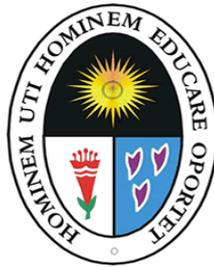


UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

La gestión pedagógica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría

Nº 53 Huaycán

Presentada por

Rocio Violeta HUAMAN CAMPOS

Asesor

Valeriano Ruben FLORES ROSAS

Para optar al Grado Académico de
Maestro en Ciencias de la Educación
con Mención en Gestión Educacional

Lima - Perú

2019

La gestión pedagógica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría

N° 53 Huaycan

A mi esposo e hijo, y a toda mi familia, por haberme apoyado para lograr mis metas planteadas y así desarrollarme personal y profesionalmente.

Reconocimiento

A mis maestros de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, especialmente, a los docentes de la Escuela de Postgrado.

A mis compañeros de estudios de nivel básico y superior, porque gracias a sus aprendizajes y cuestionamientos he podido concluir esta meta de ser maestro.

Tabla de contenidos

Título	ii
Dedicatoria.....	iii
Reconocimiento	iv
Tabla de contenidos	v
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	xiv
Capítulo I. Planteamiento del problema	16
1.1. Determinación del problema	16
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Objetivos.....	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos específicos	19
1.4. Importancia y alcances de la investigación	20
1.4.1. Importancia de la investigación	20
1.4.2. Alcances de la investigación.....	21
1.5. Limitaciones de la investigación	21
Capítulo II. Marco teórico	22
2.1. Antecedentes del problema.....	22
2.1.1. Antecedentes internacionales	22

2.1.2. Antecedentes nacionales.....	24
2.2. Bases teóricas	29
2.2.1. Gestión pedagógica.....	29
2.2.1.1. Definición	29
2.2.1.2. Características de la gestión pedagógica	30
2.2.1.3. Importancia de la gestión pedagógica	31
2.2.1.4. Gestión pedagógica componentes	32
2.2.1.5. Condiciones físicas	33
2.2.1.6. La remuneración económica.....	36
2.2.1.7. Seguridad de permanencia.....	37
2.2.1.8. Dimensiones de la gestión pedagógica.....	37
2.2.1.9. Estrategias metodológicas	38
2.2.2. Calidad educativa	45
2.2.2.1. Definición	45
2.2.2.2. Teoría de la calidad de Edward Deming	47
2.2.2.3. Teoría de la gestión de calidad	49
2.2.2.4. Teoría de la calidad de Kaoru Ishikawa	50
2.2.2.5. Control de la calidad.....	51
2.2.2.6. Círculos de calidad	52
2.2.2.7 Teoría de la calidad de Armad Feigenbaum.....	53
2.2.2.8. Teoría de Taiichi Ohno.....	54
2.2.2.9. Masaaki Imai	54
2.2.2.10. Genichi Taguchi	55
2.2.2.11. Kiyoshi Suzaki.....	57
2.2.2.12. Características de la calidad educativa	58

2.2.2.13. Dimensiones de la variable calidad educativa.....	59
2.2.2.13.1. Desarrollo organizacional.....	59
2.2.2.13.2.Satisfacción educativa	61
2.2.2.13.3. Imagen institucional	62
2.3. Definición de términos básicos.....	64
Capítulo III. Hipótesis y variables	66
3.1. Hipótesis	66
3.1.1. Hipótesis general	66
3.1.2. Hipótesis específicas.....	66
3.2. Variables.....	67
3.2.1. Variable 1.	67
3.2.2. Variable 2.	67
3.3. Operacionalización de variables	68
Capítulo IV. Metodología.....	70
4.1. Enfoque de investigación.....	70
4.2. Tipo de investigación	70
4.3. Diseño de investigación.....	71
4.4. Población y muestra	71
4.4.1. Población	71
4.4.2. Muestra	72
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información	72
4.5.1. Técnicas	72
4.5.2. Instrumentos	73
4.6. Tratamiento estadístico.....	75
4.7. Procedimiento.....	78

Capítulo V. Resultados	81
5.1. Validación y confiabilidad de los instrumentos	81
5.1.1. Validez de los instrumentos.....	81
5.1.2. Confiabilidad de los instrumentos	83
5.2. Presentación y análisis de los resultados	85
5.2.1. Nivel descriptivo	86
5.2.2. Nivel inferencial	95
5.2.2.1. Prueba de normalidad	95
5.2.3. Prueba de hipótesis	97
5.2.3.1. Prueba de hipótesis general	97
5.2.3.2. Prueba de las hipótesis específicas	98
5.3. Discusión de resultados	103
Conclusiones.....	107
Recomendaciones	108
Referencias	109
Apéndices	113
Apéndice A. Matriz de consistencia	114
Apéndice B. Cuestionario de gestión pedagógica	116
Apéndice C. Cuestionario de calidad educativa	118
Apéndice D. Base de datos de la variable gestión pedagógica.....	120
Apéndice E. Base de datos de la variable calidad educativa	121

Lista de tablas

Tabla 1. Principios básicos	55
Tabla 2. Funciones.....	56
Tabla 3. Operacionalización de la variable 1	68
Tabla 4. Operacionalización de la variable 2	69
Tabla 5. Distribución de la población.....	72
Tabla 6. Ficha técnica del instrumento de la variable 1	73
Tabla 7. Ficha técnica del instrumento de la variable 2	75
Tabla 8. Tabla de validación de instrumentos por expertos	82
Tabla 9. Valores de los niveles de validez.....	83
Tabla 10. Resumen de procesamiento de casos.....	84
Tabla 11. Estadísticas de fiabilidad	84
Tabla 12. Resumen de procesamiento de casos.....	84
Tabla 13. Estadísticas de fiabilidad	85
Tabla 14. Valores de los niveles de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach	85
Tabla 15. Baremación.....	86
Tabla 16. Nivel de planificación académica.....	87
Tabla 17. Nivel de implementación didáctica	88
Tabla 18. Nivel de investigación formativa.....	89
Tabla 19. Nivel de gestión pedagógica.....	90
Tabla 20. Nivel de desarrollo académico	91
Tabla 21. Nivel de satisfacción institucional.....	92
Tabla 22. Nivel de imagen institucional.....	93
Tabla 23. Nivel de calidad educativa	94
Tabla 24. Resumen de procesamiento de casos.....	95

Tabla 25. Pruebas de normalidad	95
Tabla 26. Resumen de procesamiento de casos.....	96
Tabla 27. Pruebas de normalidad	96
Tabla 28. Correlación de la hipótesis general.....	98
Tabla 29. Correlación de la hipótesis específica 1	100
Tabla 30. Correlación de la hipótesis específica 2	101
Tabla 31. Correlación de la hipótesis específica 3	103

