UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Relación entre Liderazgo y la Calidad Educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí 2017

Presentada por

Armando CAPPILLO RUIZ

ASESOR

Luis Antonio MERINO SOLSOL

Para optar al Grado Académico

de Maestro en Administración

con mención en Gestión Pública

Lima – Perú

2019

Relación entre Liderazgo y la Calidad Educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí 2017

En primer lugar, a Dios por haberme guiado por el buen camino, en segundo lugar, a mis padres por ser el soporte para el logro de mis objetivos profesionales.

Reconocimientos

A mi asesor de investigación y docentes de la Universidad, por sus enseñanzas y apoyo profesional. Asimismo, a mis compañeros, quienes me motivaron siempre a seguir a delante y a toda mi familia quienes estuvieron siempre ahí alentándome en esta etapa académica.

Tabla de Contenidos

Título		ii
Dedicatoria		iii
Reconocimientos		iv
Tabla de Contenidos		v
Lista de Tablas		viii
Lista de Figuras		ix
Resumen		x
Abstract		xi
Introducción		xii
Capítulo I. Planteamiento del Problema		1
1.1	Determinación del Problema	1
1.2	Formulación del Problema	2
	1.2.1. Problema General	2
	1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3	Objetivos	3
	1.3.1. Objetivo General	3
	1.3.2. Objetivos Específicos	3
1.4	Importancia y Alcances de la Investigación	4
1.5	Limitaciones de la Investigación	4
Capítulo II. Marco Teórico		5
2.1	Antecedentes de la Investigación	5
	2.1.1. Antecedentes Internacionales	5
	2.1.2. Antecedentes Nacionales	6
	2.1.3. Antecedentes Locales	7

2.2 Bases Teóricas 9

2.2.1. El Liderazgo del Director 9

2.2.2. Calidad Educativa 22

2.3 Definición de Términos Básicos 29

Capítulo III. Hipótesis y Variables 31

3.1 Hipótesis 31

3.1.1. Hipótesis General 31

3.1.2. Hipótesis Especificas 31

3.2 Variables 31

3.3 Operacionalización de Variables 32

Capítulo IV. Metodología 34

4.1 Enfoque de Investigación 34

4.2 Tipo de Investigación 34

4.3 Diseño de la Investigación 34

4.4 Población y Muestra 35

4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información 36

4.6 Tratamiento Estadístico 36

Capítulo V. Resultados 38

5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos 38

5.2. Presentación y Análisis de los Resultados 41

5.3. Discusión de los Resultados 44

Conclusiones 49

Recomendaciones 51

Referencias 52

Apéndices 59

Apéndice A. Matriz de Consistencia 60

Apéndice B. Ficha Técnica 62

Apéndice C. Cuestionario sobre Liderazgo del Director 63

Apéndice D. Cuestionario sobre Calidad Educativa 65

Apéndice E. Validación de Instrumentos 67

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables 32

Tabla 2. Criterios de confiabilidad 39

Tabla 3. Variable liderazgo del director 39

Tabla 4. Alfa de Cronbach 40

Tabla 5. Variable Calidad educativa 40

Tabla 6. Alfa de Cronbach 40

Tabla 7. Relación entre la dimensión pedagógica del liderazgo del director y la calidad educativa 41

Tabla 8. Relación entre la dimensión administrativa del liderazgo del director y la calidad educativa 42

Tabla 9. Relación entre la dimensión institución del liderazgo del director y la calidad educativa 43

Tabla 10. Relación entre el liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa 44

Lista de Figuras

Figura 1. Diseño de la Investigación 34

Resumen

La presente investigación titulada: Relación entre liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017. En la cual el objetivo general fue determinar el grado de relación entre el liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y diseño no experimental, donde la muestra fue representada por 80 docentes de la citada institución educativa. El instrumento para la recolección de datos empleado fueron cuestionarios, con los cuales se llegó a determinar que existe un grado de relación positiva y significativa entre la Dimensión psicológica y Calidad educativa con un 0.654 (65.4%); en tanto entre la Dimensión administrativa y Calidad educativa se tuvo un grado positivo aunque no significativo con un valor igual a 0.464 (46.4%); y en la Dimensión institución y la Calidad educativa se tuvo un grado de relación positivo y significativo con un coeficiente de Pearson igual a 0.502 (50.2%). Por último entre ambas variables en estudio Liderazgo del director y Calidad educativa, se registró un coeficiente de correlación equivalente a 0.603 (60.3%), con lo cual se afirma la hipótesis de investigación (H.G.) referida a Existe un grado de relación positivo y significativo entre el liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017.

Palabras clave: Liderazgo del Director, Calidad Educativa, Docentes., Institución Educativa Carlos Wiesse.

Abstract

The present investigation entitled: Relationship between the leadership of the director and the educational quality in the Educational Institution Carlos Wiesse of Distric Juanjuí, 2017. In which the general objective was to determine the degree of relationship between the leadership of the director and the educational quality in the Educational Institution Carlos Wiesse of Distric Juanjuí, 2017. It was developed under a quantitative approach of correlational type and non-experimental design, where the sample was represented by 80 teachers from the aforementioned educational institution. The instrument for the data collection used were questionnaires, with which it was determined that there is a degree of positive and significant relationship between the psychological dimension and educational quality with a 0.654 (65.4%); while between the administrative dimension and educational quality there was a positive but not significant degree with a value equal to 0.464 (46.4%); and in the Institutional Dimension and Educational Quality there was a positive and significant degree of relationship with a Pearson coefficient equal to 0.502 (50.2%). Finally, between both variables in the director's study and educational quality, a correlation coefficient equivalent to 0.603 (60.3%) was recorded, which confirms the research hypothesis (HG) referred to. There is a positive and significant degree of relationship between the leadership of the director and the educational quality in the Educational Institution Carlos Wiesse of Distric Juanjuí, 2017.

Keywords: Leadership of the Director, Educational Quality, Teachers, Institución Educativa Carlos Wiesse.

Introducción

El propósito por el cual se realizó el presente trabajo de investigación se debió a que, en Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017, se observó escenarios donde se vio involucrado el Director de la institución, quien era señalado por los docentes de la misma, como una autoridad que carecía de un verdadero liderazgo, lo cual se sumaba a la situación que atravesaba la institución donde aspectos de plan curricular hasta su infraestructura no venía siendo atendida de forma oportuna, generando limitaciones en la Calidad educativa brindada en el Distrito de Juanjuí, donde se ubica. A raíz de lo descrito es que surge la interrogante de ¿Cuál es el grado de relación entre estos dos aspectos, es decir, Liderazgo del directo y Calidad educativa Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017?, para lo cual se constituyó el presente trabajo de la siguiente forma:

En el Capítulo I, describe el problema, su formulación, objetivos de la investigación, la importancia y las limitaciones en el desarrollo de la misma.

En el Capítulo II, comprende los antecedentes, el marco teórico y las definiciones de términos básicos, sobre la base de las variables liderazgo del director y calidad educativa.

En el Capítulo III, propone las hipótesis, las variables, y la operacionalización.

En el Capítulo IV, corresponde el tipo y diseño de la investigación, describe la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de información, el tratamiento estadístico, y procedimientos.

En el Capítulo V, describe la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación, la presentación y análisis de los resultados, así como su discusión.

Finalmente, se incluyen las conclusiones, las recomendaciones, las referencias y los apéndices: la matriz de consistencia, y los instrumentos de recolección de datos.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1. Determinación del Problema

Si bien es cierto el hombre, como persona individual, es la base de todas las organizaciones, clanes y/o familias; hoy en día todo ese grupo de personas llámense organizaciones, instituciones, universidades o corporaciones desean ser consideradas los mejores dentro de sus rubros; para llegar a este nivel buscan hoy en día la calidad, tanto en los bienes o servicios que ofertan, con la finalidad de alcanzar el éxito deseado.

Según lo enunciado por Vásquez (2013), "Calidad es un que se asemeja a cualidad, a cuyo atributo el cual distingue a los demás, y le otorga una diferenciación en comparación al resto. Y referenciando a estas formas posibles de ser de las cosas, calidad significa "clase" y se relaciona al rubro en el cual se ubica una cosa con referencia a lo bueno y lo malo".

Cada modelo educativo, busca revalidar la calidad en cada una de las políticas aplicadas en cada espacio direccionado por el estado, tanto a nivel nacional, como regional y local, con la finalidad de sustentar su aplicación dentro de determinado campo de estudio.

Según el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica – IPEBA (2015) citando a Manuel Bello, quien propuso que la calidad es la situación ideal del crecimiento integral, rememorando al respecto lo que dice la Ley General de Educación. Vinculó aquello con el enfoque de desarrollo de capacidades de Amartya Sen, destacando su implicancia en términos del desarrollo progresivo del potencial y habilidades de los estudiantes en los distintos campos.

Según Argos & Pilar (2014), citando a la European Comission, nos menciona que la Unión Europea en concordancia con las opiniones y estándares internacionales, toma en cuenta al liderazgo como uno de los puntos fundamentales para obtener sistemas

educativos de calidad. Sus acciones se basan de manera preponderante en el profesorado, ya que amparan que es la calidad de enseñanza la que tiene consecuencias directas sobre la situación de logro de los alumnos y sus experiencias de aprendizaje.

En el Perú, lamentablemente la calidad educativa no está en buen nivel, lo dicen los resultados del último PISA 2015, puesto 63 de 69 países, y este debería ser un problema nacional prioritario de resolver. (El Comercio, 2016).

A nivel local, la comunidad educativa de Juanjuí, específicamente el colegio Carlos Wiesse, sufre de algunos problemas tanto a nivel administrativo como pedagógico, como falta de compromiso por parte de las autoridades, disputas internas entre los docentes o a la poca interacción del personal en las actividades realizadas por la institución, lo cual sumado a un debilitamiento de la calidad del servicio educativo ofrecido al alumnado, sin duda confluye en un escenario preocupante en la institución.

Lamentablemente, todas estas situaciones repercuten directamente hacia los estudiantes, quienes son los más afectados por la falta de coordinación funcional y pedagógica, ocasionando además el malestar generalizado a los padres de familia y apoderados del alumnado, quienes cada vez más reclaman y exigen una mejora en las prestaciones educativas que se les otorgan a sus hijos. En concordancia con lo anterior, resulta necesario e imprescindible, el fomento del liderazgo por parte del director con la finalidad de aunar esfuerzos junto a la plana docente, para mejorar la calidad de los servicios educativos en la Institución Educativa “Carlos Wiesse” de la ciudad de Juanjuí.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

P.G: ¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

P.E.1: ¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión pedagógica del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017?

P.E.2: ¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión administrativa del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017?

P.E.3: ¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión institución del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

O.G: Determinar el grado de relación entre el liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

O.E.1: Identificar el grado de relación entre la dimensión pedagógica del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017

O.E.2: Identificar el grado de relación entre la dimensión administrativa del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017

O.E.3: Identificar el grado de relación entre la dimensión institución del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017.

1.4. Importancia y Alcances de la Investigación

Importancia.

La investigación sirvió de gran importancia a la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, dado que permitió conocer el grado de relación que existe entre el liderazgo y calidad educativa de la mencionada institución. Por otro lado, con las fuentes y datos resultantes de la presente investigación se espera que esta sirva en la medida de lo posible a futuras investigaciones relacionadas a los temas mencionados líneas arriba.

Alcances.

Se espera que sirva de ayuda a profesionales especializados y público en general con interés en el tema, tales como: docentes, psicólogos, sociólogos y padres de familia. La investigación se centra en los temas Liderazgo del Director y Calidad Educativa, esta se desarrolló en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017; tomando en cuenta la carencia de investigaciones concernientes al tema en dicha ciudad, esta servirá como fuente de referencia a posteriores investigaciones afines al tema en cuestión.

1.5. Limitaciones de la Investigación

Limitaciones de tiempo.

Con respecto a este punto, el limitante fue el tiempo, ya que en busca de cumplir con el cronograma ya determinado en el proyecto de investigación, el autor tuvo que ceñirse al cumplimiento del mismo, lo cual significó no ahondar a detalla en el tema.

Limitaciones del objeto de estudio.

