



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El liderazgo educativo de docentes de bachillerato y su relación con el
rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo – 2019

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

AUTORA:

Fernández León, Diana Mariuxi (ORCID: 0000-0001-9449-9786)

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza, Mario Napoleón (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios, por abrirme los diferentes caminos al éxito, fortaleciéndome cada día en el campo profesional.

A mi familia, por apoyarme de forma incondicional en cada reto emprendido.

Agradecimiento

Mis agradecimientos sinceros a la noble institución Universidad César Vallejo por permitirme crecer profesionalmente.

Al tutor Mario Briones por su bagaje de conocimientos que guiaron y fortalecieron al trabajo de investigación.

Al Rector y personal docente de la Unidad Educativa “San Pablo”, por facilitar la autorización e información correspondiente para desarrollar el presente trabajo de investigación.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

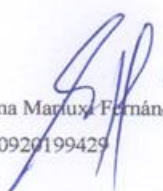
Yo, Diana Mariuxi Fernández León, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, identificado con CI. N°0920199429, con la tesis titulada: “El liderazgo educativo de docentes de bachillerato y su relación con el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo – 2019”

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, julio de 2019


Diana Mariuxi Fernández León
C.I.0920199429

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	9
2.1. Tipo y Diseño de investigación.....	9
2.2 Operacionalización de las variables.....	10
2.3. Población.....	14
2.3. Muestra	14
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.5 Procedimiento	16
2.6 Método de análisis de datos	17
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1 Población docente de la Unidad Educativa San Pablo	23
Tabla 2 Validación del instrumento por el experto	24
Tabla 3 Tabla de valores de Cronbach	25
Tabla 4 Fiabilidad de la variable: Liderazgo educativo	25
Tabla 5 Fiabilidad de la variable: Rendimiento académico	25
Tabla 6 Resultados de la relación entre liderazgo educativo y el rendimiento académico ..	27
Tabla 7 Resultados de la relación entre establecer los objetivos y el rendimiento académico	28
Tabla 8 Resultados de la relación entre planificar el currículum y el rendimiento académico	29
Tabla 9 Resultados de la relación entre evaluar a los docentes y el rendimiento académico	31
Tabla 10 Resultados de la relación entre promover el desarrollo profesional docente y el rendimiento académico.....	32
Tabla 11 La correlación entre liderazgo educativo y el rendimiento académico.....	33
Tabla 12 Correlación entre establecer los objetivos y el rendimiento académico.....	35
Tabla 13 Correlación entre planificar el currículum y el rendimiento académico.....	37
Tabla 14 Correlación entre evaluar a los docentes y el rendimiento académico.....	38
Tabla 15 Correlación entre promover el desarrollo profesional docente y el rendimiento académico	40

Índice de figuras

Figura 1 Relación entre liderazgo educativo y Rendimiento Académico	28
Figura 2 Relación entre establecimiento de objetivos y Rendimiento Académico	29
Figura 3 Relación entre la Planificación del curriculum y Rendimiento Académico	30
Figura 4 Relación entre la Evaluación de los Docentes y Rendimiento Académico	31
Figura 5 Relación entre Promover el Desarrollo Profesional y Rendimiento Académico	32
Figura 6 Diagrama de dispersión entre Liderazgo Educativo y Rendimiento académico	34
Figura 7 Diagrama de dispersión entre establecer los objetivos y rendimiento académico.	36
Figura 8 Diagrama de dispersión entre planificar el curriculum y Rendimiento académico	38
Figura 9 Diagrama de dispersión entre evaluar a los docentes y rendimiento académico ...	39
Figura 10 Diagrama de dispersión entre promover el desarrollo profesional y Rendimiento académico	41

Resumen

Para la variable 1 liderazgo educativo se plantea que el liderazgo escolar eficaz es indispensable para aumentar la eficiencia y la equidad de la educación” (OCDE, 2009, pág. 9), mientras que para la variable 2 Nivel de logros en base en los recientes resultados de las pruebas Ser Bachiller el presente proyecto pretende demostrar la relación entre el liderazgo educativo de los docentes y el rendimiento académico promoviendo una fase de sensibilización y reflexión sobre nuestro rol como docentes, para que, en un futuro, se pueda desarrollar una cultura de competitividad que tribute a un servicio educativo de calidad y calidez. Se ha formulado la hipótesis: existe una relación directa entre el liderazgo educativo de los docentes de bachillerato y el desempeño académico en la Unidad Educativa San Pablo 2019. Metodológicamente, el diseño que responde a este estudio es correlacional no experimental. El método fue hipotético deductivo, porque observo al problema, se formuló las hipótesis y se y se realizó la prueba oportuna. La población y muestra fue de 18 docentes, En relación a los instrumentos se han aplicado para la recopilación de datos y efectuar los análisis descriptivos de las variables y el análisis inferencial para conocer el nivel de correlación mediante la prueba de Pearson, contestando de esta manera a los problemas, verificando los objetivos y rechazando la hipótesis nula, llegando a la conclusión que no existe una correlación entre las variables estudiadas.

Palabras Claves: Liderazgo, Educativo, Rendimiento Académico

Abstract

For the variable 1 educational leadership raises the effective school leadership is essential to increase the efficiency and equity of education"(OECD, 2009, p. 9), while for the variable 2 level of achievement based on the recent results of the evidence be Bachelor this project aims to demonstrate the relationship between academic achievement and the educational leadership of teachers promoting a phase of awareness and reflection on our role as teachers, so that, in the future, you can develop a culture of competitiveness that tribute to an educational service of quality and warmth. It has been hypothesized: there is a direct relationship between the educational leadership of teachers in high school and academic performance in the Undead Educative San Pablo 2019. Metodologicamente, correlation isn't the design that responds to this study experimental. The method was hypothetical deductive, because I see the problem, we formulated the hypothesis and is and timely test. Population and sample was 18 teachers, in relation to instruments have been applied to the collection of data and perform descriptive analyses The variables and the inferential analysis to determine the level of correlation by the Pearson test, answering the problems this way, verifying the objectives and rejecting the null hypothesis, coming to the conclusion that there is no correlation between the studied variables.

Keywords: Leadership, educational, academic performance.

I. INTRODUCCIÓN

Abordar el tema con respecto al liderazgo se convierte en un concepto complejo debido al dinamismo y exigencias que la sociedad actual demanda, más, en el campo educativo no es la excepción, por su parte la UNESCO, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), y la Unión Europea, en sus últimos informes manifiestan la función del liderazgo como pieza importante del aseguramiento de la excelencia de la educación.

El liderazgo escolar ejecuta una función relacionada en las decisiones que apuntan a mejorar los resultados escolares al incidir en los factores motivacionales de los maestros, además de sus capacidades, habilidades, competencias en el contexto de un adecuado clima escolar. Es eficaz el liderazgo escolar y necesario para incrementar notablemente la equidad y eficiencia de la educación (OCDE, 2009, pág. 9)

Dentro del aula el liderazgo educativo se convierte en un imperativo, y tiene diferentes aristas, sobre todo si se ejerce liderazgo sobre jóvenes a punto de lograr su bachillerato técnico con miras a la universidad. Este segmento estudiantil requiere mayor atención - sin desmerecer los otros niveles educativos -, puesto que a esta edad la madurez, permite a los estudiantes debatir con sentido crítico y de modo participativo sobre algunas temáticas generales.

El Ministerio de Educación en busca de estandarizar procesos a nivel de todos los sostenimientos del sistema de educación, diseña modelos de evaluaciones como instrumentos midiéndolos de una manera cuantitativa y cualitativa referente a la calidad de la enseñanza a nivel nacional, y con ello el desempeño estudiantil dentro de cada centro educativo. A este proceso se lo denomina Pruebas Ser Bachiller, las mismas que se encargan de medir la evolución y crecimiento de las aptitudes y destrezas que los educandos deben conseguir al término de su proceso de formación secundaria, como una formación para la vida y una puerta para el ingreso a la universidad. (INEVAL, 2018, p. 15)

Este examen se constituye en un referente de la calidad de servicio educativo que estamos entregando a la sociedad, y con ello las posibilidades que tienen los educandos, una vez obtenido el puntaje, de solicitar un cupo para estudiar una carrera universitaria. Por ende, esta prueba se constituye en la fase final de todo un ciclo de enseñanza aprendizaje del nivel medio del sistema educativo.

Con base en los recientes resultados de las pruebas Ser Bachiller el presente proyecto pretende demostrar cómo se relaciona el liderazgo educativo de los docentes y el rendimiento académico promoviendo una fase de sensibilización y reflexión sobre nuestro rol como docentes, para que, en un futuro, se pueda desarrollar una cultura de competitividad que tribute a un servicio educativo de calidad y calidez.

La actual problemática motiva a presentar el tema de investigación: El liderazgo educativo de docentes de bachillerato en la relación del rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo – 2019. Surgen entonces las interrogantes: ¿calidad formativa y liderazgo, ¿cómo y en qué medida interactúan?, y, por otra parte, ¿es posible relacionar liderazgo y rendimiento académico?

Por lo expuesto, se considera de gran relevancia el presente trabajo investigativo sobre la incidencia y relación del liderazgo educativo de docentes va permitir conocer la relación entre las variables identificadas, la cual aportará a los docentes un diagnóstico y guía de orientación sobre la importancia del rol docente, como actor principal y protagónico de la educación para una sociedad que requiere de calidad educativa, en un marco de liderazgo efectivo, logrando en los estudiantes el goce de nuevas estrategias metodológicas, con la participación directa e involucramiento de docente-estudiante; así también fortalecerá el clima escolar, generando competitividad, dando como resultado la calidad en la oferta educativa, que se traduce en rendimiento académico que alcancen los niveles de logro aceptables, establecidos por el sistema de educación nacional.

En tanto que Yunga, (2017) en su estudio: el liderazgo y el desempeño de los directivos y docentes de la Unidad Educativa “3 de diciembre” de Catacocha, durante el año 2016-2017, en la UTPL; proponiendo el objetivo de reconocer la relación significativa que existe entre la gestión del liderazgo educativo de las autoridades y el desempeño en los docentes. Se utilizó el método instructivo taxonómico, la investigación se desarrolló con los 28 docentes de la escuela “3 de diciembre”. Se aplicó dos instrumentos que permitieron recoger datos el primero, una lista de cotejo con 11 ítems, basado en la percepción. El segundo instrumento corresponde a una encuesta con 10 ítems sobre la escala de likert en tres opciones de respuesta: Siempre, A veces, Nunca, del presente trabajo se llega a la conclusión: Los sistemas educativos deben promover estrategias viables como el fortalecimiento de los modelos curriculares, orientaciones metodológicas para el aprendizaje

y la enseñanza en los catedráticos, indicadores de evaluación; los mismos que posibiliten articular las demandas de la sociedad con las expectativas del educando y su familia, por ello, se precisa de una formación continua en liderazgo educativo que se explicita en un proceso educativo de calidad y calidez, donde antes que cumplir con indicadores de eficacia y eficiencia operativa, se generen directrices que motiven el progreso de la personalidad de los actores directos del proceso formativo.

Según Alegre (2018) En el desarrollo de su tesis: el Liderazgo pedagógico y el desempeño docentes en la Red 03, UGEL 06, Distrito de Ate, 2018, con el fin de conseguir y lograr el objetivo del estudio: identificar la relación entre las variables principales. El tipo de investigación fue sustantiva, cuantitativo en cuanto a su; no experimental en lo que a su diseño se refiere, de corte transversal. 115 docentes conformaron su población. La encuesta es usada como técnica de recolección de información, se validó mediante juicio de expertos el respectivo cuestionario, y mediante Alfa de Cronbach (0,941 y 0, 913) cuyo resultado es de alta confiabilidad. Cuya conclusión se estableció la correlación entre las variables ubicándola en un nivel de moderada con un valor de p de 0.660.

Para Benito, (2018) En su tema de estudio: el liderazgo docente y satisfacción académica en estudiantes del V ciclo de una institución educativa de Ica-2017. Universidad César Vallejo, proponiendo determinar la existencia entre las variables sobre liderazgo docente y la satisfacción académica estudiantil de los estudiantes del Quinto ciclo de la organización educativa, siendo una investigación de tipo descriptivo correlacional, no experimental. Para esto se ubicó una población de 200 estudiantes y la muestra se estableció de 65 estudiantes, con muestreo probabilístico. Se elaboró dos cuestionarios como instrumentos para la recolección de información: uno para la información del liderazgo docente, por otro lado sobre la satisfacción académica estudiantil. Aplicando la respectiva estadística descriptiva y la inferencial para la comprobación de las hipótesis. Concluyendo que los datos obtenidos en el estudio determinaron que el grado de correlación de Rho de Spearman de 0,789, que indica la existencia de una asociación directa entre las variables principales del estudio.

Para Berrios (2014) en el estudio el liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en el Centro de Educación Básica Juan Ramón Molina, teniendo como objetivo general el analizar la variable de liderazgo pedagógico de los procesos de la gestión

educativa. Siendo una investigación de tipo no experimental y descriptiva. Se estudió una población de 46 centros educativos que se encuentran ubicados geográficamente en la zona urbana como en la rural del Municipio del Distrito Central, siendo la muestra de dos para urbana y 2 para rural. Además para recabar la información se aplicaron 2 cuestionarios, el primero se estructuró con 30 ítems, con opciones de respuestas en escala de likert para directores, el otro cuestionario de características similares para docentes. Concluyendo que el liderazgo pedagógico en los establecimientos educativos de nivel básico, en los sistemas de gestión educativa, convirtiéndose en importantes para la planificación estratégica para conseguir que los métodos de gestión educativa en las instituciones de nivel básico para que se logren desarrollar.

En cuanto a liderazgo educativo o pedagógico existen muchas definiciones de las cuales podemos citar Hallinger, 2005; Robinson, Hohepa & Lloyd, 2009, en Gajardo y Ulloa (2016) El liderazgo pedagógico tiene intenciones únicamente educativas, entre ellos podemos citar: el establecimiento de objetivos educativos, planificación del curriculum, la evaluación a los catedráticos y la enseñanza, la promoción del desarrollo docente profesional.