Lista de figuras

Figura 1. Nivel de planificación académica	87
Figura 2. Nivel de implementación didáctica	88
Figura 3. Nivel de investigación formativa	89
Figura 4. Nivel de gestión pedagógica	90
Figura 5. Nivel de desarrollo académico	91
Figura 6. Nivel de satisfacción institucional	92
Figura 7. Nivel de imagen institucional.....	93
Figura 8. Nivel de calidad educativa	94

Resumen

Esta investigación estudió el problema ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el Asentamiento Humano Huaycan? La población está formada por los 104 estudiantes de la institución educativa Fe y Alegría N° 53, del Asentamiento Humano Huaycan , matriculados en el año 2018. Se administraron dos cuestionarios, utilizando un diseño correlacional, a 50 estudiantes, mediante un muestreo probabilístico con afijación proporcional. Los resultados indican que existe una relación significativa entre la planificación académica y la calidad educativa ($r = 0.357$; $p < 0.05$), también, existe una relación significativa entre la implementación didáctica y la calidad educativa ($r = 0.366$; $p < 0.01$) y una relación significativa entre la implementación didáctica y la calidad educativa ($r = 0.541$; $p < 0.01$). En conclusión, existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el Asentamiento Humano Huaycan, porque los datos, de la estadística descriptiva, muestran porcentajes altos y la estadística inferencial, mediante el coeficiente r de Pearson ($r = 0.782$), que tiene un valor de significancia de ($p < 0.01$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Palabras clave: gestión pedagógica, calidad educativa, desarrollo académico, satisfacción institucional.

Abstract

The present investigation studied the problem What relationship exists between the pedagogical management and the educational quality in the Educational Institution Fe y Alegría N° 53 of the secondary level in the Huaycan Human Settlement? The population is formed by the 104 students of the educational institution Fe y Alegría N° 53 "of the Human Settlement Huaycan enrolled in the year 2018. Two questionnaires were administered, using a correlational design, to 50 students, by means of a probabilistic sampling with proportional affixation. The results indicate that there is a significant relationship between academic planning and educational quality ($r = 0.357$, $p < 0.05$), there is also a significant relationship between didactic implementation and educational quality ($r = 0.366$, $p < 0.01$) and there is a significant relationship between the didactic implementation and the educational quality ($r = 0.541$, $p < 0.01$). In conclusion, there is a significant relationship between pedagogical management and educational quality in the Fe y Alegría Educational Institution No. 53 of the secondary level in Huaycan Human Settlement, because the descriptive statistics data show high percentages and inferential statistics, through the Pearson r coefficient ($r = 0.782$) that has a value of significance of ($p < 0.01$), therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: pedagogical management, educational quality, academic development, institutional satisfaction.

Introducción

Se observan situaciones, que se repiten y que no son favorables para la Gestión Pedagógica de las Instituciones educativas. Tienen que ver la calidad educativa. Hay una gran preocupación por lo que ocurre dentro de la Institución, que puede estar distorsionando la misión y visión anhelada. Existe la necesidad de un tratamiento distinto de las diferencias que se presentan en la institución, para mejorar la gestión pedagógica y, por ende, favorecer la calidad educativa.

El objetivo de este trabajo es abordar dicha realidad en la dimensión interna de la propia comunidad educativa. Analiza la realidad y la coherencia que se establece entre los diversos actores que la componen. Especialmente los docentes. Definir teorías y líneas de acción posibles. Un tema importante que da la impresión que estuviera empolvándose o dejado de lado por parte del docente es la Ética: entendida como parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones que rigen el comportamiento humano en la sociedad. Es importante y necesario reflexionar, como Centro Educativo, si las personas en quienes los padres confían la formación de sus hijos, niños (as) y jovencitas, responden a esas exigencias y si están cumpliendo la regla de oro de la ética y de la moral.

Esta de investigación tuvo como objetivo determinar y establecer la relación que existe entre la planificación académica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan. Y, luego de ser validada, generalizar los resultados a otras instituciones educativas del Cono Este.

La hipótesis que se formuló establece que existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.

En la investigación se utilizaron los métodos cuantitativo y descriptivo, Asimismo, se complementó con la técnica de la encuesta y el análisis documental.

Consta de cinco capítulos. El Capítulo I, incluye el planteamiento del problema, en el que se formulan el problema general y los problemas específicos. Se fundamentan la importancia y los alcances de la investigación.

El Capítulo II, esboza el marco teórico. Hace el recuento de los principales estudios empíricos relacionados con la investigación, así como se desarrollan los elementos teórico-conceptuales que enmarcan y guían el problema e hipótesis formulados.

El Capítulo III, especifican las hipótesis y variables de trabajo. Además, se muestra la operacionalización de las variables teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores.

El Capítulo IV, diseña la metodología de la investigación. Explica el tipo, el método y el diseño adecuado al tratamiento estadístico. Identifica la población y analiza los instrumentos de recolección de datos.

Finalmente, en el Capítulo IV, incluye la validez y confiabilidad de los instrumentos y el análisis estadístico, tanto a nivel de estadística descriptiva como de estadística inferencial. Esto quiere decir, el proceso de contraste de hipótesis, presentando y analizando los datos, así como discutiendo los resultados.

Capítulo I.

Planteamiento del problema

1.1. Determinación del problema

Dentro de las instituciones educativas, de nivel secundario, en el distrito del Ate – Vitarte, del asentamiento humano, se constituyen un conjunto de unidades académicas integradas por docentes de distintas edades, diferentes niveles de formación, quienes realizan distintas tareas. Por la naturaleza de sus funciones, estas personas conviven en el mismo ámbito durante varias horas al día. Es una comunidad educativa dinámica que forma parte de la sociedad y sus miembros tienen diferencias, personales y sociales. Por ello, no debe extrañar que, en el desarrollo de actividades, se originen conflictos y que estos repercutan en la Gestión Pedagógica o se generen otros provenientes del medio social.

Se observa situaciones que se repiten y que no son favorables, para la Gestión Pedagógica de las Instituciones educativas. Estamos refiriéndonos a la calidad educativa. Hay una gran preocupación por lo que ocurre dentro de la Institución, que pueden estar distorsionando la misión y visión anhelada.

Existe la necesidad de un tratamiento distinto de las diferencias que suceden en la institución para mejorar la gestión pedagógica y, por ende, favorecer la calidad educativa.