El otro limitante fue la disposición por parte de algunos docentes al momento de aplicar el cuestionario. Aunque estos se mostraron colaborativos, el cruce de horarios entre las partes dificultó la aplicación del mencionado instrumento.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Flores (2015), en su tesis doctoral titulada *El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizaje. Un estudio de liderazgo educativo en la VI y VII Regiones de Chile;* la investigación se enfoca en docentes de treinta centros escolares en la VI y VII regiones en Chile, teniendo como propósito general identificar el estilo de Liderazgo preponderante en los grupos directivos en instituciones educativos públicos (…), y determinar que es el Liderazgo Transformacional aquel que proporciona excelentes resultados de aprendizaje de los estudiantes; la investigación incluye una metodología multimétodo, analizando los datos a través de análisis de regresión; se concluyendo que los líderes transformacionales, contribuyen a la mejora de los resultados de los aprendizajes de sus estudiantes de manera indirecta, mediante: La organización y coordinación del trabajo; La motivación de los educadores para alcanzar los objetivos de la institución

Garay (2016), en su tesis doctoral denominada *Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile;* la investigación aborda el estudio del liderazgo y logros obtenidos en las instituciones educativas del área metropolitana de Chile , fundamentando como objetivo de estudio el analizar los efectos del liderazgo de Rango Total en el rendimiento académico y la eficacia percibida, de la organización escolar, a través de variables medidoras como la participación, el esfuerzo extra y la satisfacción; el enfoque de esta investigación es del tipo cuantitativo, con aplicación de un diseño metodológico no experimental, correlacional, transversal y ex post facto, el instrumento aplicado en la investigación es un cuestionario base, tomado de la tercera edición de MLQ creado por Bass y Avolio, adecuando las preguntas para los fines de esta investigación; concluyendo que se tienen como consecuencias organizacionales para los estudiantes y

toda la organización en los centros escolares, a partir del liderazgo lo siguiente: Resultados de aprendizaje, medidos por pruebas estandarizadas o por la percepción de autoeficacia que tienen los integrantes del centro escolar.

Serrano (2017), en su tesis doctoral denominada *Competencias clave de las direcciones escolares para un liderazgo eficaz*, el cual se centra en el estudio del liderazgo en las instituciones pedagógicas; teneindo como objetivo determinar cuales son las competencias claves en los directivos de centros educativos para ejercer correcamente la dirección relacionado al nivel pedagógico. La investigación es del tipo cuantitativa transversal, descriptiva no correlacional y ex – post facto, aplicando como instrumentos de recolección de datos la encuesta y la entrevista y finalmente aplicando un Índice de Frecuencia Categorial. Finalmente se concluye que el director debe seguir el director/a de un centro educativo es el distribuido y facilitador como base para practicar un buen liderazgo pedagógico.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Cahuas (2013), en su tesis de maestría *Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Pública N° 21009 de la unidad de gestión educativa local N°10, Huaral 2011*, la cual se basa en el estudio de los estilos de liderazgo del director en la Institución Pública antes citada, tiene como objetivo general determinar si existe relación alguna entre el liderazgo del director y el nivel de calidad educativa de la I. E Nº 21009 de la Unidad de Gestión Educativa Local del distrito de Huaral, año 2011. La investigación es del tipo descriptiva correlacional. El instrumento de medición para la presente investigación, fue la encuesta, como herramienta de recolección de datos, y posteriormente se aplicó la prueba de hipótesis con el RHO Sperman. En virtud a los datos obtenidos de la citada prueba, se llegó a concluir que los estilos de liderazgo del director de la I. E. Nº 21009 de Huaral, se halla en un termino medio según detallan las

personas tomadas en cuenta, al respecto, la gestión o manejo del director en la institución educativa, no guarda relación alguna con la calidad del servicio educativo que reciben los estudiantes.

Roque,(2015), en su tesis doctoral L*iderazgo del director y su correlacion con la gestión Educativa en las I. E. secundarias Urbanos de la región puno 2012,* fundamenta su estudio en la gestión educativa y calidad en las Instituciones Educativas de la Región de Puno, para lo cual se priorizo tener como objetivo general buscar la relación entre el liderazgo del director y la gestión educativa en las I. E. Secundarias en la región de Puno, durante el año académico 2012. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional y teniendo como herramienta de recojo de información para su posterior análisis, el cuestionario y la ficha documental, por consiguiente se empleó la fórmula de la correlación de Pearson para la contratación de la hipótesis general. Por tanto, se concluye con una relación al liderazgo del director con la correcta aplicación del modo en que su gestión se aplica en las instituciones educativas.

Oliva (2017) ,en el desarrollo de su Tesis denominada *Relación entre el liderazgo del director y la calidad educativa de la I. E. Alfredo Bonifaz. Caso docentes – 2017;* centrándose en la Institución Educativa I.E. Alfredo Bonifaz, se baso en especificar cómo se relacionan el liderazgo del director y la calidad educativa en la mencionada institución. La investigación es de tipo cuantitativa , de tipo descriptivo correlacional, del diseño no experimental, aplicando como instrumento una encuesta de 16 preguntas con una escala de cinco categorías; concluyendo la existencia de un grado de relación significativa entre el liderazgo del director y su vinculación con la calidad educativa.

2.1.3. Antecedentes Locales

Ramírez (2016), en su tesis titulada *Liderazgo del equipo directivo y participación de los docentes en la gestión de la institución educativa Carlos Wiesse de la ciudad de*

Juanjuí, 2016", se centró en la gestión de la I. E. Carlos Wiesse de la ciudad de Juanjuí, cuyo objetivo general se baso en conocer la relación entre el liderazgo y la interacción de los docentes con relación a la gestión de la I. E. "Carlos Wiesse" de la ciudad de Juanjuí, en el año 2016. La investigación es de tipo cuantitativa, de diseño correlacional y no experimental; para ello se penso en generar dos intrumentos, para ello fuerón dos cuestionarios para la recolección de datos y por último, se aplico el Índice de Cronbach para el análisis de datos; concluyendose que existe relación entre el liderazgo del equipo directivo y los docentes en la gestión de la I. E. "Carlos Wiesse" con un r = 0,835, reflejando la relación existente entre las variables liderazgo de equipo directivo y la participación de los docentes.

Saavedra (2016), realizó la investigación denominada *El liderazgo del director y su relación con la motivación de los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016,* centrándose en los docentes de la I.E Aplicación, la cual tuvo como objetivo general determinar el liderazgo del director con respecto a la motivación de los docentes de la escuela Institucuin Educativa Aplicación. La investigación se desarrollo del tipo cuantitativo, y el diseño utilizado fue de tipo descriptivo correlacional y no experimental. Se aplicacarón dos cuestionarios para la recolección de datos, y aplicando el Alfa de Cronbach para la confiabilidad y análisis de los resultados. Finalmente se afirma que existe una buena relación entre el liderazgo del director y lo concerniente a la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación Juanjuí, durante el período 2016, teniendo una correlación del 0,73.

Morales (2017), en su tesis denominada "Gestión escolar y calidad de servicio en la Institución Educativa N° 0393, nivel primario, de la ciudad de Juanjuí, año 2016" se enfoca en determinar la relación existente entre la gestión escolar y la calidad de servicio en la mencionada instirución. La investigación es de diseño descriptivo correlacional, para

la muestra se conto un total de 194 padres de familia, se utilizarón dos cuestionarios, el primero de gestión escolar y el segundo calidad de servicios, los mismos que recibieron la validación de tres expertos en la mateira. Mediante ello, se pudo ver que el coeficiente de correlación de Pearson de 0,76 por lo cual simboliza una relación fuerte entre ambas variables de estudio de la I. E. Virgen de las Mercedes.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. El Liderazgo del Director

Liderazgo. Según Vásquez, Bernal, & Liesa (2014), liderazgo es un proceso de influencia cuyos partícipes son quien la ejerce y quienes están sujetos a ella, hablando del líder y sus partidarios; el efecto ejercida implica que debe generarse alguna transformación en los seguidores, ya sea en su motivación, habilidades, capacidades, carácter…todo ello incentivado como efecto de alguna acción llevada a cabo por el líder.

García (2010), citando a Bustamante y Barreat, menciona que el liderazgo se conceptualiza como la facultad de influir sobre otros, sin embargo es posible identificar grandes diferencias en la forma en que se desempeña el liderazgo,ya que algunos líderes pueden influir sobre otros, según sus cargos, y otros en cambio pueden influir de acuerdo con sus características y actitudes, las cuales producen identificación y admiracion en los simpatizantes.

Soto (2017), haciendo referencia a Chiavenato, indica que el liderazgo es un procedimiento que se sucita en los grupos y en las organizaciones. Una definicón más clara de liderazgo, se puede decir que se trata de una influencia ejercida en base a un contexto y dirigida por medio de un nivel de comunicación con la finalidad del logro de objetivos. Son cuatro los componentes que determinan el liderazgo: Influencia, situación, proceso de comunicación y objetivos por alcanzar.

En concordancia Zárate (2011), el cual citando a Cueva, nos menciona que el liderazgo es la función de quien dirige. El termino en referencia, hace alusión a la autoridad, poder, prestigio, etc. Se puede definir por liderazgo el hecho de enamarcar las opiniones y comportamientos de un grupo bajo el control de un lider. (Zárate, 2011)

Podemos mencionar entonces, que el liderazgo es el conjunto de capacidades o habilidades que tiene una determinada persona, la cual ayuda a dirigir y a organizar en diferentes situaciones y lugares, a una congregación o equipo de individuos, las cuales son influenciadas por el líder, de acuerdo a los objetivos o propósitos en conjunto, derrochando autoridad y fuerza de convicción para mantener unido al grupo en sus creencias e ideologías.

Características del Liderazgo. Garay (2016), referenciando a Koontz & Weihrich, afirman que la capacidad del liderazgo está conformada por cuatro componentes esenciales:

- Capacidad para emplear el poder de forma efectiva, sensata y consecuente.
- Capacidad para entender las desigualdades entre las personas en la manera en la cual están incentivados según el momento y el contexto.
- Capacidad para generar inspiración en los demás
- Capacidad para propiciar un ambiente que facilite responder a las incentivos o motivaciones y también a generarlos.

De lo anterior, adicionalmente podemos agregar como características necesarias para considerar a un líder como tal las capacidades para infundir respeto, confianza, admiración y fidelidad. Cabe resaltar que existen aún múltiples caracterísitcas inherentes a un líder, sin embargo hemos mencionado las más resaltantes, las cuales permiten identificar a una persona como líder innato y natural, capaz de movilizar a sus correligionarios a donde desee.

Estilos de Liderazgo

Estilo de Liderazgo según Sergiovianni

Fernández (2015), de acuerdo con los estudios realizados por Sergiovianni, establece una clasificación conformada por cinco estilos de liderazgo relacionados al director de un centro educativo:

Liderazgo Técnico, en la cual el director está relacionado al correcto planeamiento o planificación, gestión administrativa, organización y disposición del tiempo para las distintas actividades curriculares, de tal manera que afianze la máxima excelencia.

Liderazgo Humano, estilo por el cual el director se fija principalmente en las interrelaciones humanas, las capacidades y habilidades interpersonales, y en las herramientas para incentivar a los demás. Hace hincapié en el seguimiento, motivación y brinda alternativas de desarrollo profesional a los integrantes de la institución. Además, induce a la aparición y a la persistencia de la moral del centro educativo y utliza dicho procedimiento para estimular la intervención en la toma de decisiones.

Liderazgo Educativo, en donde el director determina sus acciones al crecimiento de la eficiencia profesional del docente, la formación de programas destinados a la educación y la supervisión clínica. En el mencionado estilo de liderazgo resalta la capacidad de influir en los demás mediante la experticia, lo cual facilita la aprobacion de sus proposiciones por parte del personal educativo, y en conclusión, su apoyo para implementar proyectos orientados al crecimiento curricular. Otras de las labores que enmarcan a este tipo de liderazgo son: La identificación y análisis de problemáticas, la inducción a profesores, el fomento de la supervisión y la evaluación.

Liderazgo Simbólico, dentro del cual, el director toma la posición de jefe y resalta su trabajo en la elección de fines, metas y objetivos, además de conductas y comportamientos. Delimita lo que es relevante, también hace notar su interés en la

institución, mediante visita a las aulas y la interrelación constante con el alumnado. Aquí, encontramos que el papel educativo tiene preponderancia por encima de la función administrativa. Un factor determinante inmersa es este tipo de liderazgo es la perspectiva, conceptualizada como la habilidad de fomentar y transimitir la imagen de una situación codiciable a futuro, que necesita de la entrega y compromiso de todos para su cumplimiento.

Liderazgo Cultural, caracterizado por que la labor del director se centra en definir, afianzar, y unificar aquellos valores, tendencias, realidades y creencias culturales que dan a la institución educativa una compleja y única identidad. Las labores y actividades relacionadas al director en este estilo de liderazgo son: Promover la cultura, mediante el fomento de mitos, tradiciones y creencias; Relacionar a los nuevos miembros con la cultura educativa de la institución y con las múltiples manifestaciones existentes en el centro educativo; Exponer como funciona la institución; Implementar un sistema de símbolos; Galardonar a quienes mantienen la cultura en la institución.

De acuerdo a estos estilos, podemos recalcar la influencia e importancia del factor educativo para enmarcar esta clasificación. Podemos inferir de lo anteriormente señalado, los múltiples aspectos en los que se basan estos estilos de liderazgos, pasando por lo administrativo y funcional, educativo y profesional, hasta la rememoración y fomento de la cultura y valores dentro de la institución educativa. Estos estilos se pueden dar de manera individual o conjunta dependiendo del tipo de director encargado en el centro educativo. Por lo general existe una combinación de conductas adyacentes que prevalencen sobre lo individual, favoreciendo el desarrollo tanto de la institución como del estudiante.