Así mismo Elmore (2010) define que: el liderazgo debe crear condiciones en donde se valore el aprendizaje de forma individual y colectiva. Los líderes también tienen como misión diseñar entornos en donde los individuos dispongan a que sus ideas personales y su quehacer educativo estén abiertas a la coevaluación con sus compañeros, y en los que, los grupos estén dispuestos a que sus ideas compartidas sobre el rol docente estén expuestas a la evaluación individual.

En tanto que Yunga (2017), hace referencia que el liderazgo son las cualidades que debe reflejar una persona para resolver las diversas problemáticas que se presentan, pero es importante manifestar que, el liderazgo radica principalmente en el trabajo de equipo, el poder motivar a que, un grupo de personas pueda actuar, para alcanzar metas y objetivos de forma compacta.

Según Medina, A., Mata, F. (2002) Los objetivos se conciben como las finalidades que ayudan a la planificación educativa y la ejecución de las diferentes acciones educativas importantes donde se logre los objetivos de la educación conforme el marco jurídico que lo rige. Así como también indica Zabalza (1991) que podemos presumir que el establecimiento de objetivos es el resultado de varias acciones reflexivas, depurativas, y de explicitación.

Por otra parte, la UNESCO (1958) Concibe al currículo como todas las experiencias, acciones, material didáctico, métodos de enseñanza y otras estrategias empleadas por el docente, donde para conseguir los objetivos que se proponen deben ser adaptadas al sistema educativo.

Para (Valdés, 2003) referente a la evaluación al catedrático en torno al desempeño profesional es un trascurso consecuente de recopilación de información efectiva y confiable, siendo su propósito el de verificar y evaluar el impacto educativo que genera en los educandos el desarrollo de su accionar pedagógico, sus competencias y capacidades, su sentido de pertenencia para su rol como docente, su bagaje de valores y la forma de relacionarse con la comunidad educativa. Esto como parte importante del proceso educativo, para garantizar la calidad en el servicio educativo, siendo el staff docente el talento humano que debe potenciar las competencias en sus estudiantes. sí mismo, Mendoza (2016) indica que, cuando se trata de la promoción del desarrollo profesional del docente, se inclina a una forma de crecimiento profesional constante y dinámico que ayuda a los maestros a buscar soluciones a diferentes problemas educativos y reconstruir sus paradigmas sobre su rol como docentes. En tanto que Kerlinger & Lee (2002), cuando se trata de rendimiento académico se puede definir como los niveles de logro que puede conseguir un docente en su contexto todo o en una disciplina específica. El rendimiento puede evaluarse con tests pedagógicos, entendidos éstos como los sistemas que se planifica y emplean en el interior del método educativo, con la meta de lograr la información necesaria para medir el beneficio de los estudiantes, de los propósitos definidos para el mencionado proceso (p. 32).

A su vez los niveles de logros según INEI (2008), los explica como patrones pedagógicos constituidos por los niveles de aprendizaje, que muestra los objetivos, metas y aspiraciones a alcanzar por el educando desde la óptica cognitiva, afectiva – motivacional e instrumental.

Enseñanza Aprendizaje definida según González-Pienda (1997), la autodefinición académica es un componente más del autoconcepto general, que establece una fuente de motivación que interviene directa y significativamente sobre los logros y las perspectivas escolares del estudiante.

Las evaluaciones pedagógicas, Según Egido (2005) Es evidente la clase que actualmente han adquirido las evaluaciones de la eficacia en el campo de la formación. Sin

embargo, inclusive en el sencillo conceptual se evidencia un grado significativo de disconformidad en cuanto al significado de la calidad educativa, cómo operacionalizarla y cómo llegar a la excelencia. Se presentan someras reflexiones relativo la subjetividad de la concepción de calidad educativa, así como una revisión del principio y la maniobra de la inquietud por la valoración de la calidad. Se intenta, también, poner en evidencia varios de los posibles riesgos que las mencionadas evaluaciones conllevan. Luego de estas meditaciones se perfecciona tanto la insuficiencia de alcanzar trabajando en la investigación de amplias definiciones sobre la calidad como la privacidad con la que deben asumirse los resultados de las mediciones realizadas actualmente.

En toda valoración existe un sentido normativo que expresamente adelanta el beneficio de los esperados resultados, los inconvenientes en formación los resultados son muy amplios, todas las fases de la personalidad son consideradas y tributan a toda una sucesión de carencias y expectativas tanto individuales como colectivas, que incluso pueden alcanzar a ser complejamente compatibles entre sí. Si además a esta carencia de consentimiento con referencia a cuáles deben ser los resultados de la instrucción y su categoría relativa se le suma el hecho de que en educación asunto y producto son elementos de un mismo contexto y no pueden deslindarse, se hace manifiesto la dificultad de lograr un método de evaluación de la calidad educativa colaborado y consensuado.

A continuación, se formula el problema:

¿Qué relación existe entre el liderazgo y el rendimiento académico de la Unidad Educativa San Pablo?

Determinando los siguientes:

PE1: ¿Qué relación existe entre el establecimiento de objetivos de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo?

PE2: ¿Qué relación existe entre la planificación del curriculum de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo?

PE3: ¿Qué relación existe entre la evaluación a los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo?

PE4: ¿Qué relación existe entre promover el desarrollo profesional de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo?

El presente estudio se sustenta teóricamente, puesto que la importancia del liderazgo educativo se evidencia en varias investigaciones que existen, debido al valor otorgado a la denominada profesión de las profesiones, como se conoce al rol de la docencia y ello conduce a las demandas actuales producto de la globalización y las tendencias educativas que se consideran dinámicas ajustables y flexibles, lo que conlleva a descubrir nuevas formas, metodologías y estrategias que permitan en primera instancia potenciar las habilidades y competencias de los docentes siendo la mayoría de estas innovaciones provenientes de corrientes constructivistas.

El presente trabajo investigativo es de gran relevancia, puesto que considera importante que el cuerpo docente de los centros educativos que oferten bachillerato, generen compromisos y sentido de pertenencia hacia su rol como docentes para lograr desarrollar habilidades y competencias referentes a un modelo de liderazgo educativo diferenciado, que logre en los estudiantes una formación holística, para la vida, que fortalezca a futuro su entorno académico, profesional y personal, logrando mermar la deserción estudiantil y con ello garantizar el ingreso a la universidad. Además de garantizar diferentes saberes contextualizados y de cultura general, generando ambientes favorables para una sociedad que requiere de cambios constantes pero significativos.

El enfoque de esta investigación según su naturaleza es cuantitativo Landeau (2007) aplicando el respectivo método deductivo hipotético que está radicado en rechazar o aceptar la hipótesis. El diseño es no experimental, porque las variables son estudiadas en su estado natural, no son manipuladas por el investigador Hernández, Fernández, & Bepista (2010) por lo tanto el tipo de investigación es básica debido a que la información obtenida será de utilidad referente a lo correlacional, porque ambas variables se relacionan, liderazgo educativo y rendimiento académico, de corte transversal debido a que se utiliza el instrumento en un solo momento. El resultado de esta investigación podrá vincularse e incorporarse en las actividades administrativas y pedagógicas del centro educativo, en documentos pedagógicos como Proyecto Educativo Institucional (PEI) y Plan Curricular Institucional (PCI).

- Existe una relación directa entre el liderazgo educativo de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo 2019.

- No existe una relación directa entre el liderazgo educativo de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo 2019.

Las hipótesis específicas se describen a continuación:

H_{i1}: Existe una relación directa entre el establecimiento de objetivos de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico de la Unidad Educativa San Pablo 2019.

H₀₁: No existe una relación directa entre el establecimiento de objetivos de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico de la Unidad Educativa San Pablo 2019.

H_{i2}: Existe una relación directa entre la planificación del currículum docente con el rendimiento académico de la Unidad Educativa San Pablo.

H₀₂: No existe una relación directa entre la planificación del currículum docente con el rendimiento académico de la Unidad Educativa San Pablo.

H_{i3}: Existe una relación directa entre la evaluación de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico de la Unidad Educativa San Pablo.

H₀₃: Ni existe una relación directa entre la evaluación de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico de la Unidad Educativa San Pablo.

H_{i4}: Existe una relación directa entre promover el desarrollo profesional de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico de la Unidad Educativa San Pablo.

H₀₄: No existe una relación directa entre promover el desarrollo profesional de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico de la Unidad Educativa San Pablo.

El objetivo general planteado:

Demostrar la relación entre el liderazgo educativo de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico de la Unidad Educativa San Pablo.

OE1: Determinar la relación entre el establecimiento de objetivos de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo.

OE2: Conocer la relación entre la planificación del currículum de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo.

OE3: Determinar la relación que existe entre la evaluación de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo.

OE4: Determinar la relación que existe entre promover el desarrollo profesional de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo.

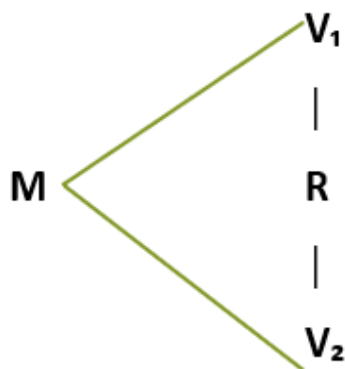
II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

La presente investigación es no experimental de tipo correlacional, Hernández y otros (2010) indica: que el objetivo de la investigación correlacional es identificar la existencia de la relación o nivel de unión que exista entre dos o más variables en un contexto en particular (p. 85).

El diseño corresponde a este estudio es correlacional no experimental. Debido a que se ejecuta sin manejar deliberadamente las variables. Lo que se hace es observar el fenómeno tal y como presenta en su contexto natural, para luego analizarlo.

Para el coeficiente de la Correlación de Pearson, es una etapa donde se comprueba con el análisis no paramétrico y se aplica cuando la escala de mi instrumento es ordinal (Hernández, 2014, p. 318).



Dónde se reemplaza para mostrar cada uno:

M = Muestra de estudio

V1 = Liderazgo Educativo

V2 = Rendimiento Académico

r = Relación entre las variables

2.2. Operacionalización de las Variables

- **Variable 1:** Liderazgo educativo

El liderazgo pedagógico tiene intenciones únicamente educativas, entre ellos podemos citar: el establecimiento de objetivos educativos, planificación del curriculum, la evaluación de los catedráticos y la enseñanza, la promoción del desarrollo profesional docente (Hallinger, 2005; Robinson, Hohepa & Lloyd, 2009, en Gajardo y Ulloa 2016)

El liderazgo educativo es el individuo o persona que tiene la capacidad de organizar actividades para establecer objetivos, direccionándolos mediante una planificación del curriculum, evaluando a los docentes para promover el desarrollo profesional del mismo.

- **Variable 2:** Rendimiento Académico

Para Kerlinger & Lee (2002), cuando se trata de rendimiento académico se puede definir como los niveles de logro que puede conseguir un docente en su contexto todo o en una disciplina específica. El rendimiento puede evaluarse con test pedagógicos, entendidos éstos como los sistemas y métodos que deben planificarse empleándolos en el interior el proceso educativo, donde la finalidad de obtener los datos necesarios para medir el logro de los educandos, de los propósitos definidos para el mencionado proceso (p. 32).

Son los grados de calificación que obtiene un estudiante, medidos por evaluaciones durante el proceso educativo.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1: Liderazgo Educativo	El liderazgo pedagógico tiene intenciones únicamente educativas, entre ellos podemos citar: el establecimiento de objetivos educativos, planificación curricular curriculum, la evaluación a las docentes y la enseñanza y la promoción del desarrollo profesional docente (Hallinger, 2005; Robinson, Hohepa & Lloyd, 2009, en Gajardo y Ulloa 2016)	El liderazgo educativo es una persona que tiene la capacidad de organizar actividades para establecer objetivos, direccionándolos mediante una planificación del curriculum, evaluando a los docentes para promover el desarrollo profesional del mismo.	Establecer Objetivos Los objetivos se conciben como las finalidades que ayudan a la planificación educativa y la ejecución de las diversas acciones educativas importantes para lograr los objetivos de la educación conforme el marco jurídico que lo rige. Medina, A., Mata, F. (2002)	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación educativa - Actividades Escolares - Fines educativos 	Se aplicará a los docentes una encuesta de base estructurada en escala de Likert donde: Nunca = 1 Casi nunca = 2 Casi siempre = 3 Siempre = 4 Con la intención de Demostrar el liderazgo educativo de los docentes de bachillerato.
			Planificar el curriculum Concibe al currículo como todas las experiencias, acciones, material didáctico, métodos de enseñanza y otras estrategias empleadas por el docente, con el fin de lograr los objetivos educativos. UNESCO (1958, p.45)	<ul style="list-style-type: none"> - Experiencias. - Materiales. - Métodos de enseñanza. 	
			Evaluar a los docentes La evaluación al docente en torno al desempeño profesional es un trascurso consecuente de recopilación de información efectiva y confiable, con el objetivo de verificar y evaluar el impacto educativo que genera en los educandos el desarrollo de su accionar pedagógico, sus competencias y capacidades, su sentido de pertenencia para su rol como docente, su bagaje de valores y la forma de relacionarse con la	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso sistemático. - Capacidades y competencias - Valores - Relaciones interpersonales con la comunidad educativa. 	

			comunidad educativa. Esto como parte importante del proceso educativo, para garantizar la calidad en el servicio educativo, siendo el staff docente el talento humano que debe potenciar las competencias en sus estudiantes. (Valdés, 2003)		
			<p>Promover el desarrollo profesional docente</p> <p>Cuando se trata de la promoción del desarrollo profesional del docente, se inclina a una forma de crecimiento profesional constante y dinámico que ayuda a los maestros a buscar soluciones a diferentes problemas educativos y reconstruir sus paradigmas sobre su rol como docentes. (Mendoza, Roux, 2016)</p>		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 2: Rendimiento académico	(Kerlinger & Lee, 2002) Niveles de logro que puede conseguir un docente en su contexto todo o en una disciplina específica. El rendimiento puede evaluarse con tests pedagógicos, entendidos éstos como los sistemas que se planifican y emplean dentro del proceso educativo, con la finalidad de obtener los datos necesarios para medir el logro de los educandos, de los propósitos definidos para el mencionado proceso. (p. 32).	Son los grados de calificación que obtiene un estudiante, medidos por evaluaciones durante el proceso educativo.	Niveles de Logros (INEI, 2008) Son los patrones pedagógicos constituidos por los niveles de aprendizaje, que muestra los objetivos, metas y aspiraciones a alcanzar por el educando desde la óptica cognitiva, afectiva – motivacional e instrumental. Evaluaciones pedagógicas Proceso educativo	<ul style="list-style-type: none"> – Excelente – Satisfactorio – Elemental - Insuficiente 	Se recopila datos de calificaciones a los estudiantes

2.3. Población

La población o universo objetivo en el estudio, es finita conocida constituida por 18 catedráticos de la Unidad Educativa San Pablo. Donde se aplicará la opción de la muestra técnica no probabilística, donde las personas que se encuestaran bajo los criterios del investigador (Hernández, Fernández, & Bepista, 2014).