El objetivo es abordar esta realidad, en la dimensión interna de la propia comunidad educativa, analizando particularmente la realidad y la coherencia que se establece entre los diversos actores que la componen, especialmente, los docentes. Definiendo teorías y líneas de acción posibles. Un tema importante que da la impresión que estuviera empolvándose o dejado de lado por parte del docente: la Ética, que es entendida como parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones que rigen el comportamiento humano en la sociedad. Es importante y necesario reflexionar, como Centro Educativo, si las personas a quienes los padres confían la formación de sus hijos, niños (as) y jovencitas, responden a esas exigencias y si están cumpliendo la regla de oro de la ética y de la moral.

De esa manera, un docente preparado y capacitado viene a ser una autoridad, quien imparte sus conocimientos con veracidad y calidad moral. Su actuar debe estar ceñido a las bases de la educación: aprender a conocer, aprender a actuar, aprender a vivir juntos y aprender a ser, tal y como está establecido y generando una educación de calidad que sea favorable para toda la comunidad educativa.

El presente trabajo de investigación se centra en los docentes de la institución educativa del nivel secundaria. Es así que se considera que, cada docente, tiene que

plantearse estas preguntas que son claves: ¿Qué actitudes debo tener para crear un clima favorable? ¿Cuál es mi propósito y la misión que tengo como educador y compañero de trabajo? ¿Qué puedo hacer para mejorar la calidad educativa y por ende favorecer la Gestión Pedagógica?

Por todas estas razones es que se decide abordar el tema de investigación titulado La gestión pedagógica y la calidad educativa de la institución educativa del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.

Entretanto el interés de este estudio se plantea responder las siguientes preguntas:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

Pg. ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan?

1.2.2. Problemas específicos

Pe. 1. ¿Qué relación existe entre la planificación académica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan?

Pe. 2. ¿Qué relación existe entre la implementación didáctica y la calidad educativa en la institución educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan?

Pe. 3. ¿Qué relación existe entre la investigación formativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Og. Determinar y establecer la relación que existe entre la planificación académica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.

1.3.2. Objetivos específicos

Oe. 1. Establecer la relación existente entre la capacidad pedagógica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.

Oe. 2. Señalar la relación existe entre la implementación didáctica y la calidad educativa en la institución educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.

Oe. 3. Precisar la relación existe entre la investigación formativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.

1.4. Importancia y alcances de la investigación

1.4.1. Importancia de la investigación

La importancia de la presente investigación radica en los resultados a obtener y posibles aplicaciones que de ellas se desprenderán. Así, tenemos.

Importancia teórica

La importancia teórica de la presente investigación radica en el uso de la metodología científica de manera exhaustiva, lo cual nos permitirá conocer mejor el estado de los conocimientos acerca de la temática abordada. Asimismo comprender con mayor objetividad la influencia o relación que se ejerce entre las variables gestión pedagógica, acompañamiento pedagógico y la calidad educativa en la muestra, objeto de estudio.

Importancia práctica

La presente investigación busca tomar conciencia respecto a la importancia de la atención a todas las dimensiones de formación de los docentes del nivel secundario; y, las repercusiones que, en el desarrollo del educando, pueden tener si existen vacíos de tratamiento a una de estas dimensiones. Razón por la cual, se hace necesario el estudio de las variables involucradas en esta acción pedagógica. Puesto que, de ellas, dependerá la eficacia de la acción educativa y, por ende, la mejor preparación del futuro estudiante de educación básica. Hecho que, sin lugar a dudas, redundará en el beneficio de los estudiantes y el logro de mejores aprendizajes y en el vínculo que ellas ejercen con nuestra labor diaria y la realización de nuestras tareas en forma óptima, para así brindar un servicio cada vez de mayor calidad, contribuyendo a su vez al mejoramiento de la calidad del servicio educativo en nuestro país.

Importancia social

El presente trabajo investigación es importante, porque busca responder a las reales necesidades sociales y culturales que la sociedad actual enfrenta, dado que, proporcionará elementos de juicio útiles, los cuales constituirán referentes importantes para una adecuada formación del educando, constituyendo un factor estratégico en el mejoramiento de la acción educativa

1.4.2. Alcances de la investigación

Alcance espacial-institucional: colegios Fe y Alegría N 53.

Alcance temporal: actual (años 2017– 2018).

Alcance temático: Gestión pedagógica y calidad educativa.

Alcance institucional: fundamentalmente, a docentes y alumnos.

1.5. Limitaciones de la investigación

Limitación de recursos. Política administrativo-pedagógica cerrada de algunas instituciones, para la realización de investigaciones científicas en el interior de sus instalaciones.

Limitación metodológica. La subjetividad de la interpretación de los resultados estadísticos de la investigación y el efecto reactivo ante los instrumentos. Es decir, la actitud de aceptación o rechazo de las preguntas, por parte de las unidades muestrales. Además, no existe información estadística actualizada sobre la población de estudio.

Capítulo II.

Marco teórico

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

Lubo (2001) realizó una investigación sobre: Gestión pedagógica del docente en la integración de la escuela y comunidad. Utilizó el enfoque donde se enmarca un trabajo descriptivo-correlacional de tipo documental, para dar cumplimiento a los objetivos planteados. El integrar la escuela con la comunidad arrojó resultados positivos, el número de educandos aprobados aumentó. La institución escolar, en su conjunto, está al servicio del educando. La comunidad educativa tiene sentido en la medida que, sus integrantes, participen como una familia. Esto contribuye al fortalecimiento de competencias y habilidades que les permitan asumir, con mayor autonomía, los desafíos planteados en la necesidad de potenciar aprendizajes más significativos en sus estudiantes. Al concluir esta

investigación se analizó la incidencia que tiene la gestión de los docentes en la integración de la comunidad de la escuela básica Machiques, también fue positiva la relación del docente con la integración de la comunidad-docente-escuela, y de esta simbiosis surgieron beneficios para la institución.

Martín (1994) en su tesis, para optar el grado académico de Doctor, titulada Participación y clima en el ambiente escolar. Universidad Complutense (Madrid, España), realizó una investigación con la finalidad de establecer la relación que existe entre el ámbito escolar, participación, clima y su incidencia en las organizaciones educativas. Los resultados encontrados permiten evidenciar lo poco satisfactorio que resulta la participación, en el ámbito escolar, debido a los escasos hábitos participativos que se practican, así como el clima de trabajo escasamente motivador.