Estilo de Liderazgo según Bass y Avolio

Chávez, Cigüeñas, & Martensen (2016), haciendo referencia a Bass y Avolio, nos muestran los estilos de liderazgo de acuerdo a los estudios realizados por estos autores:

Liderazgo Transformacional.

Estilo en el que el líder muestra los siguientes patrones: Influencia idealizada o carisma, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual, Consideración individualizada.

La influencia idealizada o carisma se basa en los atributos personales del líder, tales como el carisma o simpatía los cuales hacen que se le respete a líder de forma cabal e íntegra. El carisma que refleja el líder puede llevar a reforzar las ideas otorgadas hacia los seguidores o partidarios. También hace mención a la conducta que puede tener el líder, en el desempeño de sus actividades como tal. La identificación que tenga el líder hacia con sus partidiarios y sus ideales refuerza y genera altos niveles de conducta moral y ética.

La motivación inspiracional, se fundamenta en la transimisión y comunicación de pensamientos y objetivos, empleando para ello símbolos y estrategias que permitan enfocar los esfuerzos denodados. Este factor ayuda al líder a expresar grandes ideas o propósitos con una gran facilidad, llegando al público de una manera mucho más directa, por medio de imágenes y figuras, asociandolas al fin común de la organización.

La Estimulación intelectual, permite al líder despertar nuevas formas de comprender y dar alcance a los problemas, contribuyendo ello al reconocimiento de tendencias novedosas y valores en los partidarios. La estimulación intelectual, incentiva a la creación de nuevos ideales, los cuales permiten fortalecer y aumentar la ideología ambientadada por el líder hacia sus seguidores.

Por último, la Consideración Individualizada, proporciona al líder asistencia personalizada a cada uno de sus seguidores, permitiendoles a ellos entender y mejorar en los aspectos y puntos débiles. El individuo que pertenece a un grupo se siente parte del grupo e identificado con el líder debido a la ayuda individualizada que este le brinda.

Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional comprende la política del líder para motivar a los seguidores con la finalidad de intercambiar premios por su excelente rendimiento.

El liderazgo transaccional está compuesta por tres factores: Recompensa Contingente, Dirección por excepción activa y Dirección por excepción pasiva

La recompensa contingente, consiste en premiar a los seguidores según su nivel de esfuerzo y los logros obtenidos. El líder otorga un premio de acuerdo a los niveles alcanzados por el seguidor, evaluando el esfuerzo realizado para llegar a él. El seguidor se siente motivado en la medida en que, mientras más esfuerzo realice y logre los objetivos solicitados por el líder, mayor será su recompensa.

De acuerdo con la dirección por expceción activa, el líder está constantemente supervisando las acciones de los seguidores, de tal manera de que no se desvien de sus objetivos. Suele estar atento a errores y al quebrantamiento de normas y lineamientos para tomar acciones correctivas si es necesario, con la finalidad de mantener el orden y el trabajo óptimo.

Según la dirección por excepción pasiva, el líder sólo se encuentra a la espera de errores o alguna desviación, sin la necesidad de estar supervisando constantemente. Sólo aparece cuando ocurren irregularidades o algún error o cuando no se satisfacen los estándares solicitados. De acuerdo a ello, el líder sólo se encarga de corregir y de solucionar los problemas suscitados.

Laissez – faire o No Liderazgo

De acuerdo a este estilo, el liderazgo no existe, se encuentra ausente. Ello implica una falta de responsabilidades por parte del líder, el cual delega todas sus funciones y no se hace responsable por los errores o problemas suscitados. Cuando se presenta alguna

situación adversa, el líder huye de tal, dándo la espalda a sus seguidores, o simplemente haciendo responsable a algún otro en su lugar.

Liderazgo y Gestión educativa

Soto (2017), citando a Calero, nos menciona que : Tener importancia en el grupo con el que se colabora, aplicar estrategias de dirección, aumenta la eficiencia, los cual hace que se incremente los niveles personales y organizacionales.

Para desempeñar de manera óptima la dirección de un centro educativo es preferible realizarlo con habilidadaes y capacidades relacionadas al liderazgo. Las nuevas tendencias sobre la administración de los centros educativos demanda del director, no el clásico y común jefe el cual se limita a dar órdenes, sino un director líder. Un director que represente los nuevos ideales , nuevas compentencias y nuevas actitiudes para contagiar esa energía y modernidad a toda la organización.

Con el avance de la globalización y el crecimiento de nuevas tendencias administrativas, se hace imprescindble la necesidad de mejorar con respecto a hábitos, conocimientos y cualidades administrativas, de tal manera que el director sea un líder dentro del centro educativo, que inspire mediante su gestión al personal docente y administrativo a una avance en todos los niveles organizacionales y educativos.

Dimensiones del Liderazgo del Director

Según Zárate (2011) referenciando la investigación de Calero nos menciona que la labor del director para el desarrollo de la educación es la adecuada elección de alternativas o toma de decisiones. Elegir de manera adecuada es un procedimiento tan trascendente como el desarrollo mismo, con ello se pretende mencionar que para obtener una mejora educativa se necesita de distintos componentes: entre ellos contar con profesores con eficiencia, de un excelente ambiente pedagógico, de alumnos en óptimas condiciones físicas y emocionales, de lineamientos educacionales íntegros, de contextos valorativos

claramente reconocibles, de fluidez financiera y administrativa a nivel macro y además de la realización frecuente de las decisiones que se eligen. Un director es un pedagogo, debido a que no porque se dedica a la enseñanza, sino que mediante sus acciones contribuye a hacer más efectivo el acto educativo, otorgándole al docente la facilidad para realizar sus funciones, garantizando el correcto manejar a nivel institucional del centro educativo.

El liderazgo del directo debe considerar tres importantes dimensiones: Pedagógica, Administrativa e Institucional

Dimensión Pedagógica

La dimensión pedagógica está íntimamente ligada al docente, debido a que, es él pieza fundamental para lograr el objetivo principal de la organización: Transmitir conocimiento.

Por lo tanto, es el director quien primero debe analizar la situación y el ambiente educativo, a fin de optimizarlo lo mejor posible, de tal manera que facilite la labor pedagógica al docente. Al realizarse acciones que se vinculen al mejoramiento de las condiciones favorables en el entorno educativo, el docente se sentirá respaldado por la dirección, otorgándole un mejor desenvolvimiento en las aulas y como consecuencia una mayor eficiencia profesional. Para lograr esto, el director debe tener un gran conocimiento acerca del fenómeno educacional que tiene en el centro de estudios, de forma que le permita identificar cuáles son los pro y contra en la realización de las labores dentro de la institución educativa.

Chipana (2015) menciona que la dimensión pedagógica se define como un proceso de las acciones que se tomen en las instituciones educativas. Así como el personal que la componen: la enseñanza - aprendizaje.

El concepto determina el método enseñanza-aprendizaje, de la curricula escolar, las programaciones estandarizadas en el propósito curricular (PCI), las pautas o métodos de la evaluación de resultados, entre otros. Se asume también la labor de los educadores, las prácticas pedagógicas, la planificación, la metodología y estrategias didácticas, las 22 relaciones estudiantiles, la formación y capacitación de los educadores. La presente dimensión involucra lo siguiente:

Promoción del trabajo en equipo. La promoción del trabajo en equipo, es una gran herramienta que puede utilizar el director del centro educativo para mejorar la calidad educativa de su institución. Sin embargo, este trabajo no se da de la noche a la mañana. El director debe artícular políticas y estrategias que permitan laborar en conjunto con los docentes y demás personal administrativo para la satisfacción y logro de objetivos institucionales, de tal manera que las acciones propuestas por el director, tengan el afianzamiento y garantía de los docentes que las ejecuten.

Ritacco & Amores (2018) nos menciona que la ausencia de una regulación normativa que empodere en la toma de decisiones acerca de aspectos pedagógicos o de innovación educativa, centran los canales de acción en la necesidad del apoyo del claustro (profesorado, padres, administración). En este punto, entran en juego las habilidades sociales y de relación del director. Por medio del convencimiento y la negociación es posible generar un capital relacional con el personal que le permitiría sacar adelante sus propuestas. En gran medida, estamos refiriendo a un tipo de autoridad (moral) que se construye a largo plazo y que se diluye en cuanto se releva el cargo directivo.

Logro de Resultados y Objetivos Pedagógicos. Salcedo (2011) define como objetivos de enseñanza como los objetivos que formula el docente pensando sólo en lo que el hará o tratará de hacer si cuenta con el concurso de determinadas condiciones favorables al desempeño de su labor. En otras palabras, los enunciados que encontramos en la gran

mayoría de los programas de enseñanza en cualquiera de los niveles y ramas, son sólo propósitos que como tales, traducen aspiraciones o intenciones que pueden ser muy interesantes y que seguramente expresen la necesidad de que el alumno adquiera determinados conocimientos, habilidades, actitudes y/o destrezas.

Los objetivos pedagógicos o de enseñanza constituyen factores importantes dentro del proceso de enseñanza aprendizaje; son normativas pues definen la finalidad y las aspiraciones que queremos lograr en los estudiantes como fin del proceso docente educativo.

El director es quien debe fijar los objetivos pedagógicos e institucionales del centro educativo y exponerlos frente a los docentes, con la finalidad de que conozcan cuales son los propósitos de la organización y cuales son logros que se quieren obtener.

Compromiso docente para mejorar la enseñanza. El compromiso docente es importante para lograr el objetivo común de mejorar la calidad educativa de los centros educativos. El director debe tener la capacidad suficiente para comprometer a los docentes con la mejora de los servicios educativos prestados. Empoderar a los docentes, puede resultar una herramienta útil para fomentar la excelencia y el compromiso con los estudiantes.

El compromiso docente, no sólo debe abarcar la calidad de los conocimientos brindados, sino además como menciona MINEDU (2012) (…) compromiso del educador en la formación de los estudiantes no solo implica la transmisión de enseñanzas, sino en la formación de mejores ciudadanos que contribuya a mejorar las relaciones sociales, basados desde una perspectiva de justicia y equidad, pues el objetivo de un institución educativa no solo se trata de la transmisión de conocimientos, sino en la formación de mejores personas que contribuyan a mejorar la sociedad.

Motivación para el aprendizaje significativo. Nieves (2015) aconseja como necesario que el personal con función directiva, evalúe constantemente la praxis pedagógica del docente, y lo estimule a buscar nuevas estrategias en pro de elevar el interés y motivación en los estudiantes, para que su aprendizaje sea efectivo. Pues los docentes son los responsables directos de crear las condiciones propicias para desarrollar las capacidades y el interés en sus estudiantes.

Perdomo (2012), abordar el tema señalado que el profesional comprometido con la docencia, deba contestar a su correspondiente especificidad histórica cultural y a los espacios geográficos que lo envuelven en las dimensiones éticas, políticas, culturales y todas aquellas que le sean de su inumbencia. En efecto, dicho profesional debe articularse de manera efectiva de los fenómenos que se originan, tanto en la mundo del conocimiento como en el mundo del hacer, de esa manera se fomenten aprendizajes de suma importancia en los estudiantes.

Para lograr ello, el director, haciendo uso de su capacidad de liderazgo, debe estimular al docente mediante recompensas, reconocimientos a la labor, e incentivos económicos y académicos por su correcto desempeño en el centro de estudios.

Dimensión Administrativa

Dentro de la dimensión administrativa, están comprendidas las normas, lineamientos y estatutos orientados al buen funcionamiento de la institución educativa.

En concordancia con la Representación de la UNESCO en Perú, (2011) **e**n este apartado se corresponden los lineamientos de los recursos humanos y materiales, financieros, de tiempo, control, etc., vinculados a todo el personal de la institución, como también, el respeto a las normas y la supervisión, con la finalidad de favorecer la enseñanza y el aprendizaje. En este sentido, la dimensión administrativa busca amalgamar lo individual con lo institucional, para facilitar la toma de decisiones. Por otro lado, en lo

concerniente a la gestión administrativa, lo laboral, funciones del personal, así como su desempeño, el mantenimiento de la infraestructura, el control documentario y el manejo financiero.

La labor del director, dentro de esta dimensión, no solo se limita al manejo administrativo, sino que también debe tomar decisiones para garantizar que el ejercicio y el otorgamiento del servicio educacional se lleve a cabo de la mejor manera, implicando ello el cumplimiento de normas y propósitos vinculados al bienestar social e institucional.