Para (Tamayo, 2011), referente a la población a investigar es el todo de las personas que experimentan el fenómeno objeto de estudio, donde los individuos poseen una condición común, lo que se investiga y emite los datos necesarios para la investigación.

En resumen, población es el número de individuos que forman vinculan de todas las cosas que comparten una serie definida de especialidades.

Tabla 1 Población docente

Institución Educativa	Director	Docentes		Total
		H	M	
San Pablo	1	8	9	18

Fuente: Secretaria de la Unidad Educativa San Pablo
Elaborado por: Diana Fernández León

Muestra: Se aplicó en la muestra de la técnica no probabilística, porque los catedráticos de la investigación se seleccionan a criterio del investigador (Hernández, Fernández, & Bepista, 2014). En cambio, la muestra respectiva del universo de los catedráticos; al respecto, Chávez (2007) declaró que: Una muestra poblacional involucra la recepción de información de todas las unidades del universo, relacionado a las cuestiones que conforman el objeto censado, los datos se recopilan entre una muestra de unidades que constituyen el universo, puesto que la población es pequeña y es producente ejecutar un estudio de cada uno de los componentes que lo integran. (p.163).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la recolección de datos de las variables sobre el liderazgo educativo y la relación del rendimiento académico en la institución educativa a investigar, se utilizó la técnica de encuesta con su correspondiente instrumento; el cuestionario, el mismo que será aplicado a 18 docentes de bachillerato, quienes deberán responder el cuestionario de 34 ítems con las opciones de respuesta: Nunca, casi nunca, casi siempre y siempre. Cabe indicar que el

cuestionario: liderazgo educativo se conforma de cuatro dimensiones, mientras que el rendimiento académico se utilizará una ficha de registro de datos.

Existen muchas técnicas para recopilar datos, por lo que, para la presente investigación se ha seleccionado la encuesta. En tanto Arias, (2006), en relación a la encuesta manifiesta que se logra estimar adecuadamente acoplar las respectivas técnicas de obtener la información, como la parte de reglas y normas de conducta que el investigador expone para ponerse en relación con el objeto de estudio y conseguir información que le concierne medir o cualificar. Las técnicas están en función del método de investigación determinado durante la planificación. (p. 25).

Así mismo con el diseño de una adecuada confiabilidad y validez de los instrumentos y datos que se determine por medio de la técnica del juicio de la validación de expertos quienes determinaron la relación que existe entre los objetivos planteados, las dimensiones, los indicadores, los ítems y las distintas respuestas considerando la coherencia, la pertinencia y redacción de los mismos.

En tanto Hernández y otros (2010) afirman: la validez de la información del instrumento se deriva del punto de vista de criterios para cerciorarse que estas dimensiones sean medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de las dimensiones de las variables (p.304).

Tabla 2 Validación del instrumento por el experto

Orden	Experto	Valoración
1	Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón	Bueno
2	Dr. Arturo Gustavo Benavides Rodríguez	Excelente
3	Dr. Jairo Manuel Cedeño Pinoargote	Excelente

Fuente: Instrumento de validez

Elaborado por: Diana Fernández León

Para Hernández (2010), se refiere a las proporciones de la consistencia y coherencia interna. Estos son coeficientes que consideran la confiabilidad y el alfa de Cronbach estudiado por J. L. Cronbach” (p. 302)

Tabla 3 Tabla de valores de Cronbach

Coefficientes	Relación
0,80 a 1,00	Muy alta
0,60 a 0,80	Alta
0,40 a 0,60	Moderada
0,20 a 0,40	Baja o ligera
0,20 a +/- 0,20	Despreciable

Fuente: Prueba de confiabilidad SPSS

En la identificación de la validez y confiabilidad del instrumento se realizó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach. Donde indica la tabla 3, que los instrumentos de las dos variables son confiables ya que se obtuvo el 0.810 para la variable de liderazgo educativo.

Tabla 4 Estadística de fiabilidad: Liderazgo educativo

Datos estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	34

Fuente: Base de datos del programa SPSS Versión 21

Elaborado por: Diana Fernández León

Tabla 5 Fiabilidad de la variable: Rendimiento académico

Datos estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,616	12

Fuente: Base de datos del programa SPSS Versión 21

Elaborado por: Diana Fernández León

2.5 Procedimiento

La investigación que se efectúa considerará en primer lugar se analizan los instrumentos para la recolección de la información y datos, en segundo lugar, se continuó con el Director de Tesis, con la credencial de autorizar y la ejecución de los instrumentos de medición. Por medio de este proceso de selección se administraron las pruebas según el horario establecido en la ficha técnica, para ello se coordinó con antelación la fecha y hora en que se evaluaría. La ejecución de los instrumentos se efectuó dando las instrucciones y explicándoles cómo se deben responder las preguntas según las alternativas de las pruebas. Concluida la evaluación, se examinaron las respuestas y los valores obtenidos fueron trasladados a una base de datos de ambas variables y para el posterior uso del programa de estadística SPSS y Excel.

2.6 Método de análisis de datos

A continuación se debe examinar los datos cuantitativos para lo cual se utilizó la estadística descriptiva (tablas de frecuencia, gráficos estadísticos y estadísticos descriptivos), también se usarán los paquetes estadísticos Excel y/o SPSS. Además, se usará el método respectivo para interpretar el análisis preciso de los datos. Las apreciaciones de cada una de los resultados obtenidos fueron cruzadas entre variable y dimensiones, las cuales se usaron de manera adecuada para contrastar la hipótesis.

Estos resultados fueron en base a una contrastación parcial, donde se obtuvo una derivación, el equivalente que servirá para tomarlos en avance en las conclusiones generales. Este análisis sirvió como referencias para poder confeccionar las conclusiones y recomendaciones generales del trabajo y así dar soluciones a la problemática encontrada.

Así también, efectuando la comprobación de la hipótesis planteada, se efectuó el análisis de los datos por medio del método de Pearson, por utilizar escalas ordinales y este soporte es reafirmado por Guillen (2013), quien indica: es una prueba estadística que ayuda a medir la correlación o asociación de dos variables y se puede aplicar cuando las mediciones se efectúan en una escala ordinal, validando la clasificación por rangos (p.91).

El proyecto de investigación que se efectuó, ha sido realizado en base a las normativas establecidas de la universidad y a los requerimientos de las normas de investigación en cuanto a la confiabilidad de quienes proporcionaron datos referentes al trabajo.

Esta información se caracterizó por mantener en absoluta reserva y solo la presentación de las tablas y figuras se presentan los resultados del informante como para la investigación e inalterabilidad de sus instrumentos y que servirán de base para futuras investigaciones de aquellos estudiantes que deseen seguirlos estudios académicos.

El investigador se responsabiliza de forma imperativa respetar los derechos de aquellos que ayudaron y apoyaron a la realización de este estudio, por lo que no se ha considerado por ningún motivo, ninguna clase de racismo o de discriminación, porque se considera que quienes participan son de gran importancia y se les debe el mismo respeto, así mismo se fundamenta por el número mayor de fuentes bibliográficas y hemerográficas para un mejor conocimiento del tema.

III. RESULTADOS

Estadística Descriptiva

Referente al OG: Demostrar la relación entre el liderazgo educativo de los docentes del bachillerato y el rendimiento académico en la unidad Educativa San Pablo.

Tabla 6 Resultados de la relación entre liderazgo educativo y rendimiento académico.

		Rendimiento Académico						Totales	
		Bajo		Medio		?			
		Fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%
Liderazgo educativo	Bajo	8	44	0	0	0	0	8	44
	Medio	2	11	3	17	0	0	5	28
	Alto	0	0	2	11	3	17	5	28
Totales		10	56	5	28	3	17	18	100

Fuente: Base de datos de los docentes encuestados

Elaborado por: Diana Fernández León

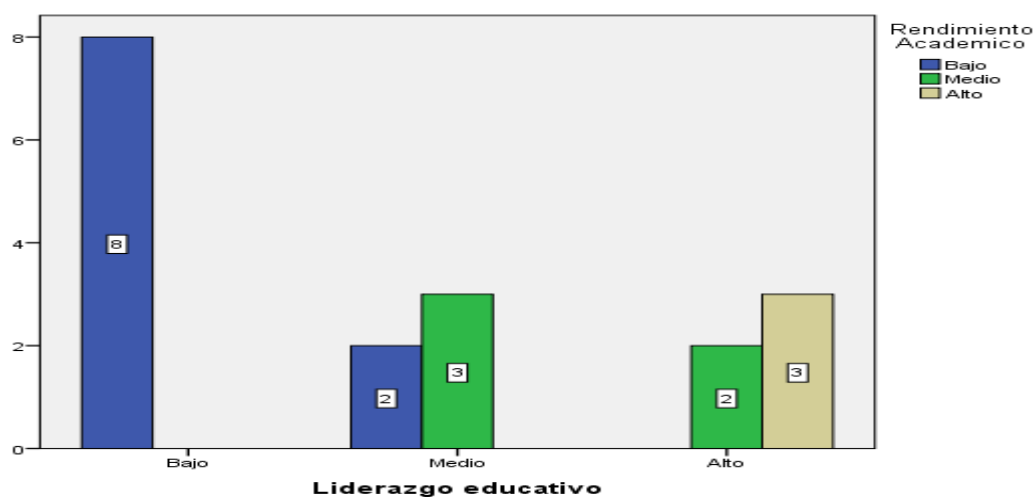


Figura 1 Relación entre liderazgo educativo y rendimiento académico

Apreciación:

Observando la tabla 6 y figura 1, se describe que el 44% (8) docentes del bachillerato en la Unidad Educativa San Pablo, concuerdan en evaluar como bajo el nivel del liderazgo educativo durante el periodo 2019, frente al 56% restante como medio alto, donde se refleja demuestra la relación entre las dos variables observadas. Por otro lado, en ese mismo contexto el 56% (10) docentes calificaron como bajo grado el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo, 2019, frente al 44% restante, entendiéndose que es importante

se eleve el grado o nivel de rendimiento académico de los estudiantes con un liderazgo educativo más comprometido con la enseñanza aprendizaje.

Objetivo específico

Para determinar entre el establecimiento de objetivos de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo.

Tabla 7 Resultados de la relación entre el establecimiento de objetivos y el rendimiento académico

		Rendimiento Académico						Totales	
		Bajo		Medio		Alto			
		fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Establecimiento de objetivos	Bajo	9	50	0	0	0	0	9	50
	Medio	1	6	5	28	2	0	8	44
	Alto	0	0	0	0	1	0	1	6
Totales		10	56	5	28	3	0	18	100

Fuente: Base de datos de los docentes encuestados
Elaborado por: Diana Fernández León

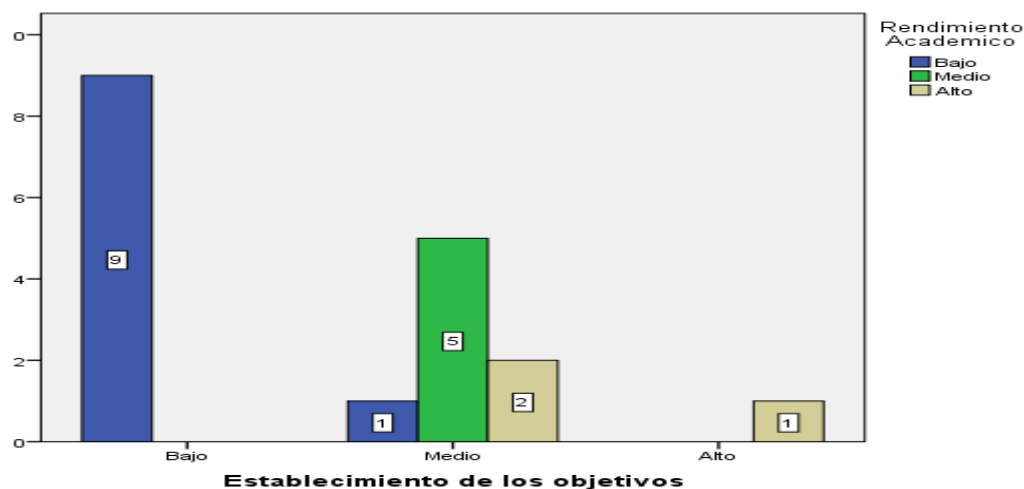


Figura 2 Relación entre establecimiento de los objetivos y rendimiento académico

Apreciación:

Según muestra la tabla 7 y figura 2, se describe que el 50% (9) docentes del bachillerato de la Unidad Educativa San Pablo, coinciden en evaluar como bajo el nivel de establecimientos de objetivos durante el periodo 2019, frente al 50% restante como medio alto, lo demuestra la relación entre las dos variables observadas. Por otro lado, en ese mismo contexto el 56% (10) docentes calificaron como bajo el grado de rendimiento académico de

la unidad educativa San Pablo, 2019, frente al 44% restante, entendiéndose que es importante aumentar el rendimiento académico de los estudiantes con un liderazgo educativo más comprometido con la enseñanza aprendizaje.

Objetivo específico 2:

Conocer la relación entre la planificación del currículum de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo.

Tabla 8 Relación entre la planificación del currículum y rendimiento académico.