Garduño (2007), realizó una investigación titulada Estudio de la satisfacción del estudiante como indicador de la calidad de la enseñanza en las escuelas normales del estado de Puebla, con la finalidad de detectar y estudiar aquellos aspectos de la vida escolar que proporcionan satisfacción o insatisfacción a los estudiantes. El muestreo practicado fue el estratificado aleatorio simple. De esta forma, el instrumento de investigación se aplicó a un grupo de 75 estudiantes por institución, de los semestres 3º, 5º y 7º, de cada una de las distintas licenciaturas ofrecidas por cada escuela normal. Al final, la muestra se integró por un total de 458 estudiantes. De manera general, el modelo hipotético que la satisfacción del estudiante de las escuelas normales del estado de Puebla está explicada de manera directa por el promedio escolar, el cumplimiento de expectativas, la infraestructura, la organización y clima institucional, el proceso de enseñanza-aprendizaje, y por los logros personales. Asimismo, se observa que los servicios de la institución afectan directamente al proceso de enseñanza-aprendizaje y de manera indirecta

a la satisfacción. Finalmente, el modelo señala que la variable satisfacción es una determinante de la fidelidad de los estudiantes con la institución.

Vázquez (2005) realizó una investigación titulada La satisfacción en servicios educativos del Proyecto Misión XXI. El caso de la Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades (Generación 2000-2004), con la finalidad de conocer el grado de satisfacción en servicios educativos de los alumnos egresados de la primera generación (2000-2004) de la Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades. Los alumnos, como principales usuarios del servicio educativo, participaron en este trabajo de investigación señalando el grado de satisfacción en servicios educativos que obtuvieron durante su formación que transcurrió en aproximadamente cuatro años y medio. El marco teórico del estudio fue la Teoría de Sistemas de la Calidad Educativa, considerando el Proyecto Misión XXI. El método utilizado fue descriptivo, con un diseño transversal, utilizando la encuesta para el trabajo de campo en un cuestionario con opción de respuesta cerrada. La mayoría de los alumnos encuestados opinaron en cuanto a la participación del alumno en la elección de materias optativas que fue poco satisfactoria, mostrando lo mismo en cuanto al número de computadoras que facilitan el proceso y búsqueda de información. Consideraron los demás servicios como normales y satisfactorios. La investigación realizada mostró el grado de satisfacción en servicios educativos de la generación 2000-2004. Primera generación, que trabajó con el proyecto Misión XXI en la UAMCEH. Con la información obtenida se pudo conocer las fortalezas, las oportunidades, las debilidades y las amenazas en servicios educativos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Bedón (2009) presentó la tesis: Relación entre clima organizacional y la Gestión Pedagógica. Es una investigación de tipo descriptivo explicativo correlacional. La finalidad

fue determinar el grado de influencia del clima organizacional y la gestión Pedagógica de los docentes de educación inicial de la Red N° 3 del asentamiento humano Bocanegra de la Dirección Regional de Educación del Callao. La cultura organizacional sí tiene influencia en la Gestión Pedagógica, principalmente, en dos variables: proyecto curricular y liderazgo participativo. Se recomienda que los directivos deben tomar actitudes positivas. Tener en cuenta el sentido de pertenencia y así mantener una cultura para que los roles asumidos den como resultado trabajos de calidad, donde la Gestión Pedagógica del docente se dé sin dificultades. Se está demostrando que es un vínculo muy positivo cuando, en la vivencia escolar, existe una buena comunicación entre docentes y directivos. Mientras que esta prevalezca habrá una buena comunicación pedagógica. Las instituciones que mantienen una convivencia escolar aceptable, donde prima el compañerismo y la ayuda mutua, manifestarán una buena Gestión Pedagógica.

Calla (2008), presentó la tesis: Influencia de la cultura organizacional en la Gestión Pedagógica”, realizó una investigación de tipo no experimental, diseño descriptivo no correlacional, con la finalidad de determinar el grado de influencia de la cultura organizacional en dos instituciones educativas “José María Arguedas” y “Sor Ana de los Ángeles”- Callao. En cuanto a la Gestión Pedagógica, algunos estudios, lo describen como el reflejo de la cultura organizacional del docente ante la misión que tiene que desarrollar cada uno, dentro y fuera de su institución, tomando actitudes individuales y a su vez unificar criterios. Sin embargo, estos resultados señalan que en ausencia de una clara definición de roles, entendimiento, apoyo con el continuo desarrollo profesional, por parte de los directivos del plantel, se establece en cada institución diversas actitudes que muchas veces se alejan demasiado, de la forma correcta que debe ser un verdadero maestro.

Montoya (2010), presentó la tesis *Gestión Pedagógica del Docente y su relación con el aprendizaje de matemática*. La gestión pedagógica del docente, en el aula, tiene una calificación muy apropiada de sus propios estudiantes, siendo calificada de regular por solo el 1.2% a diferencia de otros estudios revisados, en esta investigación se cuenta con variables valoradas positivamente. Es decir tanto la gestión Pedagógica, como los aprendizajes son mayores a los esperados, lo que nos debería llevar a encontrar una mejor relación entre sus variables; lamentablemente no es así. Por ello, este estudio es una confirmación concluyente de que el papel del docente en el aula, siendo importante, es menor y otros para explicar los aprendizajes y que una manera más profesional y técnica de mejorar el aporte del docente es construir una estrategia pedagógica institucional que finalmente beneficiará y posibilitara un mejor desempeño de todos los agentes institucionales.

Sánchez (2005), en su tesis para optar el grado académico de Magíster en Administración; titulada *Influencia de la Gestión Universitaria en el Clima Organizacional: Un estudio comparativo de tres universidades*, realizó una investigación descriptivo-comparativo con la finalidad de establecer la relación existente entre la gestión universitaria, el clima y el compartimiento organizacional, en tres universidades: Universidad Nacional del centro del Perú, Universidad Peruana de los Andes y Universidad Continental de Ciencia e Ingeniería, ubicadas en el departamento de Junín, provincia de Huancayo. Perú. La muestra estuvo conformada por 280 sujetos. Los resultados encontrados muestran que, en las universidades estudiadas, existen correlaciones entre la gestión, el clima y el comportamiento organizacional dentro del cual realizan su trabajo. Asimismo, indica que los niveles son aceptables, pero no resultan los

más propicios para una gestión eficaz. Sin embargo, se ve fortalecido por una percepción favorable en la motivación y consecuencias favorables para las universidades de estudio.

Chávez (2012), en su tesis sobre La Gestión Pedagógica y la Calidad Educativa de la institución educativa No 3098 – César Vallejo, 2011 , para optar al grado académico de Magíster en Ciencias de la Educación, realizó un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional. En una muestra de 80 sujetos, donde el recojo de datos se realizó a través de la técnica de la encuesta. Con la finalidad de determinar la relación existente entre la gestión pedagógica y la calidad educativa. Llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe una correlación lineal, directa y significativa entre la gestión pedagógica y la calidad educativa ($r= 0,833$)
- Desde la perspectiva de los estudiantes existe una relación positiva directa y significativa entre la planificación, organización y dirección de la gestión pedagógica y la calidad educativa.
- Finalmente, en base a los resultados procedemos a afirmar que el control y el seguimiento de la gestión pedagógica se relaciona c de manera positiva directa y significativa con la variable calidad educativa.