La toma de decisiones en este nivel, implica un gran entendimiento del centro de estudios como un organismo colectivo y social. La escuela no sólo debe entenderse como el lugar donde se imparten conocimientos, sino también es el lugar donde se interrelacionan múltiples razas, costumbres, ideologías y símbolos de forma conjunta y pacífica. Es además el sitio donde la sociedad tiene amplias expectativas en las personas que lo conforman, donde se juzgan los conocimientos y se toman como verdades relativas a juicio de cada uno, pero sin lugar a dudas el segundo hogar de todos. El centro de aprendizaje, no sólo educa a los alumnos en conocimientos, sino también en aptitudes y valores, con lo cual se hace aún más delicada la elección de las decisiones relacionadas con la institución. Es por ello que, la elección de los lineamientos y normas relacionadas a la vestimenta, festividades, la disciplina, los premios y forma de calificaciones, la relación docente – alumno y docente – padre de familia, son sumamente importantes por las consecuencias educativas que de ellas derivan.

Dimensión Institucional

De acuerdo con la Representación de la UNESCO en Perú (2011),

En este apartado hace alusión al estilo en el que la institución se vincula con la colectividad de la cual forma parte, entendiendo y discerniedo su realidad en base a sus

condiciones y necesidades. También se refiere al nivel de integración y cooperación que se tenga con el clima social e interinstitucional, considerando a la familia y a la comunidad,

Rodriguez (2008), citando a Beltrán Llavador, nos indica que la dimensión institucional abarca un conjunto de reglas que introduce un mandato en el correspondiente conjunto social de mencion en el que se cimentan las organizaciones escolares, descifrando en el interior de las mismas el orden social existente. Este principio normativo no se engendraen el seno de las escuelas, sino en la sociedad (exigencia en la asistencia, tipos de agrupamientos estandarizados, calendario escolar, reparto de los horarios, etc.), siendo las experiencias organizativas un reflejo de las habilidades sociales a través de unos metodos de significados que proveen percepciones divididas impulsadas por la institución por medio de la acción permanente de la normativa.

Álvarez, Torres, & Chaparro (2016) indica que el liderazgo institucional pasa por enlazar las demandas sociales con las necesidades de los docentes y alumnos. En asuntos vinculados con la convivencia, este liderazgo se defne básicamente en lo posterior: (1) Proponer un marco legal para poder realizar de la gestión de la convivencia un objetivo de enseñaza democrático. (2) Fomentar la creacion del profesorado en el proyecto de la convivencia en el centro y en el aula. (3) Impulsar y apoyar el funcionamiento de organizaciones participativas de profesorados y alumnos en el centro, con su respectivo reconocimiento en el horario. (4) Evaluar y brindar apoyo y reconocimiento a los centros cuando ejecuten prácticas eficaces.

Con relación a la dimensión institucional, según lo mencionado en párrafos anteriores, el director debe entender al centro educativo como un ente social, que se relaciona con múltiples organismos dentro de la comunidad: Padres de familia, municipalidad, parroquia y gobierno, debiendo por ello buscar la mejor forma de relacionarse con cada uno de ellos.

Teniendo en cuenta lo anterior, el director debe tener un gran tacto social que le permita tomar decisiones beneficiosas para la institución y para el entorno, atendiendo las demandas que se le soliciten y otorgando una excelente imagen hacia la comunidad. Adicionalmente, el director no puede pasar por alto las ventajas y limitaciones del centro educativo para el desempeño de sus funciones directrices.

2.2.2. Calidad Educativa

Definiciones. Definir calidad educativa es un ejercicio un tanto complicado, debido a la diversidad de enfoques que se le otorgan al término calidad. No obstante, se han recogido algunas de las definiciones más relevantes:

Miranda (2012) citando a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO, define la calidad de la educación como el nivel alcanzado en la realización de objetivos educativos.

Sarzuri (2014), hace referencia al trabajo de Inés Aguerrondo, la cual plantea cinco puntos para comprender el término “calidad en la educación”, en el primer punto menciona que debe entenderse como un concepto complejo y totalizante, abarcando todos los elementos del sistema educativo; el segundo punto hace referencia al momento histórico y social al cual se encuentra delimitado conceptualmente este término; el tercer y cuarto punto resalta que este término permite analizar y evaluar factores educativos, de tal manera que conlleva a la evaluación de la realidad del sistema educativo; y el último punto señala que el término “calidad en la educación”, exhibe la relación entre lo político y lo educativo en una sociedad.

Lozano (2017), cita a Alvarado mencionando como examen de la calidad educativa, la acción de cautela y verificacion sistemática del curso educativo, con la finalidad de que el resultado educativo (niños, jovenes y adultos educados), conteste a las expectativas de la sociedad, o sea que cumplan algunos estándares implantados en términos de nivel de

conocimientos, dominio de habilidades, práctica de valores, actitudes positivas en correlación a su persona, la familia, la comunidad, etc.

Pérez & Rubén (2011), citando a Aguerrondo, sostienen que para abordar el concepto de calidad educativa se debe tener en mención, lo siguiente:

Debe entenderse en clave totalizante: La calidad en educación puede abarcar la calidad de la infraestructura, de los docentes, de los procesos, etc.

Es un concepto socialmente determinado: La calidad educativa como concepto, debe ser definido de acuerdo a un momento histórico y a un patrón cultural determinado.

Competitividad educativa. Según Stephen & Coulter (2012); la competencia educativa es una concepción que hace mención a la facultad de una entidad de brindar servicios en forma eficaz, haciendo que sus servicios llamen a atención, tanto dentro como fuera del país. La Competitividad es la peculiaridad de una organización cualquiera de lograr su objetivo, de manera más exitosa que otras organizaciones competidoras. Se deduce por competitividad a la capacidad de una organización pública o privada, rentable o no, de sostener sistemáticamente utilidades comparativas que le posibiliten conseguir, mantener y mejorar una definida postura en el ámbito socioeconómico.

Asimismo indican que la competitividad educativa es la capacidad de producir la suma satisfacción de los consumidores al menor precio, o sea con asistencia básicamente a la calidad y novedad del producto; del nivel de precios que depende de la productividad y de la inflación diferencial entre países. Se hallan otros agentes que se considera tienen una consecuencia indirecta sobre la competitividad como la calidad del producto, la cualidad renovadora del mismo, la condición del servicio o la imagen corporativa del productor. La calidad de producto es la capacidad de generar satisfactores (sean bien económico o bienes y servicios) que cumplan las expectativas y exigencias de los usuarios. Por otro lado, también simboliza efectuar apropiadamente cada paso del proceso de producción para

complacer a los clientes que forman parte de la organización y evitar satisfactores deficientes. Su valor se sustenta en que el cliente complacido nos vuelve a comprar (en organizaciones mercantiles) o elige, contribuye y paga sus impuestos o donativos con agrado (para organizaciones de Gobierno o de Servicio Social). La capacidad de generar más satisfactores (sean bienes o servicios) con menos recursos. La productividad depende en alto nivel de la tecnología (capital físico) empleada y la calidad de la educación de los trabajadores (capital humano). Una considerable productividad repercute en una mayor capacidad de producción a igualdad de costos, o un menor costo a igualdad de producto. Un costo menor permite ofrecer precios más bajos o importes menores. El servicio como elemento de la competitividad, es la capacidad de comunicarse a sus clientes o ciudadanos atendidos, en forma íntegra, justa, solidaria y transparente, amable, puntual, etc., dejándolos satisfechos de sus vínculos con la organización. Imagen: Es la habilidad de la organización de impulsar en la mente de muchas personas la noción de que es la mejor opción para la adquisición de los bienes o servicios que dejarán satisfechas sus necesidades y sus expectativas. El incremento de la competitividad internacional forma un tema central en el plan de las políticas nacionales de crecimiento socioeconómico. La competitividad de las empresas es un juicio que hace alusión a la facultad de las mismas de generar bienes y servicios de manera eficaz (con costes declinantes y calidad creciente), logrando que sus productos sean de gran atraccion, tanto dentro como fuera del país. Para ello, se necesita lograr niveles altos de productividad que permitan incrementar la rentabilidad y producir ingresos progresivos. Un requisito necesario para ello es la presencia, en cada país, de un entorno institucional y macroeconómico fijo, que genere confianza, atraiga capitales y tecnología, y un ambiente nacional (productivo y humano) que posibilite a las empresas atraer, transformar y reproducir tecnología, adecuarse a las alteraciones que pueden existir en el contexto internacional y vender productos con mayor agregado tecnológico. Tal

clausula necesaria ha caracterizado a los países que a lo largo del tiempo han demostrado ser los más emprendedores en los mercados mundiales.

Zamora (2015), afirma que por competitividad educativa debemos entender la capacidad de una organización o institución de suministrar servicios educativos propios del nivel universitario igual o más eficaz y eficiente que un competidor potencial. La competitividad de una empresa, una nación o una región se relaciona con la interacción entre educación universitaria y el estado de la tecnología. Ahí es indispensable una cobertura con calidad de la educación completa, buenos centros de formación de técnicos y una masa crítica de ingenieros y de administradores que permitan adaptar tecnología bajo el enfoque de aprender haciendo.

Dimensiones de la Calidad Educativa

Planes de Estudios. Caicedo & Calderón (2016), citando a Alicia de Alba, definen Plan de Estudios o Currículo como Síntesis de elementos culturales (conocimientos, valores, costumbres, creencias, hábitos) que conforman una propuesta político-educativa, pensada e impulsada por diversos grupos y sectores sociales cuyos intereses son diversos y contradictorios. [...] Propuesta conformada por aspectos estructurales formales y procedimientos prácticos, así como por dimensiones generales y particulares que interactúan en el devenir de los currículos en las instituciones sociales educativas. Devenir curricular cuyo carácter es profundamente histórico y no mecánico ni lineal. Estructura y devenir que se conforman y expresan a través de distintos niveles de significación.

Denominado también “plan curricular”; según Posner, G. (1998), es un plan de levantamiento (y formación) que se basa en pensamientos estructurados y sistemáticos de la educación y otras ciencias sociales semejantes, que pueden emplearse en un procedimiento efectivo y real llamado formación. El currículo es la forma habitual de aplicar una teoría pedagógica al aula, a la enseñanza real. El currículo es el intermediario

entre la teoría y la objetividad de la enseñanza, es el plan de acción particular que desarrolla el docente con sus alumnos en el aula, es una norma que organiza el proceso educativo.

Para Navarro, Pereira, Pereira de Homes, & Fonseca (2010), citando a Arnaz, menciona que el currículo es un plan que modela y conduce claramente un proceso especifico y determinante de enseñanza aprendizaje que se emplea en una institución educativa. Es un grupo interrelacionado de ideas, proposiciones, reglas y acciones organizadas en forma anticipada. Es decir, una construcción conceptual orientada a guiar acciones, pero no las acciones en si mismas, aunque posteriormente puedan inducir los cambios que requiere el plan. En esencia, lo asume como una previsión de acciones futuras, dejando claro que la construcción es distinta a la ejecución de esas acciones.

Nivel profesional docente. Espinoza, Tinoco, & Sanchez (2017), mencionando a Alcaide propone las siguientes competencias del docente en el Siglo XXI.:

Creatividad e innovación. Ser abierto y receptivo a perspectivas nuevas y diversas es incorporar grupo aportaciones y comentarios en el trabajo.

Ver el fracaso como una oportunidad para aprender. Entender que la creatividad y la innovación son un recorrido a largo plazo, un proceso cíclico de errores frecuentes y de pequeños éxitos.

Pensamiento crítico y resolución de problemas. Analizar y evaluar de forma efectiva las evidencias, argumentos, demandas y creencias

Analizar y evaluar los principales puntos de vista alternativos.

Sintetizar y hacer conexiones entre la información y los argumentos Interpretar la información y extraer conclusiones basadas en el mejor análisis

Reflexionar críticamente sobre las experiencias de aprendizaje y procesos Resolver diferentes tipos de problemas no familiares en ambas formas convencionales e innovadoras

Identificar y hacer preguntas significativas que aclaren varios puntos de vista y llevar a mejores soluciones

Acceso y gestión eficaz de la información. Acceder a la información de manera eficiente (tiempo) y eficaz (fuentes) Evaluar la información crítica y competente.

Utilizar la información con precisión y creatividad para el asunto o problema que nos ocupa.

Gestionar el flujo de información de una amplia variedad de fuentes Comprensión fundamental de las cuestiones éticas / legales en torno a la adquisición, acceso y uso de la información.

Entender cómo y por qué se construyen la comunicación visual y sintética en la transmisión de conocimiento.

Usar la tecnología como una herramienta para investigar, organizar, evaluar y comunicar información.

Tecnologías y Sistemas de Información. Con el avance de las tecnologías de la información, los avances científicos y la globalización, se hace cada vez más frecuente, la aplicación de medios informáticos en las escuelas.