		Rendimiento Académico						Totales	
		Bajo		Medio		Alto			
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Planificación del currículum	Bajo	8	44	0	0	0	0	8	44
	Medio	2	11	5	28	2	0	9	50
	Alto	0	0	0	0	1	0	1	6
Totales		10	56	5	28	3	0	18	100

Fuente: Base de datos de los docentes encuestados
Elaborado por: Diana Fernández León

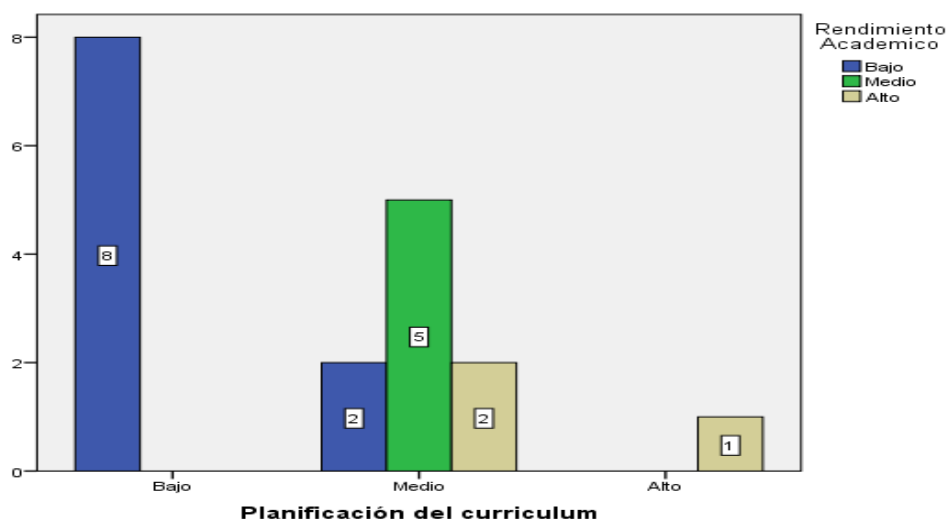


Figura 3 Relación entre la planificación del currículum y rendimiento académico

Apreciación:

La tabla 8 y la figura 2, describen que el 50% (9) de los catedráticos de bachillerato de la Unidad Educativa San Pablo, concuerdan en evaluar como medio el nivel de planificación del currículum durante el periodo 2019, frente al 44% restante como bajo, demostrando la relación entre las dos variables observadas. Por otro lado, en ese mismo

contexto el 56% (10) docentes calificaron como bajo grado de rendimiento académico de la unidad educativa San Pablo, 2019, frente al 44% restante, entendiéndose que es importante elevar este nivel o grado de rendimiento académico de los estudiantes con un liderazgo educativo más comprometido con la enseñanza aprendizaje.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe entre la evaluación de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo.

Tabla 9 Relación entre la evaluación de los docentes y el rendimiento académico.

		Rendimiento Académico						Totales	
		Bajo		Medio		Alto			
		Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Evaluación de los docentes	Bajo	9	50	0	0	0	0	9	50
	Medio	1	6	5	28	1	6	7	39
	Alto	0	0	0	0	2	11	2	11
Total		10	56	5	28	3	17	18	100

Fuente: Base de datos de los docentes encuestados
Elaborado por: Diana Fernández León

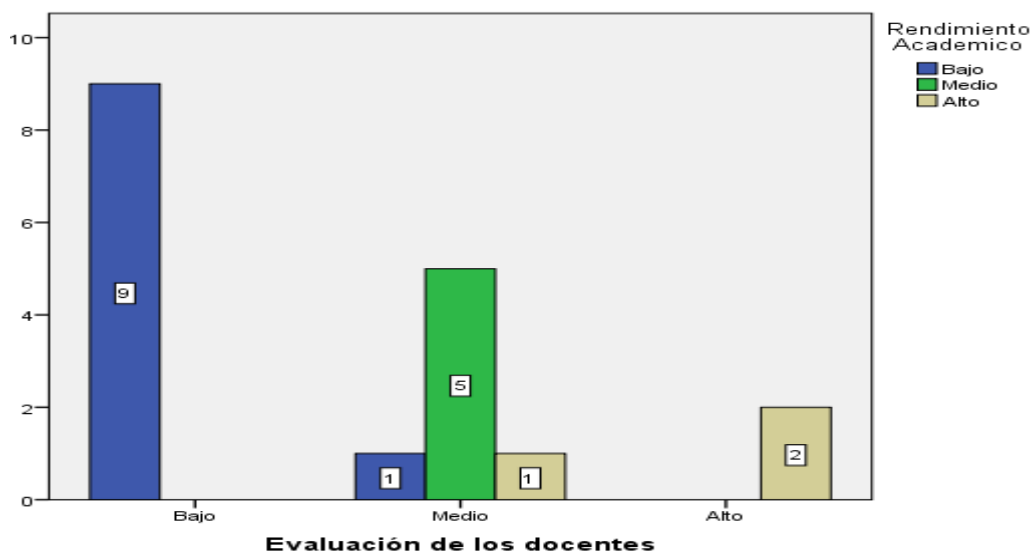


Figura 4 Relación entre evaluación de los docentes y rendimiento académico

Apreciación:

Según se observa en la tabla 9 y figura 4, el 50% (9) docente del bachillerato de la Unidad Educativa San Pablo, coinciden en evaluar como bajo el nivel la evaluación de los docentes durante el periodo 2019, frente al 44% restante como medio alto, demostrando la

relación entre las dos variables observadas. Por otro lado, en ese mismo contexto el 56% (10) docentes calificaron como bajo el grado de rendimiento académico de la unidad educativa San Pablo, 2019, frente al 44% restante, entendiéndose que es importante elevar el grado de rendimiento académico de los estudiantes con un liderazgo educativo más comprometido con la enseñanza aprendizaje.

Según el objetivo específico 4:

Determinar la relación que existe entre promover el desarrollo profesional de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo.

Tabla 10 Relación entre promover el desarrollo profesional y el Rendimiento académico

		Rendimiento Académico						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Promover el desarrollo profesional	Bajo	9	50	0	0	0	0	9	50
	Medio	1	6	5	28	2	11	8	44
	Alto	0	0	0	0	1	6	1	6
Total		10	56	5	28	3	17	18	100

Fuente: Base de datos de los docentes encuestados
Elaborado por: Diana Fernández León

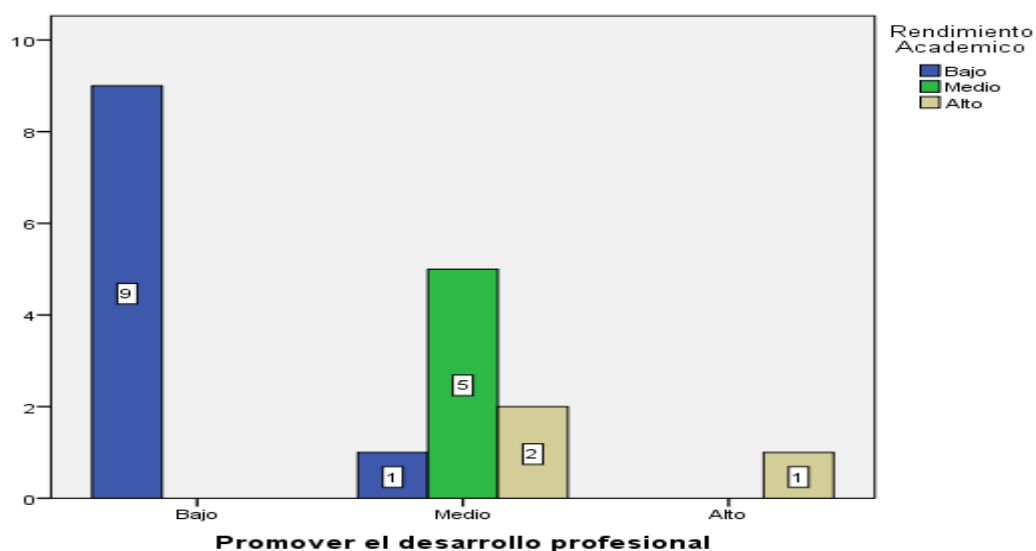


Figura 5 Relación entre promover el desarrollo profesional

Interpretación:

Como se observa la tabla 9 y figura 1, se describe que el 50% (9) de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa San Pablo, concuerdan en evaluar como bajo el nivel promover en el desarrollo profesional de los docentes durante el periodo 2019, frente al 44% restante como medio alto, demostrando la relación entre las dos variables observadas. Por otro lado, en ese mismo contexto el 56% (10) docentes calificaron como bajo el grado de rendimiento académico de la unidad educativa San Pablo, 2019, frente al 44% restante, entendiéndose que es importante que se eleve el grado de rendimiento académico de los estudiantes con un liderazgo educativo más comprometido con la enseñanza aprendizaje.

Resultados de la estadística inferencial

En concordancia de la hipótesis general se muestra lo siguiente:

Hi: Existe una relación directa entre el liderazgo educativo de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo.

H0: No existe una relación directa entre el liderazgo educativo de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo.

Tabla 11 La correlación entre liderazgo educativo y el rendimiento académico

		Correlaciones	
		Liderazgo Educativo	Rendimiento Académico
Liderazgo Educativo	Correlación de Pearson	1	,787**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
Rendimiento Académico	Correlación de Pearson	,787**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

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

Fuente: Base de datos de encuestas a los docentes

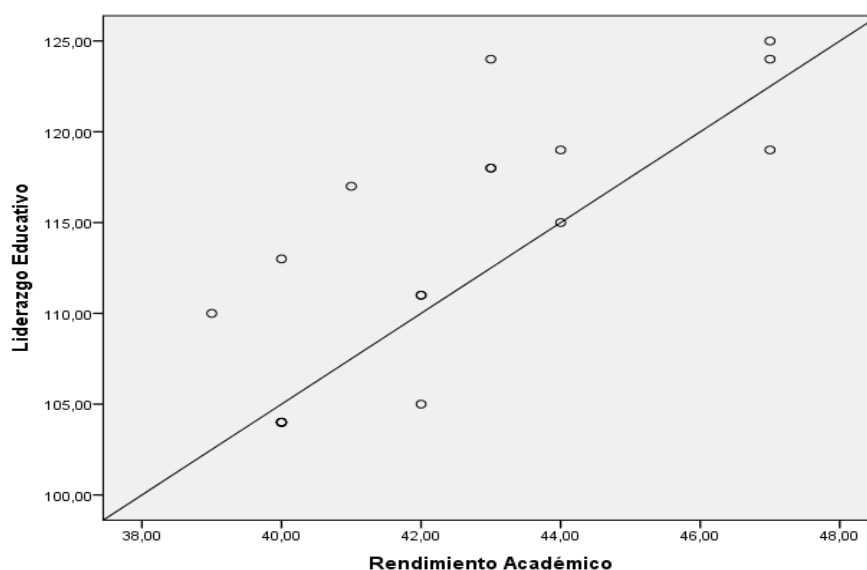
Elaborado por: Diana Fernández León

Apreciación:

En la tabla 11 se muestra, los datos y el cálculo de la correlación de Pearson entre liderazgo educativo y rendimiento académico. El resultado de p valor (bilateral) obtenido que resultado 0,000, se compara con el parámetro SPSS (1% = 0,01). Al obtener en esta

comparación un valor mayor a 0,01 se acepta la hipótesis general H_i : Existe una relación directa entre el liderazgo educativo de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico de Unidad Educativa San Pablo 2019. Entonces, rechazando la hipótesis general nula H_0 : No Existe una relación directa entre el liderazgo educativo de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico. Al ser 0,787 el coeficiente de correlación es significativa, esta permite establecerla como relación alta.

Figura 6 El diagrama de dispersión entre Liderazgo Educativo y Rendimiento académico



Apreciación:

En la figura 5, en relación a los puntos se puede apreciar el nivel de la relación entre liderazgo educativo y el rendimiento académico, existiendo una relación lineal positiva entre las variables graficadas.

En el caso de la hipótesis específica 1:

H_{i1} : Existe una relación directa entre el establecimiento de objetivos de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo, 2019.

H_{o1} : No existe una relación directa entre el establecimiento de objetivos de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo, 2019.

Tabla 12 Correlación entre establecer los objetivos y el rendimiento académico

			Correlaciones	
			Establecer los objetivos	Rendimiento Académico
Establecer objetivos	los	Correlación de Pearson	1	,618**
		Sig. (bilateral)		,006
		N	18	18
Rendimiento Académico		Correlación de Pearson	,618**	1
		Sig. (bilateral)	,006	
		N	18	18

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

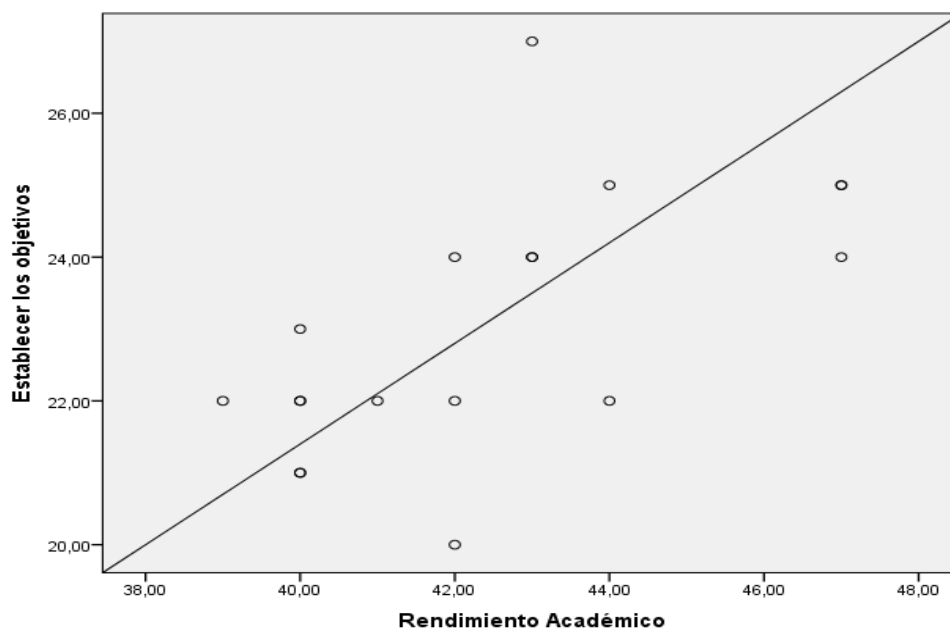
Fuente: Base de datos de encuestas a los docentes

Elaborado por: Diana Fernández León

Apreciación:

Referente a la tabla 12, se refleja el cálculo de la correlación de Pearson entre establecer los objetivos y rendimiento académico. Dónde el p valor (bilateral) obtenido que resultado 0,006, se compara con el parámetro SPSS (1% = 0,01). Al obtener en esta comparación un valor menor a 0,01 se acepta la hipótesis general H_{i1} : Existe una relación directa entre el establecer los objetivos y el nivel de rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo 2019. Rechazando la H_{01} : No Existe una relación directa entre establecer los objetivos y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo 2019. Al ser 0,618 el coeficiente de correlación es significativa, esta permite establecerla como relación alta.

