCO IBARRA - DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2009	ENERO 2010
EXTENSIÓN Nº 70 EL EMPALME UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MARÍA VÉLAZ, S.J. IRFEYAL - DOCENTE SECRETARIA	FISCOMISIONAL	ABRIL 2006	FEBRERO 2012
UNIDAD EDUCATIVA EL EMPALME - DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2010	DICIEMBRE 2015
UNIDAD EDUCATIVA TÉCNICO AGROPECUARIO PUEBLO NUEVO - RECTORA	FISCAL	DICIEMBRE 2015	ACTUAL
EXTENSIÓN Nº 70 EL EMPALME UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MARÍA VÉLAZ, S.J. IRFEYAL - COORDINADORA ADMINISTRATIVA	FISCOMISIONAL	MARZO 2012	ACTUAL
PASODEHU EN CONVENIO CON LA UNIVERSIDAD CHARLES DARWIN, FLORIDA - TÉCNICA DE ENLACE	PRIVADA	DICIEMBRE 2020	ACTUAL

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento refuerzo pedagógico

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y refuerzo pedagógico en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Refuerzo pedagógico	Refuerzo pedagógico general	Actividades	1. ¿Se utiliza la evaluación para motivar al alumno?				X		X		X		X		
			2. ¿Se involucra a las familias y a otros actores en la evaluación del centro?				X		X		X		X		
			3. ¿Se integra los resultados de las evaluaciones externas del centro en la práctica docente?				X		X		X		X		
			4. ¿Se realizan actividades para los alumnos, para que disfruten en el proceso de aprendizaje?				X		X		X		X		
		Adaptaciones	5. ¿Considera que se realizan acciones para la diversidad manera personalizada para cada alumno?				X		X		X		X		
			6. ¿Se diseñan contenidos específicos de acuerdo con la realidad de nuestra comunidad?				X		X		X		X		
			7. ¿Estimulamos y favorecemos el desarrollo autónomo de los alumnos?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nuca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Refuerzo pedagógico	refuerzo pedagógico particular	Refuerzo	8. ¿Realizo sesiones posteriores y otras acciones de intervención pedagógica con base en las necesidades identificadas en los estudiantes?				X		X		X		X			
			9. ¿Se Difunde los beneficios y avances de los estudiantes entre el resto de la comunidad?				X		X		X		X			
			10. ¿Evalúo los avances de los estudiantes que participan en el Programa?				X		X		X		X			
			11. ¿Realizo actividades para promover la participación de la comunidad a favor de los refuerzos pedagógicos de los estudiantes?				X		X		X		X			
		Evaluación continua	12. ¿Se evalúa el nivel de logro de sus estudiantes para mejorar la programación de actividades de aprendizaje?				X		X		X		X			
			13. ¿Se Intercambia estrategias pedagógicas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes?				X		X		X		X			
			14. ¿Se toma en cuenta los resultados de aprendizaje de los estudiantes?				X		X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Refuerzo pedagógico	refuerzo pedagógico grupal	Actividades grupales	15. ¿Los objetivos del programa son relevantes y están vinculados con las necesidades, en los grupos de intervención de la escuela ante la sociedad del conocimiento?				X		X		X		X			
			16. ¿Los objetivos muestran con claridad la incidencia del programa en los resultados de los alumnos?				X		X		X		X			
			17. ¿El diseño del programa prevé itinerarios de aprendizaje flexibles en función de los diferentes intereses y estilos de aprendizaje del profesorado?				X		X		X		X			
			18. ¿El diseño del programa prevé contenidos y estrategias adaptadas al profesorado con diferente conocimiento y práctica pedagógica: ¿profesores principiantes, experimentados?				X		X		X		X			
		Clases fuera del aula	19. ¿Considera que los aprendizajes al aire libre es una propuesta pedagógica, que va más allá del espacio físico?				X		X		X		X			
			20. ¿Cuándo se realiza actividades fuera del aula los estudiantes demuestran un cambio de actitud?				X		X		X		X			
			21. ¿Considera que el cambio de lugar mejoraría los aprendizajes de los estudiantes con dificultades académicas?				X		X		X		X			



FIRMA DEL EVALUADOR

Confiabilidad Variable 1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	21

Confiabilidad Variable 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	21

Correlaciones

Variables generales

Correlaciones				
			Variable Liderazgo directivo	Variable Refuerzo pedagógico
Rho de Spearman	Variable Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,873**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Variable Refuerzo pedagógico	Coeficiente de correlación	,873**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,885 ^a	,784	,767	,426	,784	47,149	1	13	,000
a. Predictores: (Constante), Variable Liderazgo directivo									

Correlaciones				
			Dimensión establecer direcciones	Variable Refuerzo pedagógico
Rho de Spearman	Dimensión establecer direcciones	Coeficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Variable Refuerzo pedagógico	Coeficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,895 ^a	,800	,785	,410	,800	52,144	1	13	,000

a. Predictores: (Constante), Dimensión establecer direcciones

Correlaciones				
			Dimensión Rediseñar la organización	Variable Refuerzo pedagógico
Rho de Spearman	Dimensión Rediseñar la organización	Coeficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	15	15
	Variable Refuerzo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	15	15

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	1,000 ^a	1,000	1,000	,000	1,000	.	1	13	.

a. Predictores: (Constante), Dimensión Rediseñar la organización

Correlaciones				
			Dimensión desarrollar personas	Variable Refuerzo pedagógico
Rho de Spearman	Dimensión desarrollar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,869**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Variable Refuerzo pedagógico	Coeficiente de correlación	,869**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,909 ^a	,825	,812	,383	,825	61,472	1	13	,000

a. Predictores: (Constante), Dimensión desarrollar personas

relaciones				
			Dimensión gestionar la instrucción	Variable Refuerzo pedagógico
Rho de Spearman	Dimensión gestionar la instrucción	Coefficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Variable Refuerzo pedagógico	Coefficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				Sig. Cambio en F
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	
1	,868 ^a	,754	,735	,455	,754	39,872	1	13	,000

a. Predictores: (Constante), Dimensión gestionar la instrucción