Guillén (2006), en su tesis Relación entre los niveles de Gestión Institucional y Calidad de los Servicios Educativos en los Centros Escolares Nacionales de Villa El Salvador – Lima, sostuvo: Si el concepto de calidad educativa implica desarrollar un ambiente cualitativo de trabajo, en los centros educativos, a través de políticas y técnicas administrativas capaces de promover la formación y calidad de vida en la comunidad educativa, el alcanzar mejores niveles de calidad de servicios educativos va a estar determinado porque el tipo de gestión institucional sea eficiente y eficaz. Sin embargo, en

este caso se ha encontrado que el nivel de deficiencias en la calidad de servicios y de gestión institucional está por encima del 50% y que la correlación entre ambas es significativa. Es más, señala que si se analizan los factores tales como, formación pedagógica, edad, años de servicios, estudios de postgrado, están fuertemente asociados a las variables estudiadas en la investigación. Estas deficiencias en la calidad educativa, en los centros educativos estatales en la Comunidad Autogestionaria de Villa El Salvador, se reflejará en la formación y educación de sus educandos.

Margarito (2006), en su ensayo sobre Gestión Educativa para mejorar la Calidad Educativa, propone que para fortalecer la gestión educativa hacia la calidad educativa se deben dar los siguientes cuatro factores:

- Inscribir la Gestión Educativa como parte fundamental de la política educativa para fortalecer formas de organización y relación en las unidades educativas que incidan en la calidad de la educación, con una visión integral y con el trabajo colegiado de los diferentes actores educativos.
- Promover la elaboración, operación, seguimiento y evaluación de proyectos institucionales contruidos por los colectivos escolares, que permitan contar con intencionalidades educativas comunes y orienten las prácticas de docentes, directivos y su vinculación con la comunidad.
- Continuar fortaleciendo la función directiva, para que mejoren sus prácticas de gestión, con diferentes acciones de formación y desarrollo profesional: cursos, talleres, conferencias, diplomados, licenciaturas, especializaciones, maestrías; organizados y ofrecidos desde las instituciones comprometidas con el mejoramiento de la calidad en la educación.

- Conformar y/o impulsar una red de gestores educativos, que permita el intercambio de experiencias profesionales, a través de medios electrónicos o documentales que fomente la formación y desarrollo profesional de los docentes.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión pedagógica

2.2.1.1. Definición

Gestión viene del latín *gestio*. El concepto de gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Administrar, por otra parte, abarca las ideas de gobernar, disponer, dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación.

Con el concepto de gestión pedagógica queremos llamar la atención sobre los asuntos pedagógicos del colegio, vale decir, todos aquellos factores que tienen que ver con la enseñanza, la formación y el aprendizaje escolar. La gestión pedagógica es por esencia del dominio de los docentes y directivos docentes.

La gestión pedagógica requiere reflexión, participación, acción colectiva, planeación, evaluación y seguimiento. La labor pedagógica no puede ser pensada como un acto meramente individual de cada maestro, o como un proceso técnico cuyas decisiones dependen de la experticia de un equipo de gerencia que puede decidir sin consultar y sin negociar. Por el contrario, exige una acción colectiva e institucional para que tenga éxito.

La gestión pedagógica, entendida como estrategia de impacto en la calidad de los sistemas de enseñanza, recoge la función que juega el establecimiento escolar en su conjunto y en su especificidad unitaria, local y regional, para incorporar, propiciar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas vigentes.

2.2.1.2. Características de la gestión pedagógica

Lara uín (2005, p. 7), manifestó que la educación actual exige y demanda de su comunidad, calidad en cuanto a los procesos pedagógicos. Estas exigencias, en el sentido de la educación, consideran que para tal dinámica de calidad es necesario una excelente gestión pedagógica, con miras hacia una visión moderna de la educación. Donde se deben implementar políticas, para definir y precisar aspectos como contenidos, alcances, administración de la educación desde el pre-escolar hasta las universidades. También, el conocimiento especializado en el desarrollo de una ciudad con calidad humana, competente, en relación a la cultura, la tecnología, la ciencia y la ética.

En ese contexto, la educación debe ser representada a la luz de los avances de la sociedad de hoy, con un maestro involucrado no solo como el que imparte una cátedra de un saber sino, también, como garante de obligaciones con respecto a la calidad de los procesos pedagógicos, de gestión educativa y pedagógica. Se hace necesario, asimismo, derrotar la corrupción, construir un mínimo ético que nos obligue a todos a no hacer daño al prójimo y esforzarnos a poner el País en una senda de mejoramiento permanente con énfasis en la educación. Desarrollando acciones para mejorar la calidad, tales como: capacitación de profesores, conectividad, entendida esta como la forma de avanzar en la masificación del uso del Internet como soporte de la revolución Educativa, evaluación permanente de profesores, estudiantes, y planteles educativos.

Asimismo, desde esta perspectiva, el maestro desde su gestión pedagógica debe buscar la forma de que este ejercicio sea significativo y trascendente en el aula, en donde sea capaz de establecer espacios de empatía con sus alumnos y de ser competente tanto a nivel profesional como pedagógico, incluyendo lo disciplinar y lo didáctico.

2.2.1.3. Importancia de la gestión pedagógica

Esta disciplina tiene por objeto el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación. Por tanto, está determinado por el desarrollo de las teorías generales de la gestión y los de la educación. Pero, no se trata de una disciplina teórica, su contenido disciplinario está determinado, tanto por los contenidos de la gestión como por la cotidianidad de su práctica. En este sentido, es una disciplina aplicada, es un campo de acción, es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la pragmática. Es por tanto, una disciplina en proceso de gestación e identidad.

Nano (1998), destacando el objetivo de la gestión educativa, en función de la escuela y en el aprendizaje de los alumnos, define la gestión pedagógica como eje central del proceso educativo.

Por otra parte, Sander (2002), la definió como el campo teórico y praxiológico, en función de la peculiar naturaleza de la educación, como práctica política y cultural comprometida con la formación de los valores éticos, que orientan el pleno ejercicio de la ciudadanía y la sociedad democrática.

A partir de las conceptualizaciones puede apreciarse, entonces, las distintas maneras de concebir la gestión pedagógica que, como su etimología la identifica, siempre busca

conducir al niño o joven por la senda de la educación, según sea el objetivo del cual se ocupa, de los procesos involucrados. De no ser así traería consecuencias negativas, Dentro de estas, el educador, que es el que está en contacto directo con sus alumnos, después de la familia, posea poco grado de conocimiento de las características psicológicas individuales de los alumnos.