Figura 7 Diagrama de dispersión entre establecer los objetivos y el rendimiento académico



Apreciación:

En la figura obtenida y en relación a los puntos se puede distinguir el nivel de relación entre establecer los objetivos y rendimiento académico, existiendo la relación significativa lineal positiva entre las variables graficadas.

Sobre la hipótesis específica 2:

Hi2: Existe una relación directa entre la planificación del curriculum docente y el rendimiento académico de la Unidad Educativa San Pablo, 2019.

Ho2: No existe una relación directa entre la planificación del curriculum docente y el rendimiento académico de la Unidad Educativa San Pablo, 2019.

Tabla 13 Correlación entre planificar el currículum y el rendimiento académico

		Correlaciones	
		Planificar el currículum	Rendimiento Académico
Planificar el currículum	Correlación de Pearson	1	,695**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	18	18
Rendimiento académico	Correlación de Pearson	,695**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	18	18

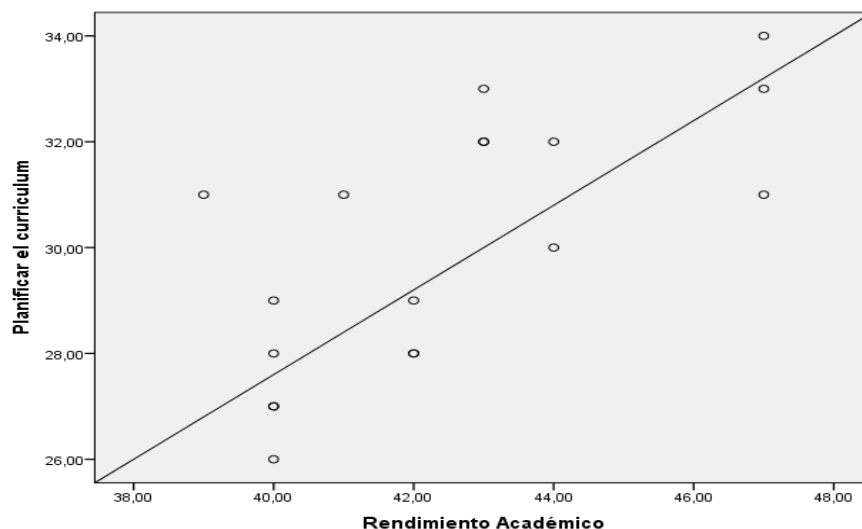
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos de encuestas a los docentes
Elaborado por: Diana Fernández León

Interpretación:

En la tabla 13 se considera el cálculo de la correlación de Pearson entre planificar el currículum y el rendimiento académico. Siendo el p valor obtenido que resulto 0,001, se compara con el parámetro SPSS (1% = 0,01). Al arrojar en esta comparación un valor menor a 0,01 se acepta la hipótesis específica H₁₂: Existe una relación directa entre planificar el currículum y el rendimiento académico. Rechazando H₀₂: No Existe una relación directa entre planificar el currículum y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo 2019. Al ser 0,695 el coeficiente de correlación es significativa, esta permite establecerla como relación alta.

Figura 8 Diagrama de dispersión entre planificar el currículum y Rendimiento académico



Apreciación:

En la figura obtenida y en concordancia con los puntos se puede distinguir el nivel de relación entre planificar el currículum y rendimiento académico, existiendo la relación lineal positiva entre las variables graficadas.

Para el caso de la hipótesis específica 3:

Hi3: Existe una relación directa entre la evaluación de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo.

Ho3: No existe una relación directa entre la evaluación de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo.

Tabla 14 Correlación entre evaluar a los docentes y el rendimiento académico

		Correlaciones	
		Evaluar a los docentes	Rendimiento académico
Evaluar a los docentes	Correlación de Pearson	1	,766**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
Rendimiento académico	Correlación de Pearson	,766**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

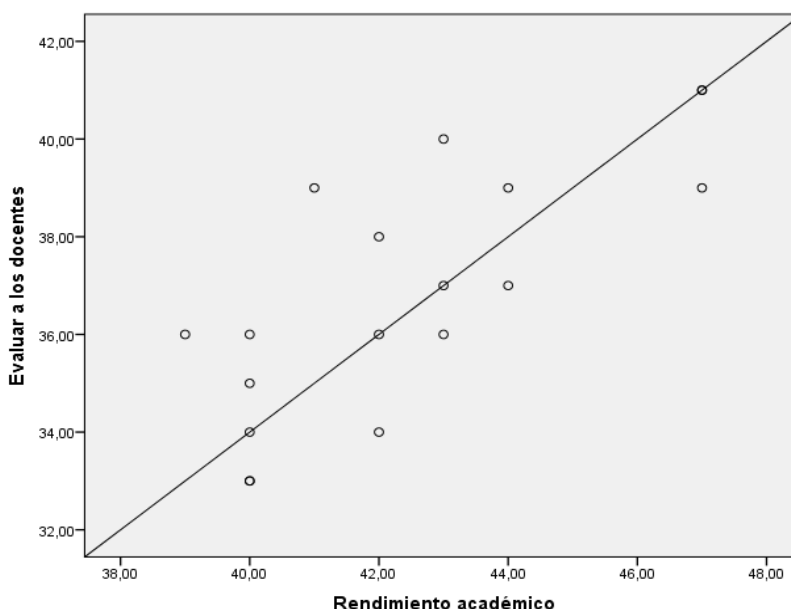
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos de encuestas a los docentes
Elaborado por: Diana Fernández León

Apreciación:

Como se observa en la tabla 14, se distingue el cálculo de la correlación de Pearson entre evaluar a los docentes y rendimiento académico. Donde el p valor (bilateral) obtenido que resulta ,000 se compara con el parámetro SPSS (1% = 0,01). Al arrojar en esta contratación un valor menor a 0,01 se acepta la hipótesis H_{13} : Existe una relación directa entre evaluar a los docentes y rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo 2019. Por lo tanto, rechazando la hipótesis nula H_{03} : No Existe una relación directa entre evaluar a los docentes y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo 2019. Al ser 0,766 el coeficiente de correlación es significativa, esta permite establecerla como relación alta.

Figura 9 Diagrama de dispersión entre evaluar a los docentes y rendimiento académico



Interpretación:

En la figura obtenida y conforme a los marcadores se puede valorar el nivel de relación entre evaluar a los docentes y rendimiento académico, existiendo un nivel de relación lineal positiva entre las variables graficadas.

Sobre la hipótesis específica 4:

Hi4: Existe una relación directa entre el desarrollo profesional de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo.

Ho4: No existe una relación directa entre el desarrollo profesional de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo.

Tabla 15 Correlación entre promover el desarrollo profesional docente y el rendimiento académico

		Correlaciones	
		Promover el desarrollo profesional docente	Rendimiento académico
Promover el desarrollo profesional docente	Correlación de Pearson	1	,639**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	18	18
Rendimiento académico	Correlación de Pearson	,639**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	18	18

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

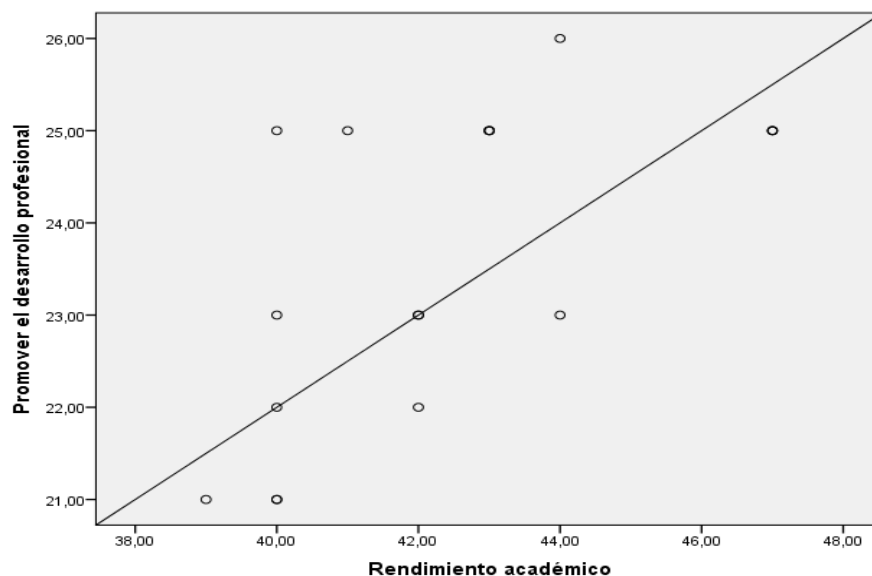
Fuente: Base de datos de encuestas a los docentes

Elaborado por: Diana Fernández León

Apreciación:

En la tabla 15, se refleja el cálculo de la correlación de Pearson entre promover el desarrollo profesional docente y rendimiento académico. Obtenido el p valor (bilateral) obtenido que resulto 0,004, se compara con el parámetro SPSS (1% = 0,01). Al obtener en esta comparación un valor menor a 0,01 se acepta la hipótesis general H_{i4}: Existe una relación directa entre promover el desarrollo profesional docente y el rendimiento académico. Rechazando la hipótesis general nula H_{o4}: No existe una relación directa entre promover el desarrollo profesional docente y el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo 2019. Al ser 0,639 el coeficiente de correlación significativa, esta permite establecerla como relación alta.

Figura 10 Diagrama de dispersión entre promover el desarrollo profesional y Rendimiento académico



Apreciación:

En la figura obtenida y conforme a los puntos que indican se puede valorar el grado o nivel de relación que existe entre promover el desarrollo profesional y rendimiento académico, concurre una relación lineal positiva entre las variables expuestas.

IV. DISCUSIÓN

En concordancia al objetivo general de demostrar la relación entre el liderazgo educativo de los docentes del bachillerato y el rendimiento académico, según la tabla 6, se aprecia que el 44% (8) docentes del bachillerato de la Unidad Educativa San Pablo, concuerdan en evaluar como bajo el nivel del liderazgo educativo durante el período 2019, frente al 56% restante como medio alto, demostrando la relación entre las dos variables observadas. Por otro lado, en ese mismo contexto el 56% (10) docentes calificaron como bajo el nivel o grado de rendimiento académico de la unidad educativa San Pablo, 2019, frente al 44% restante, entendiéndose que es importante se eleve el rendimiento académico de los estudiantes con un liderazgo educativo más comprometido con la enseñanza aprendizaje. Por lo tanto, es relevante mencionar lo de Yunga (2017) que concuerda que los sistemas educativos deben promover estrategias viables como el fortalecimiento de los modelos curriculares, orientaciones metodológicas para la enseñanza y el aprendizaje en los docentes,

indicadores de evaluación; los mismos que posibiliten articular las demandas de la sociedad con las expectativas del educando y su familia.

En concordancia al objetivo específico uno, de determinar la relación existente entre el establecimiento de objetivos de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico, en la tabla 7, donde se aprecia se describe que el 50% (9) docentes del bachillerato, coinciden en evaluar como bajo el nivel de establecimientos de objetivos durante el periodo 2019, frente al 50% restante como medio alto, demostrando la relación entre las dos variables observadas. Por lo tanto, es relevante mencionar lo de Berrios (2018) que concuerda que debe iniciar una adecuada inclusión para formular los objetivos importantes para la institución que incluya una adecuada planificación estratégica, alineando la misión y visión logrando desarrollar los sistemas educativos en el nivel básico.

En concordancia con el objetivo específico 2: Conocer la relación de la planificación del currículum de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico, en la tabla 8, donde se detalla que el 50% (9) docentes, concuerdan en medir y resultar como medio el nivel de planificación del currículum durante el periodo 2019, frente al 44% restante como bajo, demostrando la relación entre las dos variables observadas. Por lo tanto, es relevante mencionar que el liderazgo educativo o pedagógico concuerda con Hallinger, (2005); Robinson, Hohepa & Lloyd (2009), en Gajardo y Ulloa (2016) siendo importante ejercer un adecuado liderazgo que permita dirigir con firmeza los propósitos de la institución, estableciendo los objetivos escolares, planificando el currículum y evaluando a los docentes periódicamente de esta forma se promover el desarrollo profesional y la enseñanza.

En referencia al objetivo específico 3, para determinar la relación existente entre la evaluación de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico, en la tabla 9, donde se describe que el 50% (9) docentes, coinciden en evaluar como bajo el nivel la evaluación de los docentes durante el período 2019, frente al 44% restante como medio alto, indicando que se compruebe la relación entre las dos variables observadas. Por lo tanto, es relevante mencionar que coincide con Valdés (2003) que muestra que una evaluación constante y periódica del desempeño profesional del docente, lo compone un sistema de información válida y fiable, de esta manera se comprueba y se valora los efectos académicos que produce en los estudiantes un despliegue de las tareas y acciones pedagógicas, las capacidades y habilidades inclusive las competencias que apoyan la labor del docente, con las

responsabilidades laborales y la naturaleza de tener las relaciones interpersonales con los estudiantes, padres , directivo, docentes y representantes del sistema educativo.