Olivar & Daza (2007), citando a Littleton y Ligth sostiene que la investigación, innovación, los avances y las nuevas tecnologías generan cambios y necesidades de aprendizaje constantes. La propia sociedad plantea exigencias de formación que implican modelos de enseñanza adaptables al binomio espacio (presencial/distancia) y tiempo (sincronía/asincronía). Las TIC ofrecen una serie de posibilidades para la formación específica en función del colectivo que se ha de formar y contenido que se ha de impartir, son un medio que permite la implementación de nuevos modelos pedagógicos.

La globalización y la revolución de la información han ido de la mano con el cambio de paradigma tecnológico. Desde mediado de siglo XVIII hay un incesante desarrollo

científico tecnológico, pero es en el siglo XX, que se da un esplendoroso desarrollo. Si antes la producción de conocimientos científicos y su aplicación tecnológica mediaba un lapso de tiempo algunas veces prolongado, hoy a inicios del siglo XXI se puede decir que en algunos casos el tiempo es cero. Esto significa que prácticamente realizado el descubrimiento se tiene su aplicación tecnológica, citado por Calderón (2002).

Por otro lado Internet se estaría transformando en una institución que tendría como dogma fundamental el culto a la información y a la computadora, en este contexto se plantearía que: “sólo es real lo que la máquina puede producir”. Sin embargo Internet también podría considerarse como una posibilidad que dificultaría el proceso de globalización a través de marcos legales y la fabricación de virus o bombas informáticas, herramientas que podrían destruir información valiosa para negociaciones internacionales de los gobiernos y las empresas.

Contexto académico – administrativo. El contexto académico – administrativa, entiéndase gestión, tiene un carácter práctico y técnico. Es muy importante porque una buena gestión tiene un impacto inmediato en la calidad de las universidades y de los programas que se imparten en ellas. Una gestión eficaz permitirá a las universidades orientarse al logro de mejores niveles de calidad.

Una buena gestión no debe entenderse sólo como la conducción efectiva de las herramientas o materiales, pues ésta también involucra mecanismos que contribuyan a la universidad desarrollarse y crecer, en la perspectiva de establecer hoy una contexto académica - administrativa que genera mañana una ventaja y una posición favorable en el sistema universitario.

Inciarte, Marcano, & Reyes (2008), en referencia a Palladino y Palladino menciona que el análisis de las acciones desarrollas por el personal directivo en la gestión administrativa develan la existencia de escuelas que tienen personal directivo dotado de

competencias para el desarrollo adecuado de los procesos inherentes a la gestión administrativa, haciendo posible la gestión académica a partir de la ejecución del currículo; propician condiciones en la planificación, organización, dirección y evaluación de proyectos en atención a los objetivos planteados; elementos éstos que hacen operativa y dinámica la gestión administrativa.

2.3. Definición de Términos Básicos

Liderazgo. Es un proceso en el cual involucra a quien ejerce autoridad y a quienes están sujetos a ella. En este sentido el líder ha de generar en sus subordinados habilidades, capacidades dormida, motivación, carácter, con la finalidad de generar alguna transformación positiva entre los miembros de una organización (Vásquez, Bernal, & Liesa, 2014).

Características del líder

Los componentes de un líder son 4 en esencia, siendo estas:

- Utilización del poder de forma no coercitiva, sino efectiva, sensata y consecuente.
- Capacidad para identificar los rasgos personales de los subordinados y ayudarlos a potenciar los mismos.
- Capacidad de inspirar al resto.
- Capacidad para generar un clima laboral favorable que motive e incentive a sus colaboradores y también generarlos (Garay, 2016).

Estilos de liderazgo. Respecto al liderazgo del director de una institución educativa se han determinado 5 tipos de liderazgo. Siendo estos: Liderazgo técnico, en la cual el director se halla involucrado en la gestión de la institución con el fin de alcanzar la máxima eficiencia de las labores. Liderazgo humano, en este tipo se hace hincapié en el factor humano, se motiva, capacita y se acompaña al personal de la institución. Además de ello se le da importancia a la moral y al compromiso. Liderazgo educativo, se propicia la

excelencia en lo profesional, mediante programas de capacitación con el fin de alcanzar la excelencia académica. Liderazgo simbólico, en este tipo de liderazgo el director asume las decisiones más importantes, metas, conductas y comportamientos. Además de mostrar interés por el alumnado. Liderazgo cultural, se toma importancia en la identidad culturas, con el fin de propiciar la integración de todos los miembros de la institución, tanto docentes como estudiantes (Fernández 2015).

Liderazgo del director. Un director es un pedagogo, debido a que no porque se dedica a la enseñanza, sino que mediante sus acciones contribuye a hacer más efectivo el acto educativo, otorgándole al docente la facilidad para realizar sus funciones, garantizando el correcto manejar a nivel institucional del centro educativo (Zárate 2011).

Calidad educativa. Es un proceso sistemático basado en la cautela y supervisión del proceso educativo de los niños, jóvenes y adultos que deseen culminar sus estudios. En este sentido se espera que por calidad se genere una mejor calidad de conocimientos, formar mejores ciudadanos y potenciar las habilidades de los estudiantes con la finalidad de lograr una mejor sociedad (Lozano 2017).

Competitividad académica. Es la característica que marca una diferenciación de una organización o institución frente a otras, dichas diferenciaciones pueden servir como una ventaja competitiva que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico (Stephen & Coulter 2012).

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

H.G: Existe un grado de relación positivo y significativo entre el liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017.

3.1.2. Hipótesis Específicas

H.E.1: La dimensión pedagógica del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017, tienen un grado se relación positivo y significativo.

H.E.2: La dimensión administrativa del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017, tienen un grado se relación positivo y significativo.

H.E.3: La dimensión institución del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017, tienen un grado se relación positivo y significativo.

3.2. Variables

Variable Independiente (X): Liderazgo del director

Variable Dependiente (Y): Calidad educativa

3.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Ítems**	**Escalas de medición**
Liderazgo del director	Pedagógico	Promoción del trabajo en equipo	1-2	Ordinal
		Logro de resultados y objetivos pedagógicos	3-4	
		Compromiso docente para mejorar la enseñanza	5-6	
		Motivación para el aprendizaje significativo	7-8	
	Administrativo	Administración de recursos humanos	9-10	
		Optimización de los recursos materiales	11-12	
		Eficacia y eficiencia funcional	13-14	
		Empleo de medios y recursos educativos con tecnología actual	15-16	
	Institucional	Fomento de identidad institucional	17-18	

		Cumplimiento de normas y directivas	19-20	
		Solución de conflictos	21-22	
		Comunicación horizontal	23-24	
	Planes de estudio	Dominio de los contenidos.	1-3	
		Dominio de los procedimientos metodológicos	4-5	
	Nivel Profesional	Dominio de técnicas educativas.	6-8	
Calidad educativa	Docente	Dominio de la didáctica	9-11	Ordinal
	Tecnologías y Sistemas de Información	Procedimientos evaluativos.	12-13	
		Técnicas evaluativas.	14-15	
	Contexto Administrativo	Nivel de compromiso.	16-18	
		Grado de cooperación.	19-21	
		Cumplimiento de normas	22-24	

Capítulo IV. Metodología

4.1. Enfoque de Investigación

El estudio presentó un enfoque cuantitativo, dado que para su correcto desarrollo se tuvo que ceñir a un proceso establecido que inició con la formulación del problema y concluir con el cumplimiento de los objetivos y contraste de las hipótesis planteadas, además de que se tuvo recurrir a los medios estadísticos que permitieron la determinación de la muestra y el contraste de las hipótesis de estudio (Oré, 2015, p.87).

4.2. Tipo de Investigación

La presente investigación se ubicó en un tipo de investigación relacional; debido a que se tuvo como objetivo principal el establecer la relación o grado de asociación entre dos variables. Para lo cual fue necesario que antes se realizara la medición de las variables, para así través de pruebas correlaciónales determinar dicha relación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.93).

4.3. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación presentó un diseño no experimental, debido principalmente a que no se manipuló ni alteró deliberadamente a las variables de estudio tales como el liderazgo del directo y la callidad educativa de la Institución Educativa, pues solo se observaron en su contexto natural y en su realidad para así poder describirlos y analizarlos (Valderrama, 2018, p.178).

Su esquema estuvo representada de la siguiente manera:

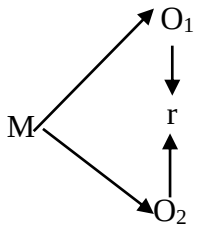

Figura 1. Diseño de la Investigación

Dónde:

M = Docentes de la Institución Educativa

O_1= Liderazgo del director

O_2= Calidad educativa

r = Relación

4.4. Población y Muestra

Población.

La población se conformó por un total de 101 docentes pertenecientes a la Institución Educativa Carlos Wiesse del distrito de Juanjuí.

Muestra.

La muestra fue determinada a través de un muestreo probabilístico, es decir las unidades de información fueron seleccionadas de forma aleatoria, en donde cada uno tuvo la misma probabilidad de ser elegido y fue posible conocer el error de muestreo (Valderrama, 2018, p.189).

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

$$n = 80$$

Donde:

N = 101

Z = 1.96 (valor de la distribución normal estándar)

p = 0.05

e = 0.5 (Error Estándar)

n = 80

Por lo tanto, a través del muestreo probabilístico, se determinó que la muestra de estudio se encuentre compuesta por 80 docentes de la Iinstitución Educativa Carlos Wiesse del distrito de Juanjuí.

4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Técnicas.

La técnica a la que se recurrió para la recolección de la información fue la encuesta. Y fue empleada para cada una de las variables de estudio, con la finalidad de determinar la relación entre el liderazgo del director y la calidad educativa en la I. E. Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017

Instrumentos.

El instrumento con el cual fue posible la recolección de los datos fue el cuestionario, el cual fue aplicado a las unidades de información, en este sentido a los profesores de la I. E. Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí. Cabe mencionar que se elaboró un cuestionario para cada una de las variables de estudio. Para conocer el liderazgo del director, el instrumento contó con 3 dimensiones: pedagógico, administrativo e institucional, cada uno con dos ítems por cada uno de los indicadores, haciendo un total de 24 ítems. De modo similar, para conocer la calidad educativa, se empleó un cuestionario con 4 dimensiones: planes de estudio, nivel profesional docente, tecnologías y sistemas de información y contexto administrativo; cada uno con tres ítems por cada indicador, haciendo un total de 27 ítems.

4.6. Tratamiento Estadístico

Para el desarrollo del tratamiento estadístico de la investigación, fue importante que primero se realizara la tabulación de la información recopilada a través de la aplicación de los instrumentos en la muestra de estudio; para lo cual se empleó el Software Microsoft Excel, que fue útil para la elaboración de las tablas de frecuencias relativas y absolutas además de sus respectivas figuras. Posterior a ello, fue necesario emplear el Software Estadístico SPSS versión 23, para poder realizar el contraste de las hipótesis de la investigación y analizar el grado de relación que existen entre las variables de estudio,

donde primero se determinó la distribución normal de la población en estudio, a través de la prueba de Kolmogorov – Smirnov (poblaciones mayores a 50), para luego realizar la prueba de correlación, evaluando el Coeficiente de Pearson.

Capítulo V. Resultados

5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Validación.

La validación de expertos fue realizada por medio de Método Delphi o Juicio de expertos, donde cada uno de los instrumentos empleados fue sometido a la evaluación en criterio y contenido por 3 expertos en el tema, los cuales dictaminaron la correcta formulación, y con ello se procedió a su aplicación.

Confiabilidad.

Para la confiabilidad de usó el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual corresponde a un índice de consistencia interna, equivalente a un rango entre 0 y 1, siendo su fin el corroborar que el instrumento que formará parte de la investigación, y con ello su aplicación, es pertinente para lo que se quiere evaluar o medir, para lo que se solicita contar con información precisa, valorada de forma correcta, donde las mediciones que le competen se realicen de forma sólida y consistente.

Este coeficiente, es por lo tanto, un medio que verifica la relación al cuadrado que, en término generales, permite medir la homogeneidad de las preguntas, a través del cálculo del promedio de todas las correlaciones entre todos los ítems, de forma que se evidencie su parecido o similitud en un planteamiento coherente. La interpretación del mismo consiste en un valor aceptable cuando su valor se encuentre más cerca del extremo 1, es decir, se tiene una mayor fiabilidad, siendo ésta considerable a partir de 0,70.

Su fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1-\frac{\sum S_i^2}{S_T^2}\right]$$

Dónde:

a: Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: Número de ítems

ES^2_I: Sumatoria de varianza e los ítems

S^2_T: Varianza de la suma de ítems

Tabla 2

Criterios de confiabilidad

Criterios	Valor
Alta confiabilidad	0,90 – 1,00
Fuerte confiabilidad	0,76 – 0,89
Existe confiabilidad	0,70 – 0,75
Baja confiabilidad	0,61 – 0,69
No es confiable	0 – 0,60

Nota. Adaptado de Hernández, Fernández, & Baptista (2014)

De esta manera se aplicó la prueba de confiabilidad, por medio del Alfa de Cronbach a los instrumentos de ambas variables, a través de una prueba piloto conformada por un total de 30 unidades de análisis en ambos casos.