2.2.1.4. Gestión pedagógica componentes

Según Chiavenato, I. (2000, p.359), el desempeño es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Este, constituye la estrategia individual para lograr los objetivos y de acuerdo a Milkovich y Boudreau, (1994) este tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados.

Sin embargo, las organizaciones consideran otros factores de gran importancia como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, ya que si sólo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo. De acuerdo a Milkovich y Boudreau, (1994: 95) “las mediciones individuales de este no podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación.

El desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona. Así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña; dado que la habilidad refleja las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y conocimiento del puesto de trabajo; para Gómez

et al. (1999: 229) “ la cantidad de esfuerzo que se aplicara en una tarea determinada depende del trabajador

2.2.1.5. Condiciones físicas

Para hacer más agradable la jornada de trabajo, se requieren hacer modificaciones en el ambiente donde se labora. Se han reflejado en algunos centros de trabajo cambios relacionados con el ruido y la forma en que afecta el trabajo, variaciones relacionadas con la iluminación, ventilación, temperatura, etcétera.

Se supone que las condiciones ambientales desfavorables contribuyen a la lentitud en las actividades y en el rendimiento del empleado. Pero, no se puede suponer con seguridad que un cambio en el rendimiento se pueda atribuir a una modificación en el ambiente.

Se piensa que, el medio dentro del que funcionan las personas (en este caso los docentes), puede afectar su desarrollo. Por lo que es necesario proponer la variación ambiental tolerable en factores tales como la temperatura, luz, ruido, espacio, etcétera.

La temperatura influye en el bienestar, confort, rendimiento y seguridad del trabajador. Los estudios ergonómicos del puesto de trabajo y del ambiente físico que rodea al individuo, consideran al calor y sus efectos como una condición ambiental importante. Cuando el maestro trabaja con grupos numerosos (40 o 50 alumnos) es primordial que, en el salón de clases, se mantenga una temperatura agradable que permita la concentración y el desarrollo de la clase de una manera satisfactoria. Los salones deben estar acondicionados con climas en buen estado, que permitan un desarrollo óptimo de la clase.

Otro factor, psicológicamente importante, es la iluminación ambiental, cuando el docente trabaja ante un escritorio, dirige su mirada continuamente hacia arriba o lejos de la

zona de trabajo, lo cual requiere un ajuste pupilar continuo, que da como resultado la fatiga. Una de las causas más comunes de molestias y fatigas visuales es la brillantez en el campo de visión. La brillantez excesiva suele deberse a la fuente de luz o a la instalación luminosa.

Cuando el docente trabaja, ante un escritorio, dirige su mirada continuamente hacia arriba o lejos de la zona de trabajo, lo cual requiere un ajuste pupilar continuo que da como resultado la fatiga. Una de las causas más comunes de molestias y fatigas visuales es la brillantez en el campo de visión. La brillantez excesiva suele deberse a la fuente de luz o a la instalación luminosa. Se ha intentado resolver este problema diseñando pantallas que, de alguna manera, puedan proteger los ojos de ese brillo.

Se podrían seguir mencionando más condiciones físicas necesarias en los centros de trabajos. Pues, mejorar el lugar de trabajo es siempre una buena idea. Sin embargo, el cambio en el ambiente de trabajo debe considerarse no como una entidad independiente, sino asociándolo con las relaciones interpersonales entre empleados y directivos.

Reconocimiento personal

El hombre tiene sed de reconocimiento, de sobresalir y ser apreciado por su principal obra que es él mismo, el desarrollo de sus capacidades y valores. Este aspecto, se manifiesta en la necesidad que, el ser humano, siente porque le sean reconocidas sus acciones y la colaboración con el grupo en el que vive. La necesidad de reconocimiento es bien conocida en la teoría psicológica. Su modalidad, aparece como: la presión que reclama el reconocimiento de un esfuerzo realizado a favor de una persona o grupo. Esta presión aparece como motivación íntima en innumerables situaciones de la vida humana. Es, esencialmente, subjetiva. Pero, tiene una base objetiva.

El docente tiene inquietudes personales y quiere que no lo traten como a una máquina sin personalidad. Satisfacer sus anhelos en el trabajo equivale, también, a ayudar al trabajador a sentir que los logros, en su labor, son necesarios. Es cuestión de encauzar sus energías en forma satisfactoria y productiva. Tendrá así la impresión de que su trabajo es satisfactorio si lo disfruta y/o siente que tiene un objetivo determinado y meritorio. Cuando se reconoce y elogia un buen trabajo se infunde al trabajador respeto por sí mismo y por los otros.

Los maestros deben sentirse respetados como personas y reconocidos, también, por su buen trabajo. El respeto es lo mejor para tratarlos como profesionales. Cuando sabe que ha trabajado duro y que se merece un reconocimiento, lo desea. De no ser así las personas se sienten estafadas, sin recompensa y poco valoradas. Con esto, la energía y el ánimo decrecen y el paso se vuelve lento. Por lo tanto, si los maestros no obtienen respeto y reconocimiento, se volverán improductivos.

No hay que subestimar el poder de reconocimiento como fuente de motivación. Algunos estudios muestran que la gente trabaja más arduamente por reconocimiento que por dinero. De esta manera, el reconocimiento debe darse tanto formal como informalmente. Para esto, hace falta saber algunos puntos importantes:

- Debe darse positiva y públicamente, para animar a los demás a que se esfuercen en lo mismo.
- Debe darse en un momento especial, el reconocimiento.

2.2.1.6. La remuneración económica

Para que un individuo pueda desarrollarse, en cualquier nivel cultural, económico o político, tiene que estar en posibilidad de satisfacer un mínimo de sus necesidades primarias. Para que pueda satisfacer sus necesidades primarias tiene que cumplir con un mínimo de necesidades económicas. Es decir, debe tener ciertos ingresos.

Este desarrollo, abarca las necesidades económicas y las posibilidades de su satisfacción, siempre en relación con las necesidades de otros sectores. Por lo general, las necesidades, están por encima de las posibilidades de su satisfacción. Cuando las necesidades superan a las posibilidades de su satisfacción, decimos que existe una descompensación negativa.

La presión que se siente, por el poder económico, surge como una motivación saludable, para las actividades productivas. En nuestra sociedad, el dinero es un medio de intercambio. El dinero es poder. Pero después, el poder económico en algunos casos, se convierte en una finalidad por sí mismo. En la medida en que esta presión se apodera de los sujetos, estos pierden sus escrúpulos.