Referente al objetivo específico 4, para determinar una relación existente entre promover el desarrollo profesional de los docentes de bachillerato y el rendimiento académico, en la tabla 10, donde se describe que el 50% (9) docentes, coinciden en evaluar como bajo el nivel promover desarrollar las habilidades y competencias profesionales del docente durante el periodo 2019, frente al 44% restante como medio alto, demostrando la relación entre las dos variables observadas. Por lo tanto, es relevante mencionar según el autor Egido, (2005) coincide porque resulta notorio que en las instituciones se han adquirido las evaluaciones de la eficacia en el ámbito de la formación. Sin embargo, inclusive en el sencillo conceptual existe un alto grado de disconformidad acerca de lo que es la calidad educativa, cómo medirla y cómo mejorarla, mediante el desarrollo profesional de los maestros.

V. CONCLUSIONES

1. En referencia con el objetivo general se describe que el liderazgo educativo y el rendimiento académico mediante la formulación de la hipótesis planteada se evidencia la existencia de una relación como se observa en la información obtenida en la tabla 11, al ser 0,787, donde el grado de correlación de Pearson es directa significativa, permitiendo identificarla como una relación en el grado o nivel alto, siendo p valor o sig, que resulta de 0,000., que comparando con el 1% es igual 0,01, siendo menor aceptando la hipótesis general para rechazar la nula.
2. En concordancia con el objetivo específica de establecer los objetivos en la institución educativa y la relación con el rendimiento académico, la tabla 12 refleja el resultado de 0,618, el grado de correlación es directa significativa, permitiendo determinar como una relación en el nivel alto, de esta manera aceptando la hipótesis específica, de que exista una relación directa entre las variables, siendo p valor, resultando de 0,006, que se compara con el parámetro de 1% que es igual al 0,01, resultando menor aceptando la hipótesis específica 1, rechazando la nula, que indica la inexistencia de ninguna relación directa entre establecer los objetivos y el rendimiento académico en la institución educativa.
3. En referencia a la relación entre la planificación del curriculum de los docentes del bachillerato y el nivel de rendimiento académico, como lo muestra la tabla 13, donde la información obtenida es 0,695, el grado de correlación es significativa, permitiendo establecerla como una relación en el nivel alto, siendo p valor de 0,001, comparándola con el parámetro de 1% que es igual 0,01, siendo menor el dato obtenido aceptando la hipótesis específica 2, rechazando la hipótesis específica nula, la que muestra que no existe una relación directa entre las dos variables.
4. En concordancia al objetivo específico donde se debe determinar la relación que existe entre evaluar a los docentes del bachillerato y el nivel de rendimiento académico de la institución educativa, donde la tabla 14, muestra el resultado obtenido de 0,766 como el grado de correlación es significativa, permitiendo establecerla como una relación alta. Aceptando la hipótesis específica, rechazando la hipótesis nula porque es menor 1 parámetro de 1% que es igual 0,01, comprobando la inexistencia de la relación entre las dos variables estudiadas.

5. En concordancia al determinar la relación existente entre promover el desarrollo continuo profesional de los docentes del bachillerato y el grado de rendimiento académico de la institución educativa, como se muestra en la tabla 15, al ser 0,639 el grado de correlación es significativa permitiendo identificarla como una relación alta. Siendo de esta manera aceptando la hipótesis específica 4, existiendo una relación directa significativa entre las variables de promover el desarrollo profesional docente y el rendimiento académico. Siendo p valor obtenido 0,004, que se compara con el parámetro del 1% es igual 0,01, comprobando la inexistencia de una relación directa entre promover el desarrollo profesional y el rendimiento académico aceptando la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

1. Para los directivos de la Unidad Educativa San Pablo se recomienda socializar con la comunidad educativa la necesidad de implementar espacios técnicos de desarrollo de habilidades y competencias, con el propósito de fortalecer la interacción, que con la implementación de un efectivo liderazgo docente le corresponde la sinergia de una alta satisfacción de un servicio académico.
2. Se sugiere que los directivos de la Unidad Educativa San Pablo, fortalecer los objetivos institucionales, mediante la visión y misión con toda la comunidad educativa, elevando de esta manera el compromiso institucional mediante reuniones de trabajo, talleres, conferencias para socializar los objetivos estratégicos para elevar el rendimiento académico.
3. Se propone también que las autoridades o directivos de la institución educativa San Pablo, incluyan en la planificación del curriculum para observar las habilidades y capacidades de los docentes durante la jornada escolar como compartir las experiencias, las acciones, tareas, actividades, material didáctico, métodos de enseñanza y otros medios que son aplicados por el docente para lograr los fines de la educación a los estudiantes.
4. Se sugiere a las autoridades o directivos de la Unidad Educativa San Pablo se propone, establecer las evaluaciones de los docentes en forma continua, verificando datos del antes y el después este indicador reflejara las habilidades y las potencialidades que deben ser consideradas en el momento de la evaluación para su respectivo reconocimiento siendo un método sistemático de recolección de datos válidos y fiables, además del sentido de pertenencia y el ambiente natural de sus intereses y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa o entorno inmediato es decir alumnos, representantes legales, directivos, docentes y líderes de la comunidad.
5. Se recomienda que los centros educativos que organice, ordenen y planifiquen el promover el desarrollo profesional creando condiciones en donde se valore el aprendizaje de forma individual y colectiva. Los docentes deben también estar comprometidos con la misión diseñando entornos en donde los individuos estén preparados a que sus puntos de vista y su quehacer docente estén dispuestos a la coevaluación con sus compañeros, y en los que, los grupos estén dispuestos a que sus ideas compartidas sobre el rol docente estén expuestas a la evaluación individual.

REFERENCIAS

- Alegre, J. (2018). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Red 03, UGEL 06, Distrito de Ate, 2018*. Tesis de maestría.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Obtenido de Editorial Episteme: <http://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Balduzzi, E. (2015). Liderazgo educativo del profesor en el aula. *Revista Española de Pedagogía*(260), 141.
- Benito, I. (2018). *Liderazgo docente y satisfacción académica en estudiantes del V ciclo de una institución educativa de Ica-2017*. Universidad Especial.
- Berrios, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecio Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central*. Universidad Pedagógica Nacional "Francisco Morazán", Tegucigalpa.
- Bueno, E. (2008). *Génesis, concepto y desarrollo del capital intelectual en la economía del conocimiento: Una reflexión sobre el Modelo Intellectus y sus aplicaciones*. Madrid: Estudios de Economía Aplicada VOL.26-2 2008.
- Bustos, S. (2013). *Análisis, diseño e implementación de una solución Business Intelligence para la generación de indicadores y control de desempeño, en la empresa Otecel S:A, utilizando la metodología Hefesto V2.0*. Sangolqui: ESPOL.
- Campoverde, M. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa "Belisario Quedo" en la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2013-2014*. Cotopaxi-Ecuador: Universidad Técnico Particular de Loja.
- Cárdenas, A. (2013). *Liderazgo docente y su influencia en el aprendizaje*. Lima - San Marcos.
- Chavez, P. (2007). *Investigación Estadística*. Buenos Aires: Aguila.
- Corona. (2006). *Influencia de liderazgo sobre el clima organizacional*. Revilla.

- Dörnyei, Z. (2005). *THE PSYCHOLOGY OF THE LANGUAGE LEARNER INDIVIDUAL DIFFERENCES IN SECOND LANGUAGE ACQUISITION*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Echevarria, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Egido, I. (2005). *Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Elmore, R. (2010). *Mejorando la escuela desde la sala de clases*. Santiago de Chile, Chile: Salesianos Impresores S.A.
- Flores, E. (2014). *El estilo de liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de Piura*. Piura: Universidad de Piura.
- Gago, F. (2004). *Un estudio sobre liderazgo educacional*. Madrid: CIDE N°170: Colección de Investigación, 395-422.
- Garay y Uribe. (2006). *Liderazgo y competencias directivas*. Chile.
- Guillen, L. (2013). *Estadística*. Buenos Aires: SISA.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Bepista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Ineval. (2018). *Informe de Resultados ser Bachiller Regimen Costa*. UNIDAD EDUCATIVA SAN PABLO. Santa Elena: Ministerio de Educación. Obtenido de <https://cloud.evaluacion.gob.ec/dagireportes/sbciclo19/totalciclo19costad/24H00034.pdf>
- Katzenbach, J. (2012). *El trabajo en equipo, ventajas y dificultades*. Granica S.A.
- Loritis, C. W. (2011). *Liderazgo Perdurable*. Roswell -Georgia: Portavoz.
- Martnez, G. (2015). *La evaluación del desempeño docente*. D.F. México: Ra Ximhai.
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Lima, Perú: Ministerio de Educación del Perú.
- Ministerio de Educación. (2017). *Indicadores Educativos 2016 - 2017*. Quito.
- Morales, G. (2011). *Relación entre liderazgo y desempeño docente*. Ecuador.
- OCDE. (2009). *Improving School Leadership, Volume 1: Practice and Policy*. Obtenido de <http://www.oecd.org/education/school/44374937.pdf>

- Reyes, D. (2004). Principales características del liderazgo que demandan los empresarios antes las experiencias del nuevo milenio, Tegucigalpa: Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* . México D.F.: 13a edición. In Comportamiento Organizacional.
- Sanchez, E., & Rodríguez, A. (2011). *Liderazgo Situacional*. Latinoamericana de Psicología.
- Solís, S. (2010). *La influencia del liderazgo en la gestión escolar*. México D.F.: Instituto Politécnico Nacional.
- Tamayo, T. y. (06 de 2011). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa S. A. Obtenido de <http://tesis de investigación.blogspot.com>
- Torres, J. (4 de 12 de 2013). *Gestiopolis*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-del-desempeño-y-su-comportamiento.htm>
- Vargas, J. (2013). *Las entidades educativas y sus proyecciones con miras a lograr metas y objetivos*. Cuba: Cienfuegos.
- Vivar, P., & León H. (2007). *Aplicacion del cuestionario para la evaluacion de la fonología infantil (C.E.F.I.I) a una muestra de niños Chilenos*. Chile: Revista Chilena de Fonoaudiología.
- Yunga, D. (2017). *El liderazgo educativo y el desempeño de directivos y docentes de la escuela "3 de diciembre" de Catacocha*. tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja.

ANEXOS

Anexo N° 1 Instrumento – Liderazgo Educativo

Reciba un cordial saludo: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación relacionado con el liderazgo educativo de vuestra institución, por lo cual le agradezco, tenga a bien brindar su opinión respecto a las proposiciones que se presentan, las cuales son de carácter anónimo. Además, son con fines académicos, siendo importante su participación para alcanzar el objetivo previsto.

En los ítems que a continuación se presentan, debe marcar con una (x) en el recuadro que corresponda según su nivel de aceptación de las proposiciones. No existen respuestas correctas o incorrectas, pues todas sus opiniones son válidas. ¡Muchas Gracias!

Los valores son los siguientes:

- 1: Nunca (Si nunca se evidencia el enunciado o no existe)
- 2: Casi nunca (Si el enunciado en algo se cumple o se hace evidente)
- 3: Casi siempre (Cuando el enunciado es evidente, aunque no en su totalidad)
- 4: Siempre (Cuando el enunciado se cumple totalmente o es muy evidente)

ÍTEMS	1	2	3	4
1. ¿Reconoce dentro de su accionar docente el cumplimiento de los objetivos estratégicos del centro educativo?				
2. ¿Cumple con los objetivos estratégicos del centro educativo?				
3. ¿Planifica sus clases de acuerdo al contexto y realidad estudiantil?				
4. ¿Al momento de iniciar sus clases, presenta su respectiva planificación?				
5. ¿Durante el proceso de enseñanza aprendizaje otorga estímulos a sus estudiantes?				
6. ¿Las actividades pedagógicas tienen en cuenta los fines educativos previstos en la LOEI?				
7. ¿El equipo directivo garantiza que los fines educativos establecidos en la LOEI sean utilizados en la planificación escolar?				
8. ¿Los docentes toman como referencia las necesidades de aprendizaje de los estudiantes obtenidos en el diagnostico pedagógico?				
9. ¿La planificación del currículo recoge las experiencias de los años anteriores para desarrollar las competencias en los estudiantes?				

10. ¿Emplea los medios de enseñanza (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer un aprendizaje significativo?				
11. ¿El docente selecciona información actualizada y contextualizada para el desarrollo de sus clases?				
12. ¿Utiliza libros como medio de secuencia lógica para el desarrollo de sus clases?				
13. ¿Utiliza las TIC's (audiovisuales) como medios de comunicación durante el proceso de enseñanza aprendizaje?				
14. ¿Utiliza plataformas educativas como medios interactivos de comunicación?				
15. ¿Selecciona las estrategias de aprendizaje de acuerdo a las capacidades previstas en la planificación semanal?				
16. ¿Las estrategias que utiliza está de acuerdo a los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes?				
17. ¿La evaluación del docente es planificada y de conocimiento del personal?				
18. ¿El personal conoce los instrumentos con el que se le aplica la evaluación?				
19. ¿La evaluación docente está articulada a la visión del centro educativo?				
20. ¿La evaluación docente está articulada a la visión del centro educativo?				
21. ¿La evaluación docente tiene en cuenta las capacidades relacionadas a la planificación y tratamiento curricular?				
22. ¿El instrumento de evaluación docente considera la práctica del valor de la responsabilidad como medio para el cumplimiento de funciones?				
23. ¿El instrumento de evaluación docente considera la práctica del valor de la honestidad como medio para el cumplimiento de funciones?				
24. ¿La evaluación docente considera la forma como el docente se comunica con sus pares?				
25. ¿La evaluación docente se tiene en cuenta el nivel de comunicación que el docente tiene con sus padres de familia y sus estudiantes?				
26. ¿Se involucra en las actividades académicas de la comunidad educativa?				
27. ¿Se involucra en las actividades sociales de la comunidad educativa?				
28. ¿El centro educativo promueve espacios de capacitación continua?				
29. ¿El centro educativo promueve espacios de capacitación en áreas específicas?				
30. ¿Se capacita continuamente con instituciones externas al centro educativo?				
31. ¿Después de capacitarse, aplica los conocimientos adquiridos dentro del centro educativo?				
32. ¿Después de un proceso de capacitación considera que lo aprendido ha permitido mejorar su actividad docente?				

33. ¿Se reconoce el aporte de los docentes para solucionar un problema institucional?				
34. ¿Se evidencia en los docentes que luego de un proceso de capacitación aportan con mejoras al proceso educativo?				