En lo que respecta al cuestionario empleado para medir la variable Liderazgo del directo, se tuvieron un total de 24 preguntas, de las cuales todos los casos fueron válidos y ninguno fue excluido, teniendo así un alfa igual a 0.930, configurándose con una alta confiabilidad, tal como se muestra en las siguientes tablas:

Tabla 3

Variable liderazgo del director

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos[a]	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	24

En tanto para la variable Calidad educativa, se tuvo un cuestionario con 24 preguntas, las cuales también fueron sometidas a la prueba de confiabilidad, con una cantidad de casos válidos igual a 30, y ninguno excluido; obteniendo un Alfa igual a 0.931, con lo cual de acuerdo a los criterios, se concluye en una alta confiabilidad, tal como se detalla en las siguientes tablas.

Tabla 5

Variable Calidad educativa

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos[a]	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 6

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	24

5.2. Presentación y Análisis de los Resultados

Identificar el grado de relación entre la dimensión pedagógica del liderazgo del director y la calidad educativa en la I. E. Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017.

Tabla 7

Relación entre la dimensión pedagógica del liderazgo del director y la calidad educativa

		DIMEN1_V1	CALIDAD_EDUC
DIMEN1_V1	Correlación de Pearson	1	,654**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
CALIDAD_EDUC	Correlación de Pearson	,654**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Interpretación: En la tabla 7, se puede observar los datos obtenidos a partir de la aplicación de la prueba de Correlación de Pearson, en la cual se muestra que el valor de sig. (bilateral) resultante fue igual a 0,000, con lo cual en primera instancia se afirma la relación entre la Dimensión Pedagógica y la variable Calidad Educativa. Sumado a ello se puede ver que el coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0,654 (65.4%), con lo cual se permite aceptar la hipótesis de investigación, la cual señala: La dimensión pedagógica del liderazgo del director y la calidad educativa en la I. E. Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017, tienen un grado de relación positiva y significativa.

Identificar el grado de relación entre la dimensión administrativa del liderazgo del director y la calidad educativa en la I. E. Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017.

Tabla 8

Relación entre la dimensión administrativa del liderazgo del director y la calidad educativa

		DIMEN2_V1	CALIDAD_EDUC
DIMEN2_V1	Correlación de Pearson	1	,464**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
CALIDAD_EDUC	Correlación de Pearson	,464**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Interpretación: En la tabla 8 podemos apreciar en base a los datos resultantes de la aplicación de prueba de Correlación de Pearson, la cual muestra el valor de sig. (bilateral) dando como resultado 000, con lo cual se afirma la existencia de relación entre la Dimensión Administrativa y la variable Calidad Educativa. Sumado a ello se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0,464 (46.4%), con lo cual se permite rechazar la hipótesis de investigación, puesto que el mínimo aceptado es de 0,5; la cual señala: La dimensión administrativa del liderazgo del director y la calidad educativa en la I.E. Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017, se relacionan de forma positiva y significativa.

Identificar el grado de relación entre la dimensión institución del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017.

Tabla 9

Relación entre la dimensión institución del liderazgo del director y la calidad educativa

		DIMEN3_V1	CALIDAD_EDUC
DIMEN3_V1	Correlación de Pearson	1	,502**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
CALIDAD_EDUC	Correlación de Pearson	,502**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Interpretación: En la tabla 9 se puede apreciar en base a los datos obtenidos de la aplicación de prueba de Correlación de Pearson, la cual muestra el valor de sig. (bilateral) dando como resultado 000, con lo cual se afirma la existencia de relación entre la Dimensión Institución del Liderazgo y la variable Calidad Educativa. Sumado a ello se puede ver que el coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0,502 (50.2%), con lo cual se permite aceptar la hipótesis de investigación, la cual señala: La dimensión institución del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017, se relacionan de forma positiva y significativa.

Determinar el grado de relación entre el liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017.

Tabla 10

Relación entre el liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa

		LIDER_DIREC	CALIDAD_EDUC
LIDER_DIREC	Correlación de Pearson	1	,603**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
CALIDAD_EDUC	Correlación de Pearson	,603**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Interpretación: En la tabla 10 se puede apreciar en base a los resultados obtenidos de la aplicación de prueba de Correlación de Pearson, la cual muestra el valor de sig. (bilateral) dando como resultado 000, con lo cual se afirma la existencia de correspondencia entre el Liderazgo del Director y la Calidad Educativa. Sumado a ello se analizó que el coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0,603 (60.3%), con lo cual se permite aceptar la hipótesis de investigación, la cual señala: Existe un grado de relación positivo y significativo entre el liderazgo del director y la calidad educativa en la I. E. Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017.

5.3. Discusión de los Resultados

Identificar el grado de relación entre la dimensión pedagógica del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017.

Chipana (2015), menciona que debemos de entender por dimensión pedagógica al proceso de enseñanza – aprendizaje en la cual las instituciones definen sus funciones desde

un enfoque educativo. Por su parte, García (2010), señala que el liderazgo es la capacidad de influencia que se ejerce sobre otros, pero que este se divide en dos formas dependiendo de su aplicación. En algunas personas el liderazgo se aplicada de manera en que el líder muestre influencia por intermedio de su cargo, mientras otros aplican el liderazgo mediante las actitudes que adopten y que puedan influenciar en los demás. En tal sentido, para la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, la relación entre la dimensión pedagógica del directo y la calidad educativa, mostraron índices de regularidad entre ambos aspectos. Los docentes encuestados respondieron mayoritariamente con 38% como regular, siendo esta la cifra más significativa. El director no se involucra lo suficiente en el proceso pedagógico de la institución, remarcando esto la desidia por su parte, que es transmitida indirectamente en la plana docente y que lo que es peor, esta repercute en la enseñanza de los estudiantes, ya que los docentes no se sienten motivados ni acompañados por el director. Estos resultados son corroborados por Flores (2015) quien en su investigación señaló que la carencia del logro de los objetivos en los docentes se ve condicionado por prácticas pedagógicas deficientes, donde no se tiene una participación activa de los involucrados.

Identificar el grado de relación entre la dimensión administrativa del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017.

Nieves (2015) recomienda como necesidad primordial que, la función directiva evalúe constantemente la practica pedagógica del docente, y lo estimule a desarrollar nuevas estrategias en pro de elevar el interés y motivación del alumnado, para lograr un mejor aprendizaje. Pues los educadores son los que están en la primera línea para fomentar las capacidades y el interés en sus estudiantes. Al respecto la UNESCO en Perú, (2011) en

esta dimensión se incluye la gestión del capital humano, recursos materiales, financieros, de tiempo, de legalidad, supervisión, con el propósito de favorecer las enseñanzas

(…) La labor del director, dentro de esta dimensión, no solo se limita al manejo administrativo, sino que también debe tomar decisiones para garantizar que el ejercicio y el otorgamiento del servicio educacional se lleve a cabo de la mejor manera, implicando ello el cumplimiento de normas y propósitos vinculados al bienestar social e institucional. Al respecto, para la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, la relación entre la dimensión administrativa del directo y la calidad educativa, mostraron un valor no significativo, no obstante los docentes encuestados respondieron mayoritariamente con 48% como mala, siendo esta la cifra más relevante. Se desprende por medio de los datos obtenidos que el directo no asume su papel de líder en la institución, la apatía que esta muestra en relación a la gestión administrativa, elaboración de programas de capacitación a los docentes, velar porque los recursos materiales que sirven de herramientas pedagógicas para docentes y alumnado estén en óptimas condiciones, entre otras. Todo esto contribuye a que al no contar con las herramientas necesarias los docentes tengan limitaciones al momento de transmitir sus enseñanzas, repercutiendo esto en la calidad educativa de los estudiantes. Estos resultados son comparables con lo obtenido por Cahuas (2013) quien también encontró en su investigación que si bien inadecuadas prácticas administrativas se vincula con una deficiente calidad educativa, ello no es suficiente, a nivel estadístico, para establecer un grado de relación positivo y estadísticamente significativo.

Identificar el grado de relación entre la dimensión institución del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017.

Álvarez, Torres, & Chaparro (2016) indica que el liderazgo institucional pasa por conectar las exigencias sociales con las necesidades de los docentes y alumnos. Según Fernández (2015), Liderazgo Educativo, en donde el director determina sus acciones al crecimiento de la eficiencia profesional del docente, la formación de programas destinados a la educación y la supervisión clínica. Al respecto, para la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, la relación entre la institución del liderazgo del director y la calidad educativa, mostraron un índice regular en relación a los aspectos ya mencionados. Los docentes encuestados respondieron mayoritariamente con 38% como regular, siendo esta la cifra más significativa. Por consiguiente, se asume el mediano desempeño del director respecto a esta dimensión, no mostrando una visión social en lo que respecta a la formación y educación de los menores. El director no solo carece de la realidad de su entorno, sino que sumado a ello su gestión repercute indirectamente en la calidad educativa, ya que no existe un lineamiento de normas de convivencia que se den en la institución, porque no solo lo académico es importante para formar a los alumnos, sino el hecho de inculcar en los alumnos valores, respeto y moral, con la finalidad de generar un mejor entorno social. Estos resultados son comparables con lo obtenido por Roque (2015) quien encontró que existe una relación significativa, y claramente evidente, tanto estadísticamente como a nivel de observación entre las medidas que toma el director entorno a la mejora de la institución como lo es el proveer de herramientas y materiales suficientes y necesarios para el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, y la calidad educativa.

Determinar el grado de relación entre el liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017

Como señala Vásquez, Bernal, & Liesa (2014), el liderazgo es un proceso de influencia cuyos partícipes son quien la ejerce y quienes están sujetos a ella, hablando del

líder y sus partidarios; por lo que como indica Calero (citado por Soto, 2017) para desempeñar de manera óptima la dirección de un centro educativo es preferible realizarlo con habilidadaes y capacidades relacionadas al liderazgo. Ante ello la calidad educatuva se presenta como el nivel alcanzado en la realización de objetivos educativos (Mirando, 2012). En ese sentido se encontró que existe un grado de relación positivo y significativo entre el Liderazgo del directo y la Calidad educativa, resultado que fue corroborado por Oliva (2017) quien ecnontró el mismo resultado estadístico, tras también emplear cuestionarios parala evaluación de las variables mencionadas dentro de una institución.

Conclusiones

1. Se determinó en base dos instrumentos empleados como fueron los cuestionario, y a su posterior interpretación, se aceptó la hipótesis de investigación, la cual responde al primer objetivo específico; este señalaba que existe un grado de relación positivo y significativo entre el Liderazgo del Directo y la calidad Educativa de la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017; ello tras haber aplicado a 80 docentes un total de 48 preguntas medidas en escala ordinal, con 5 alternativas de respuesta, para la medición respectiva de cada una de las variables en estudio.
2. En lo que respecta al grado de relación entre la dimensión pedagógica del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse, se aceptó la hipótesis de investigación que respondió a este segundo objetivo específico. Los resultados arrojaron que un 38% mayoritario de los docentes calificaron como regular la relación de los dos aspectos mencionados líneas arriba. Esto conlleva a dar a entender que el director, debió analizar previamente el contexto general de la institución, con la finalidad de tener una perspectiva global de la misma y entenderla, para así dar soluciones a los problemas que la aquejan. Todo esto conlleva a que el docente se sienta valorado y que su desempeño sea más eficiente al momento de transmitir sus enseñanzas a los alumnos, y por ende, que mejore la calidad educativa de lo mismos.
3. Con respecto al grado de relación entre la dimensión administrativa del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse, la cual responde al segundo objetivo específico, no se aceptó la hipótesis de investigación, pues si bien se obtuvo un valor positivo, este no obtuvo el nivel de significancia mínimo aceptado. Los resultados arrojaron que un 48% mayoritario de los docentes calificaron como mala la relación de los citados aspectos. A raíz de ello, queda claro que la gestión del director es mala y que todo ello contribuye a que los recursos humanos, materiales,

económicos, solo por citar a algunos, no sean empleados eficientemente en la labor del docente, y que al ser estos menester del director, en pro a que los docentes ejecuten su labor de la mano con las herramientas necesarias para generar eficazmente su labor como educador y transmisor de conocimiento, dicha labor se vea mermada y que esta, lamentablemente tenga un mal desempeño en su calidad profesional que directamente perjudica a los estudiantes de la intuición educativa.

4. A su vez, en cuanto al grado de relación entre la dimensión institución del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse, la cual respondió al tercer objetivo específico, se aceptó la hipótesis de investigación. Los resultados arrojaron que un 38% mayoritario de los docentes calificaron como regular la relación de los dos aspectos antes mencionados. Por consiguiente, todo ello nos da a entender que el director no parece estar en línea con el contexto social, económico, académico de la realidad. Al parecer el directo tiene cierta deligación con los hechos coyunturales y no conecta con estos en pro de generar un entorno adecuado y facilitador, que como todo líder debería tener, por ello, la calidad educativa de los docente en relación a la transmisión en primera línea que estos tienen con sus alumnos, se ve desfavorecida y no se ejecute según la circunstancias que lo ameritan.