El salario o sueldo a percibir, por razones de trabajo, debe ser en función exclusiva de: las tareas que realiza, el tiempo en que las realiza y la actividad realizada. A partir de este conjunto de elementos, la empresa tiene que desarrollar una política de remuneración equitativa y racional, y tratar de conservar un equilibrio en la relación trabajo-retribución.

2.2.1.7. Seguridad de permanencia

La seguridad de permanencia, en el trabajo, consiste en tener una posición lo más estable posible en lo laboral y en lo económico. Cuando la mayoría de la gente se enfrenta con alguna amenaza para su bienestar, hace lo que sea necesario para evitar el perjuicio. La amenaza puede surgir de factores como la pérdida de empleo o de un medio de trabajo estable y familiar. Así, en diversos grados, la gente se comporta para preservar su seguridad.

Las personas, inconformes con su actual trabajo, experimentan miedo e incertidumbre con un cambio de trabajo. Sin embargo, hay que considerar que, el miedo a transcurrir el resto de nuestra vida en labores que no nos recompensan, disminuye nuestra dignidad o la debilita. Tienen miedo de cometer una equivocación grave, pues el trabajo que ahora tienen puede no ser todo lo que quisieran, pero las cosas podrían estar peor.

En la actualidad, conservar un empleo es algo serio. El hecho de construir un desarrollo profesional, dentro de la estructura de una institución, es una tarea agotadora. Los niveles de productividad son importantes. Para conservar el empleo es necesario mantenerlos, y para avanzar, aumentarlos. Además, se deben perfeccionar las habilidades y mejorar la calidad. Pues hay que tener presente que ¡el trabajo da trabajo!

2.2.1.8. Dimensiones de la gestión pedagógica

Capacidad pedagógica

Cuando alcanzamos la comprensión de un saber, desde su lógica interna, que permite seguir profundizando en su construcción y desarrollo, decimos que hemos alcanzado el dominio o adquisición de un conocimiento.

Cuando relacionamos este conocimiento concreto con un contexto de realidad y ampliamos nuestro campo cognoscitivo entendiendo e interpretando el conocimiento, en función de la realidad con la que se relaciona, nos hallamos frente a una capacidad.

Cuando esta capacidad se manifiesta y permite la aplicación del conocimiento sobre una realidad específica para su transformación, estamos situados en el dominio de las habilidades. Cuando una realidad compleja exige seleccionar entre el universo de conocimientos, capacidades y habilidades relacionadas con dicha realidad, aquellas que se requieren para su comprensión y transformación, nos encontremos frente a una competencia. El desarrollo de la persona exige no solo capacidad de gestión global, de las mismas sino, también, un cierto grado de conjunción con determinadas actitudes y valores personales.

2.2.1.9. Estrategias metodológicas

Las estrategias pedagógicas, son aquellas acciones que realiza el maestro con el propósito de facilitar la formación y el aprendizaje de las disciplinas en los estudiantes.

Solo cuando se posee una rica formación teórica, el maestro, puede orientar con calidad la enseñanza y el aprendizaje de las distintas disciplinas. Cuando lo que media la relación entre el maestro y el alumno es un conjunto de técnicas, la educación se empobrece y la enseñanza, como lo formula Antanas Mockus y su grupo de investigación (1984), se convierte en una simple acción instrumental, que sacrifica la singularidad del sujeto. Es decir, su historia personal se excluye de la relación enseñanza - aprendizaje y, entonces, deja de ser persona para convertirse en un simple objeto.

Evaluación de los aprendizajes

El objetivo de la evaluación es hacer posible que, los docentes y escuelas, den respuesta a una amplia diversidad de estudiantes. La evaluación ha de ayudar, a los maestros, a planificar para atender la diversidad en sus aulas y ayudar al desarrollo de las escuelas, para que sean más inclusivas. La mayoría de las evaluaciones, más útiles, pueden ser llevadas a cabo por los mismos docentes y es necesario poner a su disposición un amplio rango de técnicas a través de la capacitación. Cuando la evaluación es realizada por un especialista, esta debe proporcionar información, para la toma de decisiones educativas respecto a cómo debe enseñarse a los estudiantes. Esto, será más fácil si los maestros tienen acceso a los especialistas en la escuela misma y si trabajan en estrecha colaboración en la escuela.

Recursos didácticos

Los recursos didácticos son mediadores para el desarrollo y enriquecimiento del proceso de enseñanza aprendizaje. Cualifican su dinámica desde las dimensiones formativa, individual, preventiva, correctiva y compensatoria, que expresan interacciones comunicativas concretas, para el diseño y diversificación de la actuación del docente y su orientación operativa, hacia la atención de alumnos que aprenden, y potencian la adecuación de la respuesta educativa a la situación de aprendizaje, con el fin de elevar la calidad y eficiencia de las acciones pedagógicas.

2.2.1.6. Liderazgo docente

El liderazgo pedagógico. Este es definido como la capacidad de los profesores y profesoras de motivar y comprometer activamente a los estudiantes con su proceso de aprendizaje y las actividades de la institución. Como decíamos, el liderazgo docente, es una competencia conductual.

Los criterios que permiten definir los niveles de desempeño de esta competencia dan origen al desarrollo de estrategias educativas.

a. Liderazgo personal

El liderazgo personal, es una cualidad del hombre, entretejida en la trama de su vivir cotidiano, sin importar profesión, vocación o campo de trabajo. Por ello, se ha podido, de alguna manera, definir lo que es el liderazgo: "la voluntad personal de tener significación". Esta voluntad está íntimamente relacionada con las metas y los valores distintivos de cada hombre. Se empieza a tener una visión interior de lo que es el liderazgo personal, cuando hablamos del significado de la vida. El hombre no solamente necesita descubrir algún propósito para vivir; necesita expresarle. Si no lo hace, la voluntad de vivir se hace vaga y nebulosa.

Todo líder debe tener en cuenta seis puntos básicos al realizar un trabajo en equipo, para lograr los mejores resultados, los cuales son:

- Respetar, cultivar y acrecentar el capital intelectual de todos los miembros del equipo y de sí mismo.
- Fomentar el liderazgo, dentro del equipo, antes que la mera jefatura.
- Destruir todo signo de rigidez, sea en sus estructuras o en la mentalidad subyacente.
- Realizar en equipo mucho más en menos tiempo; haciendo que todo trabajo se torne ligero, adaptativo y siempre listo a satisfacer lo que se requiere.
- Reconvertir su forma de trabajar, delegando en los colaboradores la toma de decisiones, cortando cadenas burocráticas, fusionando tareas y reduciendo

aquellos controles que solo se convierten en meros costos sin ninguna aportación adicional.