Anexo N° 2 Ficha Técnica Para El Instrumento Liderazgo Educativo

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta.
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Unidad Educativa San Pablo.
4. **Forma de aplicación:** Libre.
5. **Fecha de aplicación:**
6. **Autora:** Diana Fernández León.
7. **Medición:** Nivel de Liderazgo Educativo.
8. **Administración:** Docentes de bachillerato de la UE San Pablo.
9. **Tiempo de aplicación:** 30 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: El cuestionario tiene como objetivo identificar en qué nivel se encuentra el liderazgo educativo de la Unidad Educativa San Pablo, a partir de la percepción de los docentes de bachillerato.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

Establecimiento de objetivos:

- Planificación educativa
- Actividades Escolares
- Fines educativos

Planificar el curriculum:

- Experiencias.
- Materiales.
- Métodos de enseñanza

Evaluar a los docentes:

- Proceso sistemático.
- Capacidades y competencias
- Valores
- Relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

Promover el desarrollo profesional docente:

- Desarrollo profesional continuo

- Identificación de soluciones a problemáticas.
- Reconfiguración de esquemas y percepciones

IV.-INSTRUCCIONES:

1. El cuestionario de Liderazgo Educativo que consta de 34 ítems, de los cuales 07 corresponde a la dimensión **Establecimiento de objetivos**, 09 para la dimensión **Planificar el curriculum**, y 11 para la dimensión **Evaluar a docentes** y 7 para la dimensión **Promover el desarrollo profesional docente**.
2. El cuestionario ha sido elaborado con ítems de percepción, por lo cual son afirmaciones que se les ha asignado los siguientes valores: 1 punto = Nunca, 2 puntos = Casi nunca, 3 puntos = Casi siempre, 4 puntos = Siempre, los cuales multiplicado el puntaje máximo (4) por el número de preguntas (34) nos da un puntaje máximo de 136, y el mínimo sería 34.
3. Los grados para describir el desempeño laboral se ha considerado 4 niveles:

Muy bueno,

Bueno,

Básico y

Deficiente.

4. El nivel de confiabilidad es moderado, pues alcanzó un Alfa de Cronbach de 0,445 valor considerado como confiable para recoger la información para lo cual ha sido elaborado.
5. El sistema de calificación para las cuatro dimensiones, ha sido considerado de acuerdo al número de ítems, teniendo en cuenta la puntuación que le corresponde.

V.-MATERIALES: Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.

VI.-CALIFICACIÓN:

LIDERAZGO EDUCATIVO:

NIVEL DE DESEMPEÑO	RANGO DE PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Muy Bueno	109 – 136	Casi todas las características del liderazgo educativo se manifiestan superiores a lo esperado.
Bueno	84 – 108	Las acciones del liderazgo educativo se manifiestan dentro de lo esperado, alcanzando sus propósitos previstos.
Básico	59 – 83	Las acciones del liderazgo educativo en cada fase, se evidencia muy poco lo esperado.
Deficiente	34 – 58	Ninguna o casi ninguna de las acciones del liderazgo educativo no se evidencian o casi nunca se evidencia lo enunciado.

LIDERAZGO EDUCATIVO POR DIMENSIONES:

NIVELES	PUNTAJE			
	Establecimiento de objetivos	Planificar el curriculum	Evaluar a los docentes	Promover el desarrollo profesional docente
Muy Bueno	22 - 28	30 - 36	35 - 44	22 - 28
Bueno	17 - 21	23 - 29	27 - 34	17 - 21
Básico	12 - 16	16 - 22	19 - 26	12 - 16
Deficiente	7 - 11	9 - 15	11 - 18	7 - 11

Anexo N° 3 Confiabilidad del instrumento de liderazgo educativo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	34

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Reconoce dentro de su accionar docente el cumplimiento de los objetivos estratégicos del centro educativo?	110,5556	53,203	,041	,820
2. ¿Cumple con los objetivos estratégicos del centro educativo?	110,1111	50,810	,465	,800
3. ¿Planifica sus clases de acuerdo al contexto y realidad estudiantil?	110,3889	54,958	-,095	,818
4. ¿Al momento de iniciar sus clases, presenta su respectiva planificación?	110,2778	51,389	,322	,804
5. ¿Durante el proceso de enseñanza aprendizaje otorga estímulos a sus estudiantes?	110,2778	52,801	,122	,813
6. ¿Las actividades pedagógicas tienen en cuenta los fines educativos previstos en la LOEI?	110,3333	48,706	,442	,799
7. ¿El equipo directivo garantiza que los fines educativos establecidos en la LOEI sean utilizados en la planificación escolar?	110,2778	51,389	,412	,802

8.	¿Los docentes toman como referencia las necesidades de aprendizaje de los estudiantes obtenidos en el diagnóstico pedagógico?	110,2778	51,859	,342	,804
9.	¿La planificación del currículo recoge las experiencias de los años anteriores para desarrollar las competencias en los estudiantes?	110,2222	55,007	-,104	,817
10.	¿Emplea los medios de enseñanza (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer un aprendizaje significativo?	110,4444	49,791	,420	,800
11.	¿El docente selecciona información actualizada y contextualizada para el desarrollo de sus clases?	110,3333	51,176	,363	,803
12.	¿Utiliza libros como medio de secuencia lógica para el desarrollo de sus clases?	110,2778	54,448	-,027	,815
13.	¿Utiliza las TIC's (audiovisuales) como medios de comunicación durante el proceso de enseñanza aprendizaje?	110,2222	50,771	,485	,800
14.	¿Utiliza plataformas educativas como medios interactivos de comunicación?	110,2222	49,948	,485	,798
15.	¿Selecciona las estrategias de aprendizaje de acuerdo a las capacidades previstas en la planificación semanal?	110,2778	47,859	,649	,790
16.	¿Las estrategias que utiliza está de acuerdo a los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes?	110,1667	49,912	,597	,796

17. ¿La evaluación del docente es planificada y de conocimiento del personal?	110,2222	52,183	,283	,806
18. ¿El personal conoce los instrumentos con el que se le aplica la evaluación?	110,3333	55,412	-,147	,820
19. ¿La evaluación docente está articulada a la visión del centro educativo?	110,2778	50,801	,283	,807
20. ¿La evaluación docente está articulada a la misión del centro educativo?	110,2778	48,683	,658	,792
21. ¿La evaluación docente tiene en cuenta las capacidades relacionadas a la planificación y tratamiento curricular?	110,2778	49,271	,731	,792
22. ¿El instrumento de evaluación docente considera la práctica del valor de la responsabilidad como medio para el cumplimiento de funciones?	110,2778	52,801	,154	,810
23. ¿El instrumento de evaluación docente considera la práctica del valor de la honestidad como medio para el cumplimiento de funciones?	110,3333	50,118	,357	,803
24. ¿La evaluación docente considera la forma como el docente se comunica con sus pares?	110,1111	49,399	,541	,796
25. ¿La evaluación docente se tiene en cuenta el nivel de comunicación que el docente tiene con sus padres de familia y sus estudiantes?	110,4444	54,967	-,110	,815

26. ¿Se involucra en las actividades académicas de la comunidad educativa?	110,1111	52,810	,189	,809
27. ¿Se involucra en las actividades sociales de la comunidad educativa?	110,1667	51,676	,347	,804
28. ¿El centro educativo promueve espacios de capacitación continua?	110,3333	53,529	,075	,813
29. ¿El centro educativo promueve espacios de capacitación en áreas específicas?	110,3333	51,529	,261	,807
30. ¿Se capacita continuamente con instituciones externas al centro educativo?	110,3333	52,118	,324	,805
31. ¿Después de capacitarse, aplica los conocimientos adquiridos dentro del centro educativo?	110,3889	53,310	,159	,809
32. ¿Después de un proceso de capacitación considera que lo aprendido ha permitido mejorar su actividad docente?	110,1667	51,794	,330	,804
33. ¿Se reconoce el aporte de los docentes para solucionar un problema institucional?	110,1111	51,046	,432	,801
34. ¿Se evidencia en los docentes que luego de un proceso de capacitación aportan con mejoras al proceso educativo?	110,0000	49,765	,632	,795

Anexo N° 4 Base de datos Liderazgo Educativo

LIDERAZGO EDUCATIVO																																			Su ma de ite ms			
Establecer objetivos							Planificar el curriculum									Evaluar a los docentes										Promover el desarrollo profesional												
ITEM S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34				
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	124
2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	113
3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	110	
4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	124	
5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	111	
6	2	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	117	
7	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
8	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	104	
9	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	119	
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
11	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	115	
12	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	111	
13	3	4	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	104	
14	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	105	
15	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	118	
16	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	118	
17	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	119	
18	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	125	
Sum a Total	55	63	58	60	60	59	60	60	61	57	59	60	61	61	60	62	61	59	60	60	60	60	59	63	57	63	62	59	59	59	58	62	63	65	65	204 5		
Medi a	3,06	3,50	3,22	3,33	3,33	3,28	3,33	3,33	3,39	3,17	3,28	3,33	3,39	3,39	3,33	3,44	3,39	3,28	3,33	3,33	3,33	3,33	3,28	3,50	3,17	3,50	3,44	3,28	3,28	3,28	3,22	3,44	3,50	3,61	113 ,61			
Varia nza	0,76	0,26	0,30	0,35	0,47	0,68	0,24	0,24	0,25	0,50	0,33	0,24	0,25	0,37	0,47	0,26	0,25	0,33	0,59	0,35	0,24	0,35	0,57	0,38	0,15	0,26	0,26	0,33	0,45	0,21	0,18	0,26	0,26	0,25	11,66	54,49		

Anexo N° 5: Confiabilidad del instrumento Rendimiento académico

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,616	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Matemática	39,0000	5,059	,563	,530
2. Física	39,0556	4,997	,609	,521
3. Química	38,8333	4,971	,622	,518
4. Biología	39,0000	5,412	,396	,567
5. Historia	38,8889	6,458	-,040	,654
6. Lengua y literatura	39,0556	7,585	-,442	,718
7. Inglés	38,6111	6,252	,112	,619
8. Educación Física	39,0000	5,294	,450	,555
9. Emprendimiento Y Gestión	39,0556	5,232	,493	,547
10. Dibujo técnico aplicado	38,9444	6,056	,116	,625
11. Impuestos generados en la compra venta de bienes y servicios	38,6667	6,353	,036	,633
12. Manejo del talento humano, control de bienes y sistematización de la documentación	38,7778	5,359	,454	,557

Anexo N° 6: Base de datos Rendimiento Académico

		RENDIMIENTO ACADEMICO													
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Suma de Items	
MUESTRA	1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	43	
	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	40	
	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	39	
	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	
	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	42	
	6	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	41	
	7	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	40	
	8	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	40	
	9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	
	10	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	40	
	11	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	44	
	12	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	42	
	13	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	40	
	14	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	42	
	15	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	43	
	16	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	43	
	17	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	44	
	18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	
Suma Total		62	61	65	62	64	61	69	62	61	63	68	66	764	
Media		3,44	3,39	3,61	3,44	3,56	3,39	3,83	3,44	3,39	3,50	3,78	3,67	42,44	
Varianza		0,26	0,25	0,25	0,26	0,26	0,25	0,15	0,26	0,25	0,26	0,18	0,24	2,88	6,61

Anexo N° 7 Matriz de Validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
TÍTULO: El liderazgo educativo de docentes de bachillerato y su relación con el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo – 2019.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA				Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones	
				Nunca	Casi Nunca	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta
								si	No	si	No		
LIDERAZGO EDUCATIVO: Hallinger, 2005; Robinson, Hohepa & Loyd, 2009, en Galardo y Ulloa 2016) El liderazgo pedagógico es un tipo de liderazgo escolar que tiene propósitos educativos, tales como establecer objetivos educativos, planificar el currículum, evaluar a los docentes y la enseñanza y promover el desarrollo profesional docente.	Establecer objetivos	Planificación Educativa	1. ¿Reconoce dentro de su accionar docente el cumplimiento de los objetivos estratégicos del centro educativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			2. ¿Cumple con los objetivos estratégicos del centro educativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			3. ¿Planifica sus clases de acuerdo al contexto y realidad estudiantil?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. ¿Al momento de iniciar sus clases, presenta su respectiva planificación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			5. ¿Durante el proceso de enseñanza aprendizaje otorga estímulos a sus estudiantes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Actividades Escolares.											
		Fines educativos											

	7. ¿El equipo directivo garantiza que los fines educativos establecidos en la LOEI sean utilizados en la planificación escolar?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
	8. ¿Los docentes toman como referencia las necesidades de aprendizaje de los estudiantes obtenidos en el diagnóstico pedagógico?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Experiencias.	9. ¿La planificación del currículo recoge las experiencias de los años anteriores para desarrollar las competencias en los estudiantes?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
	10. ¿Emplica los medios de enseñanza (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer un aprendizaje significativo?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Materiales.	11. ¿El docente selecciona información actualizada y contextualizada para el desarrollo de sus clases?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
	12. ¿Utiliza libros como medio de secuencia lógica para el desarrollo de sus clases?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
	13. ¿Utiliza las TIC's (audiovisuales) como medios de comunicación durante el proceso de enseñanza aprendizaje?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
	14. ¿Utiliza plataformas educativas como medios de interactivos de comunicación?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
			✓	✓	✓	✓	✓	✓
			✓	✓	✓	✓	✓	✓
			✓	✓	✓	✓	✓	✓
			✓	✓	✓	✓	✓	✓
			✓	✓	✓	✓	✓	✓
			✓	✓	✓	✓	✓	✓
			✓	✓	✓	✓	✓	✓
			✓	✓	✓	✓	✓	✓
			✓	✓	✓	✓	✓	✓
			✓	✓	✓	✓	✓	✓

Promover el desarrollo profesional docente.	Relaciones interpersonales con la comunidad educativa	23. ¿El instrumento de evaluación docente considera la práctica del valor de la honestidad como medio para el cumplimiento de funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		24. ¿La evaluación docente considera la forma como el docente se comunica con sus pares?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		25. ¿La evaluación docente se tiene en cuenta el nivel de comunicación que el docente tiene con sus padres de familia y sus estudiantes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		26. ¿Se involucra en las actividades académicas de la comunidad educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Desarrollo profesional continuo	27. ¿Se involucra en las actividades sociales de la comunidad educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		28. ¿El centro educativo promueve espacios de capacitación continua?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		29. ¿El centro educativo promueve espacios de capacitación en áreas específicas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Identificación de soluciones a problemáticas.	30. ¿Se capacita continuamente con instituciones externas al centro educativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		31. ¿Después de capacitarse, aplica los conocimientos adquiridos dentro del centro educativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

		32. ¿Después de un proceso de capacitación considera que lo aprendido ha permitido mejorar su actividad docente?								
	Reconfiguración de esquemas y percepciones	33. Se reconoce el aporte de los docentes para solucionar un problema institucional?								
		34. Se evidencia en los docentes que luego de un proceso de capacitación aportan con mejoras al sistema educativo?								