Recomendaciones

1. A los futuros investigadores que se inmiscuyan en estos temas que son de vital importancia, ya que involucra a jóvenes estudiantes, que son el futuro de nuestro país. El Liderazgo del Directo y el La Calidad Educativa, como tema de investigación resultó fascinante, es por ello, que se hace hincapié sobre las investigaciones que se hagan en el futuro, a que estas no solo sean asumidas con un enfoque académico, sino que vayan más allá, y busque un enfoque social, que a su vez sirva para generar consciencia entre el rol del líder y la calidad educativa.
2. A los líderes de Instituciones Educativa como son los Directores, el papel del líder conlleva una gran responsabilidad, puesto que no solo es menester de ejecutar o planear acciones en concreto. Los directores son los generadores de potenciar habilidades, destrezas, ejemplo y motivaciones en los demás; en tal sentido, es crucial estar a la altura de ello, y sobre todo cuando sé es cabeza de una Institución, dado que no solo se ejerce influencia sobre los docentes y personal administrativo, no se ha de olvidar que el principal eje de ese liderazgo son los alumnos, y a ellos debemos de corresponder con nuestro liderazgo y gestión, con la finalidad de que no solo formen académicamente, sino que también se formen como ciudadanos que contribuyan a mejorar la sociedad.
3. A los Docentes, quienes son los que están en primera línea en la transmisión de conocimiento y valores a los estudiantes, que son el futuro del país. Estos no solo han de centrarse en lo pedagógico, sino que han de trascender a el y buscar influenciar mediante el ejemplo en general valores y una conducta ética en los estudiantes, que a su vez repercutirá en mejorar la calidad educativa: cognoscitiva y ética.

Referencias

Álvarez, J., Torres, A., & Chaparro, E. (2016). Diagnóstico del liderazgo educativo en las Instituciones de Educación Superior del Valle del Toluca. *Revista de Investigación Educativa*, 54. doi:https://doi.org/10.6018/rie.34.1.206881

Argos, J., & Pilar, E. (2014). *Liderazgo y Educación.* Cantabria: PubliCan Ediciones. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=MYZPBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=liderazgo+educativo&ots=Vx13Bmlm5q&sig=RdV6SvhxqQdKza9EcGHY1tUl4_0#v=onepage&q=European&f=false

Cahuas, J. (2012). *Estilos del liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Pública N° 21009 de la Unidad de Gestión Educativa N°10, Huaral 2011.* Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1667/Cahuas_oj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Caicedo, J., & Calderón, J. (2016). Currículo: en búsqueda de precisiones. *Revista de Educación & Pensamiento*, 59. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5740421

Chávez, J., Cigüeñas, M., & Martensen, R. (2016). *La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios.* Lima: Universidad del Pacífico. Obtenido de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1586/Johann_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chipana, M. (2015). *Gestión Pedagógica y la Calidad Educativa en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro 2013.* Juliaca: Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez. Obtenido de

http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/276/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

El Comercio. (06 de Diciembre de 2016). Perú sale del último lugar en la prueba PISA 2015. *El Comercio*, pág. 1. Obtenido de https://elcomercio.pe/peru/peru-sale-lugar-prueba-pisa-2015-152124

Espinoza, E., Tinoco, W., & Sanchez, X. (2017). Características del Docente del Siglo XXI. *Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma*, 45.

Fernández, C. (2015). *Relación entre Liderazgo del Director y la Calidad de la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 01 en el año 2011*. Lima: Universidad Nacional de Educación - Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/372/TM%202725%20F1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, C. (2015). *El liderazgo de Equipos Directivos y el impacto en Resultados de los Aprendizaje.* Granada: Universidad de Granada. Obtenido de http://hdl.handle.net/10481/41231

Freire, S., & Miranda, A. (2014). El rol del Liderazgo en la Escuela: El liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. *Grupo de Análisis para el Desarrollo*, 11. Obtenido de http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf

Garay, S. (2016). *Liderazgo y Logros en las organizaciones escolares de Chile.* Madrir: Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de https://eprints.ucm.es/40417/1/T38095.pdf

García, M. (2010). Liderazgo Transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento Psicológico*, 44. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n16/v9n16a04.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México D.F: McGraw Hill Education. Obtenido de http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

Inciarte, A., Marcano, N., & Reyes, M. E. (2008). Gestión académica - administrativa de la educación básica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 239. Obtenido de http://www.redalyc.org/html/290/29003405/

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica - IPEBA. (2015). Equidad, Acreditación y Calidad Educativa. *Estudios y Experiencias*, 76. Obtenido de https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/Equidad-Acreditaci%C3%B3n-y-Calidad-Educativa.pdf

Lozano, K. (2017). *La gestión educativa y su relación con la calidad docente en la Escuela Superior de.* Lima: Universidad Nacional de Educación - Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1757/TM%20CE-Dg%203322%20L1%20-%20Lozano%20Torres.pdf?sequence=1&isAllowed=y

MINEDU. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. *Marco de Buen Desempeño Docente*, 16. Obtenido de http://www.ibe.unesco.org/curricula/peru/pe_tefw_2013_spa.pdf

MINEDU. (2016). *ESCALE.* Obtenido de ESCALE: http://escale.minedu.gob.pe/documents/10156/4228634/Perfil+San+Mart%C3%ADn.pdf

MINEDU. (01 de Marzo de 2016). MINEDU. Lima, Lima, Perú. Obtenido de MINEDU: http://www.minedu.gob.pe/curso-diplomadoysegundaespecialidad-directivos/pdf/mod0y1/guia-metodologica-participante-pa.pdf

Miranda, J. (2012). Reflexiones sobre la calidad de educación y sus referentes: El caso de México. *EDUCERE Revista Venezolana de Educación*, 44. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/356/35623538006.pdf

Morales, F. (2017). *"Gestión escolar y calidad de servicio en la Institución Educativa N°0393, nivel primaria, de la ciudad de Juanjuí, año 2016.* Tarapoto: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12872/morales_af.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Navarro, Y., Pereira, M., Pereira de Homes, L., & Fonseca, N. (2010). Una mirada a la planificación estratégica curricular. *Telos*, 208. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/993/99315569006.pdf

Nieves, L. (2015). La Gestión Educativa para el Desarrollo de la Dimensión Pedagógica - Curricular. *Investigación y Formación Pedagógica*, 33. Obtenido de revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvformpedag/article/download/3027/1455

Oliva, A. (2017). *Relación entre liderazgo del director y la calidad educativa de la Institución Educativa Alfredo Bonifaz, Caso Docentes - 2017.* Lima: Universidad Nacional de Educación - Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1700/TD%20CE%201784%20O1%20-%20Oliva%20Alvarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Olivar, A., & Daza, A. (2007). Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y su impacto en la educación del siglo XXI. *Negotium*, 24. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/782/78230703.pdf

Oré, E. (2015). *El ABC de la Tesis; con contrastación de hipótesis* (Primera ed.). Perú.

Perdomo, Y. (2012). Compromiso Docente para una acción escolar eficaz y solución en la mejora de la equidad educativa. *Diálogos Educativos*, 112. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4155156.pdf

Pérez, M., & Rubén, J. (2011). Calidad educativa en Argentina. Un estado de situación. *Revista de Informática Educativa y Medios audiovisuales*, 14. Obtenido de http://laboratorios.fi.uba.ar/lie/Revista/Articulos/080815/A2mar2011.pdf

Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestion escolar: una relación dinámica. *Lineamientos para la formación en gestión escolar de maestros y directivos*, 259-281. doi:10.5294/edu.2018.21.2.5

Ramírez, V. H. (2016). *Liderazgo del Equipo Directivo y participación de los docentes en la gestión de la institución educativa "Carlos Wiese" de la Ciudad de Juanjuí, 2016.* Universidad César Vallejo. Tarapoto: Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12827/ramirez_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Representación de la UNESCO en Perú. (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*, 36-37. Obtenido de http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf

Ritacco, M., & Amores, F. (2018). Dirección Escolar y liderazgo pedagógico: un análisis de contenido del discurso de los directores de centros educativos en la Comunidad Autónoma de Andalucía. *Educação e Pesquisa*, 4. doi:http://dx.doi.org/10.1590/S1678-4634201709162034

Rodriguez, D. (2008). Dimensión Institucional, cultura y micropolítica: claves para entender las organizaciones educativas. *Revista Electronica Interuniversitaria de*

Formación del Profesorado, 4. Obtenido de http://aera.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224455129.pdf

Roque, G. (2015). *Liderazgo del Director y su correlación con la gestión educativa en las instituciones educativas secundarias urbanos en la región Puno 2012.* Juliaca: Universidad Andina Nestos Cáceres Velásquez. Obtenido de http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/271/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saavedra, R. (2016). *El liderazgo del director y su relación con la motivación de los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.* Juanjuí: Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12875/saavedra_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salcedo, H. (2011). Los objetivos y su importancia para el proceso de enseñanza - aprendizaje. *Revista de Pedagogía*, 117. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/659/65926549007.pdf

Sarzuri, M. (2014). La fascinación educativa por la calidad. Una revisión crítica sobre las tendencias en la conceptualización de la "calidad en la educación". *Revista Integra Educativa*, 72. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rieiii/v7n2/v7n2_a05.pdf

Serrano, R. (2017). *Competencias clave de las Direcciones Escolares para un liderazgo eficaz.* Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. Obtenido de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Rserrano/SERRANO_ALBENDEA_Ricardo_Tesis.pdf

Sierra, G. (2016). Liderazgo Educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 111-128. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/206/20649705007.pdf

Soto, J. J. (2017). *Influencia del Liderazgo educativo del director en la calidad educativa de la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo. Perspectiva Docente - 2017.* Lima: Universidad Nacional de Educación. Obtenido de http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1721/TD%20CE%201687%20S1%20-%20Soto%20Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Stephen, R., & Coulter, M. (2012). Administración. En R. Stephen, & M. Coulter, *Administración* (pág. 178). México: Pearson Education. Obtenido de http://www.cars59.com/wp-content/uploads/2016/02/Book-Administracion.pdf

Valderrama , S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (Octava ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.

Vásquez, A. (2013). Calidad y Calidad Educativa. *Investigación Educativa, 17*, 51. Obtenido de http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2945/Calidad%20y%20calidad%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, S., Bernal, J., & Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *Revisa Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 80. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5120238.pdf

Zamora, J. (2015). La competitividad Educativa. *Revista In Vestigium Ire*, 9. Obtenido de http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/ivestigium/article/view/1009/1021

Zárate, D. (2011). *Liderazgo educativo y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.* Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/zarate_rd.pdf?sequence=1

Apéndices

Apéndice A. Matriz de Consistencia

Relación entre Liderazgo y la Calidad Educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí 2017

Problemas	**Objetivos**	**Hipótesis**	**Variables**	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Conclusiones**
Pregunta general P.G: ¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017? **Preguntas Específicas** P.E.1: ¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión pedagógica del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017? P.E.2: ¿Cuál es el grado de relación	**Objetivo general** O.G: Determinar el grado de relación entre el liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017 **Objetivos Específicos** O.E.1: Identificar el grado de relación entre la dimensión pedagógica del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017	**Hipótesis general** H.G: Existe un grado de relación positivo y significativo entre el liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017. **Hipótesis Específicas** H.E.1: La dimensión pedagógica del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017, tienen un grado de relación positivo y significativo.	**Variable Independiente** (X) Liderazgo del director	Pedagógico	Promoción	Existe un grado de relación positivo y significativo entre el liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017.
					Compromiso	
					Motivación	
				Administrativo	Recursos humanos	
					Recursos materiales	
					Optimización de los recursos materiales	
					Eficacia y eficiencia funcional	
					Empleo de medios y recursos educativos con tecnología actual	
				Institucional	Fomento de identidad institucional	
					Cumplimiento de normas y directivas	
					Solución de conflictos	
					Comunicación horizontal	
			Variable Dependiente			

entre la dimensión administrativa del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017? P.E.3: ¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión institución del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017?	O.E.2: Identificar el grado de relación entre la dimensión administrativa del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017 O.E.3: Identificar el grado de relación entre la dimensión institución del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017.	H.E.2: La dimensión administrativa del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017, tienen un grado de relación positivo y significativo. H.E.3: La dimensión institución del liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del Distrito de Juanjuí, 2017, tienen un grado de relación positivo y significativo.	(Y) Calidad educativa	Planes de estudio	Dominio de los contenidos	
					Dominio de los procedimientos metodológicos	
				Nivel Profesional Docente	Dominio de técnicas educativas	
					Dominio de la didáctica	
				Tecnologías y Sistemas de Información	Procedimientos evaluativos	
					Técnicas evaluativas	
				Contexto Administrativo	Nivel de compromiso	
					Grado de cooperación	
					Cumplimiento de normas	

Apéndice B. Ficha Técnica

Cuestionario Sobre Liderazgo del Director

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre Liderazgo del Director

Objetivo: objetivo de forma ordenada y sistemática información sobre el Liderazgo del Director

Autor original: adaptación del autor del estudio

Ámbito de aplicación: alcance a nivel nacional, para estudiantes de educación secundaria

Numero de ítems: 20

Forma de aplicación: colectiva

Duración de la aplicación: promedio de 30 minutos

Índices: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

Dimensiones: relaciones interpersonales y condición de trabajo

Cuestionario sobre Calidad Educativa

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre Calidad Educativa

Objetivo: objetivo de forma ordenada y sistemática información sobre el Calidad Educativa

Autor original: adaptación del autor del estudio

Ámbito de aplicación: alcance a nivel nacional, para estudiantes de educación secundaria

Numero de ítems: 20

Forma de aplicación: colectiva

Duración de la aplicación: promedio de 30 minutos

Índices: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

Dimensiones: relaciones interpersonales y condición de trabajo

Apéndice C. Cuestionario sobre Liderazgo del Director

Docente:

Buen día, el presente cuestionario tiene por finalidad aportar a la investigación respecto a la relación entre el liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del distrito de Juanjuí. Por tal motivo se le pide llenar esta encuesta con toda la sinceridad posible, teniendo la confianza de que la información proporcionada será tratada de manera confidencial y anónima.