 Dr. Mario N. Briones Mendoza
 USC INVESTIGACION
 EPG UVC - PUURA
Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza
 Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE LIDERAZGO EDUCATIVO"

OBJETIVO: Identificar en qué nivel se encuentra el liderazgo educativo de la Unidad Educativa San Pablo, a partir de la percepción de los docentes de bachillerato.

DIRIGIDO A: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "San Pablo" de la Provincia de Santa Elena, Cantón Santa Elena, Ecuador - 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Briones Mendoza Mario Napoleón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	✓		

Dr. Mario N. Briones Mendoza
Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
TÍTULO: EL liderazgo educativo de docentes de bachillerato y su relación con el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo – 2019.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA				Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones		
				Nunca	Casi Nunca	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								si	No	si	No		si	No
LIDERAZGO EDUCATIVO: Hallinger, 2005; Robinson, Hohepa & Lloyd, 2009; en Galardo y Ulloa 2016). El liderazgo pedagógico es un tipo de liderazgo escolar que tiene propósitos educativos, tales como establecer objetivos educativos, planificar el currículum, evaluar a los docentes y la enseñanza y promover el desarrollo profesional docente.	Establecer objetivos	Planificación Educativa	1. ¿Reconoce dentro de su rol el accionar docente el cumplimiento de los objetivos estratégicos del centro educativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			2. ¿Cumple con los objetivos estratégicos del centro educativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			3. ¿Planifica sus clases de acuerdo al contexto y realidad estudiantil?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Actividades Escolares.	4. ¿En el momento de iniciar sus clases, presenta su respectiva planificación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			5. ¿Durante el proceso de enseñanza aprendizaje otorga estímulos a sus estudiantes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			6. ¿Las actividades tienen en cuenta los fines educativos previstos en la LOEI?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Fines educativos	7. ¿Las actividades tienen en cuenta los fines educativos previstos en la LOEI?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			8. ¿Las actividades tienen en cuenta los fines educativos previstos en la LOEI?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			9. ¿Las actividades tienen en cuenta los fines educativos previstos en la LOEI?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Reconfiguración de esquemas y percepciones	32. ¿Después de un proceso de capacitación considera que lo aprendido ha permitido mejorar su actividad docente?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
	33. ¿Se reconoce el aporte de los docentes para solucionar un problema institucional?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
	34. ¿Se evidencia en los docentes que luego de un proceso de capacitación aportan con mejoras al sistema educativo?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			



Dr. Jairo Manuel Cedeño Pinoargote
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE LIDERAZGO EDUCATIVO"

OBJETIVO: Identificar en qué nivel se encuentra el liderazgo educativo de la Unidad Educativa San Pablo, a partir de la percepción de los docentes de bachillerato.
DIRIGIDO A: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "San Pablo" de la Provincia de Santa Elena, Cantón Santa Elena, Ecuador - 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cedeño Pincargote Jairo Manuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
/			


Dr. Jairo Manuel Cedeño Pincargote
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
TÍTULO: El liderazgo educativo de docentes de bachillerato y su relación con el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo – 2019.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA				Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones		
				Nunca	Casi Nunca	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								si	No	si	No		si	No
LIDERAZGO EDUCATIVO: Hallinger, 2005; Robinson, Hohepa & Lloyd, 2009, en Gajardo y Ulloa 2016) El liderazgo pedagógico es un tipo de liderazgo escolar que tiene propósitos educativos, evalúa a los docentes y la enseñanza y promover el desarrollo profesional docente.	Establecer objetivos	Planificación Educativa	1. ¿Reconoce dentro de su accionar docente el cumplimiento de los objetivos estratégicos del centro educativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			2. ¿Cumple con los objetivos estratégicos del centro educativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			3. ¿Planifica sus clases de acuerdo al contexto y realidad estudiantil?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Actividades Escolares.	4. ¿Al momento de iniciar sus clases, presenta su respectiva planificación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			5. ¿Durante el proceso de enseñanza aprendizaje otorga estímulos a sus estudiantes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			6. ¿Las actividades pedagógicas tienen en cuenta los fines educativos previstos en la LOEI?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

		Métodos de enseñanza.	15. ¿Selecciona las estrategias de aprendizaje de acuerdo a las capacidades previstas en la planificación semanal?							
		Proceso sistemático.	16. ¿Las estrategias que utiliza está de acuerdo a los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes? 17. ¿La evaluación del docente es planificada y de conocimiento del personal? 18. ¿El personal conoce los instrumentos con el que se le aplica la evaluación? 19. ¿La evaluación docente está articulada a la visión del centro educativo? 20. ¿Se sometido a valoración psicológica, previo a su desempeño como docente? 21. ¿La evaluación docente tiene en cuenta las capacidades relacionadas a la planificación y tratamiento curricular? 22. ¿El instrumento de evaluación docente considera la práctica del valor de la responsabilidad como medio para el cumplimiento de funciones?							
	Evaluación a docentes	Capacidades y competencias. Valores.								

	<p>23. ¿El instrumento de evaluación docente considera la práctica del valor de la honestidad como medio para el cumplimiento de funciones?</p>		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<p>24. ¿La evaluación docente considera la forma como el docente se comunica con sus pares?</p>		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<p>25. ¿La evaluación docente se tiene en cuenta el nivel de comunicación que el docente tiene con sus padres de familia y sus estudiantes?</p>	Relaciones interpersonales con la comunidad educativa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<p>26. ¿Se involucra en las actividades académicas de la comunidad educativa?</p>		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<p>27. ¿Se involucra en las actividades sociales de la comunidad educativa?</p>		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<p>28. ¿El centro educativo promueve espacios de capacitación continua?</p>		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<p>29. ¿El centro educativo promueve espacios de capacitación en áreas específicas?</p>	Desarrollo profesional continuo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<p>30. ¿Se capacita continuamente con instituciones externas al centro educativo?</p>		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<p>31. ¿Después de capacitarse, aplica los conocimientos adquiridos dentro del centro educativo?</p>	Identificación de soluciones a problemáticas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<p>Promover el desarrollo profesional docente.</p>									

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE LIDERAZGO EDUCATIVO"

OBJETIVO: Identificar en qué nivel se encuentra el liderazgo educativo de la Unidad Educativa San Pablo, a partir de la percepción de los docentes de bachillerato.

DIRIGIDO A: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "San Pablo" de la Provincia de Santa Elena, Cantón Santa Elena, Ecuador - 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Benavides Rodríguez Arturo Gustavo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
✓			

Dr. Arturo Gustavo Benavides Rodríguez
Evaluador

Anexo N° 8: Hoja de Vida – Validador de Instrumento



**JAIRO MANUEL
CEDEÑO
PINOARGOTE**

C. I.: 13-0565859-1

Edad: 50 años

Registro Profesional:
#4320
Registro Nacional de
Investigador No. REG-
INV-15-01241

Dirección:
Cda. CEPE
Mz.8 villa 11
Santa Elena

Teléfono
042-78-64-99
042-78-45-04

Teléfono Móvil
0988400237

Ingeniero Comercial

Maestría en Dirección Ejecutiva de Empresas (MBA)

Maestría en Gerencia Educativa

Doctor en Gestión Económica (c)

FORMACIÓN ACADÉMICA

Cuarto nivel

2017 Doctorando Gestión Económica Global (c)
Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú
Proceso de registro titulo

2012 Magister en Gerencia Educativa
Universidad Estatal de Bolívar
No. Reg. 1017-12-741572

2010 Diploma Superior en Gestión y Planificación Educativa
Universidad Estatal de Bolívar
No. Reg. 1017-10-719565

2009 Magister Ejecutivo en Dirección de Empresas con Énfasis en Gerencia Estratégica
Universidad Regional Autónoma de los Andes
No. Reg. 1017-10-619565

2003 Especialista en Gerencia de Proyectos
Universidad Regional Autónoma de los Andes
No. Reg. 1042-02-293611

2002 Diplomado Superior en Gerencia de Marketing
Universidad Regional Autónoma de los Andes
No. Reg. 1042-09-703462

Tercer nivel

2001 Ingeniero Comercial
Universidad Santiago de Guayaquil
No. Reg. 1006-02-109185

Segundo nivel

1986 Bachiller en “Comercio y Administración”

CURRICULUM VITAE

abenavidesr@hotmail.com



DATOS PERSONALES:

NOMBRES: ARTURO GUSTAVO
APELLIDOS: BENAVIDES RODRÍGUEZ
LUGAR DE NACIMIENTO: LA LIBERTAD
FECHA DE NACIMIENTO: 27 DE ABRIL DE 1963
NACIONALIDAD: ECUATORIANA
PROFESION: INGENIERO COMERCIAL
CEDULA DE CIUDADANIA: 0908374416
DOMICILIO: LA LIBERTAD BARRIO SAN FRANCISCO, AV. 7 ENTRE CALLES 14 Y 15, SECTOR 7 ESQUINAS
TELÉFONO: 04 2783715
CELULAR: 0999617941
E-MAIL: abenavidesr@hotmail.com - agbenavidesr@gmail.com

FORMACION ACADÉMICA:

INSTRUCCIÓN PRIMARIA:

ESCUELA: LUIS AUGUSTO MENDOZA MOREIRA

INSTRUCCIÓN SECUNDARIA:

COLEGIO: DR. LUIS CELLERI AVILES

INSTRUCCIÓN SUPERIOR

UNIVERSIDAD: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL - FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL ESPECIALIDAD FINANZAS Y RECURSOS HUMANOS

TITULO OBTENIDO: INGENIERO COMERCIAL

REGISTRO DEL CONESUP: 1006-03-354663

POST - GRADO

DOCTOR, (PHD) EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, LIMA, PERU.

MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA – UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR.

DIPLOMA SUPERIOR DE GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN EDUCATIVA, UNIVERSIDAD DE BOLIVAR.

DIPLOMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN PEDAGOGÍA DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL - INSTITUTO TÉCNICO SUPERIOR HECTOR PINEDA ZALDIVAR – LA HABANA.-CUBA.

IDIOMAS

SUFICIENCIA DEL IDIOMA PORTUGUES

SUFICIENCIA DEL IDIOMA INGLES

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

ADMINISTRATIVA

CORPORACION NACIONAL DE ELECTRICIDAD

GERENTE REGIONAL CNEL SANTA ELENA 15 SEP 2011 – 03 JULIO 2012.

ASAMBLEA NACIONAL

ASESOR NIVEL 2. 2011.

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

DIRECTOR ADMINISTRATIVO 2006 -2009.

DIRECTOR ADMINISTRATIVO FINANCIERO.

DIRECTOR FINANCIERO.

SUB OFICIAL SERVICIO PASIVO ARMADA DEL ECUADOR.- ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN.

DOCENTE

Anexo N° 3 Solicitud de Autorización para Aplicación de Instrumento

Solicitó: Autorización para la aplicación de instrumentos del proyecto de investigación a una muestra de docentes de bachillerato de la Unidad Educativa San Pablo.

Lcdo. Luis Burbano Perero, Msc.
Sr. Rector de la Unidad Educativa San Pablo de Fe y Alegría

Yo, FERNÁNDEZ LEÓN DIANA MARIUXI, con número de cédula N° 0920199429, domiciliada en el cantón Santa Elena, con el debido respeto me presento ante usted, para expresarle lo siguiente:

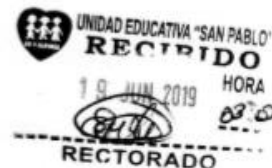
Que habiendo elaborado el proyecto de tesis "**Liderazgo educativo de docentes de bachillerato y su relación con el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo de la Provincia de Santa Elena, cantón Santa Elena, Ecuador 2019**", con la finalidad de obtener el grado académico de Maestro de Administración de la Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo es que le **SOLICITO AUTORIZACIÓN** para la aplicación de los instrumentos a una muestra de docentes de bachillerato de la Unidad Educativa San Pablo.

Por tanto:

Ruego a usted señor rector acceder a mi solicitud, ya que esto ayudará a mi crecimiento profesional.

San Pablo 18 de junio de 2019


Ing. Fernández León Diana Mariuxi



Anexo N° 10 Autorización para Aplicación de Instrumento



Fe y Alegría

Movimiento de Educación Popular Integral y Promoción Social
E C U A D O R

**UNIDAD EDUCATIVA
"SAN PABLO"**

San Pablo, 20 de Junio del 2019.

Señora
DIANA MARIUXI FERNÁNDEZ LEÓN
Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN – APLICACIÓN ENCUESTA

REFERENCIA: SOLICITUD

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y en atención al documento de la referencia, por el cual solicita autorización para la aplicación de una encuesta al personal que labora en la institución, para el trabajo de investigación titulado "**Liderazgo educativo de docentes de bachillerato y su relación con el rendimiento académico en la Unidad Educativa San Pablo de la Provincia de Santa Elena, cantón Santa Elena, Ecuador 2019**", considerando que usted ya no presta sus servicios en el centro educativo, mi despacho **AUTORIZA** la aplicación de la encuesta al personal docente de la institución solo de manera digital; ya sea ondrive, en línea, via email o redes sociales.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de superación y crecimiento personal.

Atentamente,



Lcdo. Luis Burbano Perero, Mgs.
RECTOR UESP

Anexo N° 11: Aplicación de Instrumento - Encuesta



Socializando el tema con la comunidad educativa



Realizando las encuestas al personal docente