Sexo: Femenino ( ) Masculino ( ) Edad: ……

Tiempo de servicio en la institución: ……..

Marque con un aspa (X) la opción que más se aproxime a su punto de opinión o percepción, la opción de respuesta comprende lo siguiente:

Opciones de respuesta					
Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

LIDERAZGO DEL DIRECTOR						
DIMENSIÓN: PEDAGÓGICO						
Indicador: Promoción del trabajo en equipo		1	2	3	4	5
1	¿El director continuamente promueve el trabajo en equipo en la Institución Educativa?					
2	¿Las políticas y estrategias que articula el director permiten que todo el personal de la I.E. trabaje en conjunto?					
Indicador: Logro de resultados y objetivos pedagógicos		1	2	3	4	5
3	¿Los objetivos pedagógicos establecidos en la I.E. se encuentran orientados a la mejora de los aprendizajes?					
4	¿Cuán frecuente es que el director defina los objetivos pedagógicos e institucionales y lo exponga ante los docentes?					
Indicador: Compromiso docente para mejorar la enseñanza		1	2	3	4	5
5	¿El docente presenta la capacidad suficiente para comprometer a los docentes con la mejora de los servicios educativos prestados?					
6	¿El director de la I.E. continuamente incentiva a los docentes en la mejora de la calidad de los conocimientos que se brindan?					
Indicador: Motivación para el aprendizaje significativo		1	2	3	4	5
7	¿El director continuamente estimula a los docentes a la búsqueda de nuevas estrategias en pro de elevar la motivación de los estudiantes?					
8	¿El director brinda reconocimientos, incentivos académicos económicos a los docentes, como estímulo a su correcto desempeño?					
DIMENSIÓN: ADMINISTATIVO						
Indicador: Administración de recursos humanos		1	2	3	4	5
9	¿La administración de los recursos humanos desarrollada por el director, es adecuada?					

10	¿Cuán frecuente es que Ud. considera que la toma de decisiones del director es la más adecuada y va acorde con los objetivos institucionales?					
Indicador: Optimización de los recursos materiales		1	2	3	4	5
11	¿El director como parte de sus funciones realiza la optimización de los recursos materiales?					
12	¿El director garantiza que los servicios educativos brindados se lleven a cabo de la mejor manera?					
Indicador: Eficacia y eficiencia funcional		1	2	3	4	5
13	¿Las funciones desarrolladas por el director son las más eficaces?					
14	¿Las funciones desarrolladas por el director son eficientes?					
Indicador: Empleo de medios y recursos educativos con tecnología actual		1	2	3	4	5
15	¿El director orienta sus esfuerzos a que en la institución educativa se empleen medios y recursos con tecnología actual?					
16	¿El director incentiva a que los docentes busquen alternativas de enseñanza empleando aparatos con tecnología actual?					
DIMENSIÓN: INSTITUCIONAL						
Indicador: Fomento de identidad institucional		1	2	3	4	5
17	¿El director fomenta a la plana docente, alumnos y demás trabajadores a presentar una adecuada identidad institucional?					
18	¿Entre las acciones del director se encuentra el impulsar la formación del profesorado en la gestión de la convivencia en el centro y en el aula?					
Indicador: Cumplimiento de normas y directivas		1	2	3	4	5
19	¿El director hace que se respeten y cumplan cabalmente las normas y directivas establecidas en la Institución educativa?					
20	¿Los involucrados con la institución educativa respetan lo estipulado por el director?					
Indicador: Solución de conflictos		1	2	3	4	5
21	¿El director presenta la capacidad de poder soluciona de manera oportuna los conflictos que se suscitaran?					
22	¿El director orienta continuamente a los docentes de cómo manejar inconvenientes de manera adecuada?					
Indicador: Comunicación horizontal		1	2	3	4	5
23	¿El director presenta una comunicación horizontal tanto con todos los partícipes de la Institución educativa					
24	¿El directo busca medios que permitan que los padres de familia se encuentren más involucrados con la educación de sus hijos y la institución educativa?					

Apéndice D. Cuestionario sobre Calidad Educativa

Docente:

Buen día, el presente cuestionario tiene por finalidad aportar a la investigación respecto a la relación entre el liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del distrito de Juanjuí. Por tal motivo se le pide llenar esta encuesta con toda la sinceridad posible, teniendo la confianza de que la información proporcionada será tratada de manera confidencial y anónima.

Sexo: Femenino ( ) Masculino ( ) Edad: ……

Tiempo de servicio en la institución: ……..

Marque con un aspa (X) la opción que más se aproxime a su punto de opinión o percepción, la opción de respuesta comprende lo siguiente:

Opciones de respuesta					
Valor	1	2	3	4	5
Significado	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

CALIDAD EDUCATIVA						
DIMENSIÓN: PLANES DE ESTUDIO						
	Indicador: Dominio de los contenidos.	1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que los planes de estudio de la Institución educativa se desarrollan de manera adecuada?					
2	¿Cree Ud. que a través que los planes de estudio conducen a un proceso concreto y mejoran la calidad educativa?					
3	¿Es necesario la mejora de los planes de estudios en la Institución educativa?					
	Indicador: Dominio de la procedimientos metodológicos	1	2	3	4	5
4	¿Cree Ud. que todos los docentes presentan un adecuado dominio de los procedimientos metodológicos?					
5	¿Considera Ud. que el director orienta sus esfuerzos a que los docentes posean mayor dominio en procedimientos didácticos?					
DIMENSIÓN: NIVEL PROFESIONAL DOCENTE						
	Indicador: Dominio de técnicas educativas.	1	2	3	4	5
6	¿El nivel profesional de los docentes de la Institución educativa es el más óptimo?					
7	¿Considera Ud. que los docentes presentan deficiencias en las técnicas educativas que aplican?					
8	¿Considera Ud. que es suficiente las acciones que se realizan en la Institución Educativa en pro del fortalecimiento de técnicas innovadoras y creativas?					
	Indicador: Dominio de la didáctica	1	2	3	4	5
9	¿Cree Ud. que los docentes de la I.E. presentan un adecuado dominio didáctico en sus materias?					

10	¿Considera Ud. que la I.E. se preocupa en fortalecer y mejorar las técnicas didácticas de los docentes?					
11	¿Considera Ud. que existen deficiencias en cuanto al dominio didáctico de los educadores?					
DIMENSIÓN: TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN						
Indicador: Procedimientos evaluativos.		1	2	3	4	5
12	¿Considera Ud. que los procedimientos evaluativos son los más adecuados?					
13	¿Considera Ud. que los las tecnologías y sistemas de información facilitan los procedimientos evaluativos?					
Indicador: Técnicas evaluativas.		1	2	3	4	5
14	¿Considera Ud. que es necesario la implementación de herramientas tecnológicas como técnicas evaluativas en la I.E.?					
15	¿Considera Ud. que el internet y la tecnología es importante para el desarrollo de mejores técnicas educativas?					
DIMENSIÓN: CONTEXTO ADMINISTRATIVO						
Indicador: Nivel de compromiso.		1	2	3	4	5
16	¿Considera Ud. que el personal se encuentra muy comprometido con Institución educativa?					
17	¿Considera Ud. que la gestión realizada por el director incentiva a que los educadores se encuentren comprometidos con sus labores?					
18	¿Cree Ud. que los esfuerzos realizados por la autoridad de la I.E. para involucrar y comprometer a los padres con la educación de sus hijos es el más adecuado?					
Indicador: Grado de cooperación.		1	2	3	4	5
19	¿Considera Ud. que existe un adecuado grado de cooperación entre todo el personal de la I.E.?					
20	¿Cree Ud. que las gestiones realizadas por el Director orientan a los trabajadores de la I.E. a trabajar de manera cooperativa?					
21	¿Considera Ud. que es necesario reforzar los esfuerzos para mejorar el ambiente de la Institución Educativa en donde prime una mayor cooperación entre trabajadores?					
Indicador: Cumplimiento de normas		1	2	3	4	5
22	¿Considera Ud. que se encuentran bien establecidas las normas de la I.E?					
23	¿Considera Ud. que el director hace cumplir y que se respeten cada una de las normas establecidas?					
24	¿Cree Ud. que es necesario que se reformulen las normas existentes en la I.E.?					

Apéndice E. Validación de Instrumentos

Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I. Datos generales:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Motivo de evaluación	Autor del Instrumento
GONZALEZ FLOREZ AURELIO	DOCTOR EPG	Presentación de tesis	Armando Capello Ruiz
Relacion entre liderazgo y la calidad educativa en la Institucion Educativa Carlos Wiesse del distrito de Juanjui 2017			

II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy Buena 61-80%				Excelente 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2.objetividad	Está expresado en conductas observables.																				X
3.actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnologia.																				X
4.organizacion	Existe una organización lógica.																				X
5.suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6.intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del Nuevo Enfoque Pedagógico.																				X
7.consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa.																				X
8.coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e indices.																				X
9.metodologia	Responde al propósito del diagnóstico.																				X
10.pertinencia	Responde al propósito de la investigación.																				X

III. Opinión de aplicabilidad: Aplicable

IV. Promedio de valoración: 95 %

Lugar y fecha	D.N.I. Nº	Firma	Teléfono Nº
			995745099

Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I. Datos generales:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Motivo de evaluación	Autor del Instrumento
ADLER ANTERO CANDUELAS SABRERA	DOCTOR EPG	Presentación de tesis	Armando Capillo Ruiz

Relacion entre liderazgo y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del distrito de Junjuí 2017

II. Aspectos de validación:

		Deficiente 0-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy Buena 61-80%				Excelente 81-100%			
Indicadores	Criterios	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			/	
2.objetividad	Está expresado en conductas observables.																			/	
3.actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnologia.																			/	
4.organizacion	Existe una organización lógica.																			/	
5.suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			/	
6.intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del Nuevo Enfoque Pedagógico.																			/	
7.consistencia	Basado en aspectos teórico-cientificos de la Tecnologia Educativa.																			/	
8.coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e indices.																			/	
9.metodologia	Responde al propósito del diagnóstico.																			/	
10.pertinencia	Responde al propósito de la investigación.																			/	

III. Opinión de aplicabilidad: Aplicable

IV. Promedio de valoración: 95 %

Lugar y fecha	D.N.I. Nº	Firma	Teléfono Nº

Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I. Datos generales:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Motivo de evaluación	Autor del Instrumento
DAVID BETO PALPA GALVAN	DOCTOR EPG	Presentación de tesis	Armando Capilla Ruiz
Relación entre liderazgo y la calidad educativa en la Institución Educativa Carlos Wiesse del distrito de Jesús 2017			

II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy Buena 61-80%				Excelente 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2.objetividad	Está expresado en conductas observables.																			X	
3.actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnologia.																			X	
4.organizacion	Existe una organización lógica.																			X	
5.suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6.intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del Nuevo Enfoque Pedagógico.																			X	
7.consistencia	Basado en aspectos teórico-cientificos de la Tecnologia Educativa.																			X	
8.coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e indices.																			X	
9.metodologia	Responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10.pertinencia	Responde al propósito de la investigación.																			X	

III. Opinión de aplicabilidad: Aplicable

IV. Promedio de valoración: 95 %

Lugar y fecha	D.N.I. Nº	Firma	994871577 Teléfono Nº