- Orientarse a resultados y recompensar, muy bien, a sus colaboradores por su concreción.

b. Comunicación docente

La acción comunicativa representa un papel de suma importancia, para todo docente. Cabe destacar que, aunque el docente cumple muchas otras funciones dentro de alguna institución educativa, no debe obviar que es esencialmente un ser humano que participa directamente en el desarrollo humano de las nuevas generaciones. Su misión es importante, porque gracias a su función es posible la evolución de la especie humana.

Carlson J. y Thorpe, (1990:p.) dijeron “La educación tiene como meta la transmisión de conocimientos de una generación a otra. Es una verdad consebida; más, no obstante, el proceso de transmisión y actualización de conocimientos no es suficiente. Se necesita, además, capacidad de prever las futuras circunstancias de comunicación de los seres humanos entre sí y su entorno. Es decir, el adecuado diálogo de los seres humanos entre sí y su entorno. Se considera hacer necesario lo anterior, al mismo tiempo, que evoluciona nuestro mundo. Es necesario considerar (producto de evaluaciones y debidas reflexiones) los métodos y formas de comunicación, que garanticen un adecuado desarrollo del proceso educativo en las instituciones de educación con el medio ambiente. Medio ambiente que no puede soslayarse, en cualquier modalidad de evaluación, en razón de que todo proceso educativo es un proceso de interacción social que sucede en determinado medio ambiente (Galton, M. y Moon, B.:1986

c. Relaciones interpersonales

Comunicación efectiva: La comunicación se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente. Sin embargo, la comunicación, como toda herramienta, puede ser muy útil pero, también, muy peligrosa. La comunicación, bien utilizada, ayuda a generar dolor, rabia e indignación y crear un mal en la organización.

Dejemos de escucharnos solo a nosotros mismos. Escuchemos empáticamente a los demás. No solo lograremos mejores resultados sino, además, contribuiremos al bienestar de las personas de nuestro entorno.

- El respeto en la comunicación.
- El poder de la palabra.

2.2.1.7. Planificación y proyectos educativos

Diseñar la solución a un problema educativo lleva implícita la planeación de las acciones correctivas. Se estructura una propuesta de trabajo o una secuencia de actividades que permita separar las fases y tareas, delimitando los plazos y quiénes las realizarán.

Comprender lo que es un proyecto educativo, implica identificar un problema a solucionar sus causas y consecuencias y, a partir de ello, planear un proceso para alcanzar una meta que lo resuelva total o parcialmente.

Este proceso implica desde la selección del problema, su tratamiento y la presentación del informe de resultados: concepción, planeamiento, formulación de acciones, implementación y evaluación.

Un proyecto, es un plan en el que se establece como objetivo principal resolver, de manera organizada y precisa, un problema educativo, previamente identificado en su realidad, tanto en las necesidades a satisfacer como en el uso de recursos disponibles:

humanos y tecnológicos, respetando las limitaciones administrativas, económicas y académicas de la institución.

a. Planificación y participación

La planificación educativa, dentro del modelo de atención educativa para la atención del alumno con dificultades de aprendizaje, debe ser en atención a la diversidad. Por tal razón, el maestro especialista, debe según el Ministerio de Educación, apoyar su labor diseñándola estratégicamente con la participación de todos y cada uno de los involucrados en este proceso.

La planificación del docente se ubica en el nivel más minucioso y preciso de planificación educativa. El Diccionario Enciclopédico de Educación Especial (1997) señalo: "...que toda planificación debe formar parte del plan del sector educativo y este, a su vez, del plan general de desarrollo económico y social del país..."(p. 1605). Es decir, la planeación de las instituciones educativas y del docente son la forma directa de lograr los fines generales de la nación en materia educativa.

B. Reglamento interno

El Reglamento Interno, es el instrumento por medio del cual el empleador regula las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la empresa.

Algunos puntos clave para la confección de este tipo documento:

- Establecer los límites del comportamiento laboral.
- Dividir de manera clara y concreta las funciones y responsabilidades de todos.
- Declarar derechos, deberes, incentivos y sanciones.

- Promover la armonía entre el empleador y los empleados.
- Proponer diversas opciones en cuanto a la resolución de conflictos.
- Establecer reuniones periódicas.

c. PEI, PCC, PAT

El Diseño Curricular Básico, se caracteriza por ser abierto, flexible y diversificable. Al proceso de ajuste, adecuación, complementación y enriquecimiento del diseño curricular básico, para atender a la diversidad existente en cada aula, se denomina diversificación curricular. Para la realización de este proceso, se debe tener en cuenta el Diseño Curricular Básico, elaborado por el Ministerio de Educación, el mismo que, para ser aplicado a cada realidad, debe ser enriquecido y adecuado a las condiciones reales de cada Institución Educativa y, en especial, a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y a las necesidades, intereses y aspiraciones de la comunidad.

d. Proyecto Educativo Institucional PEI

El Proyecto Educativo Institucional (PEI), es un instrumento de planificación estratégica, de la institución educativa, a mediano y largo plazo, enmarcado dentro del Proyecto Educativo Nacional, Regional y Local. Cada PEI es aprobado por resolución directoral de la institución educativa. También, contribuye a la toma de decisiones del director, para transformar la realidad de la institución educativa en una comunidad de aprendizaje y así lograr la formación integral de los estudiantes.

Además, como instrumento de gestión, a mediano y largo plazo, define y articula las principales actividades de las instituciones educativas. Ayuda a orientar, conducir y definir la vida institucional. Por su parte, las autoridades locales, contribuyen a la formulación y

evaluación del PEI y a la ejecución de las actividades del Plan Anual de Trabajo de la institución educativa, según el Plan de Desarrollo concertado con el gobierno local.

Esta información se organiza según la siguiente secuencia:

Identidad → Diagnóstico → Propuesta pedagógica → Propuesta de gestión

e. Proyecto curricular de centro

Se entiende por proyecto curricular de centro (PCC), al conjunto de actuaciones articuladas entre sí y compartidas por el equipo docente de un centro educativo, mediante las cuales se concretan y se desarrollan las intenciones y prescripciones generales, contenidas en los decretos de enseñanza, para las distintas etapas educativas, según la normativa vigente en cada país.

El PCC es un documento colectivo, asumido por el conjunto de personas que realizan su labor docente en un centro. Su valor reside en recoger la respuesta pedagógica, fruto de la reflexión, la discusión y el acuerdo de un colectivo de profesores y profesionales, para desarrollar las actividades educativas que se imparten en el centro.

2.2.2. Calidad educativa

2.2.2.1. Definición

La competitividad, no es un concepto reservado únicamente a las empresas del sector privado. Las condiciones actuales, también, han llevado a las organizaciones del sector público a buscar mayores niveles de eficiencia en su gestión. Tienen como objetivo fundamental la satisfacción de los usuarios. En la educación básica regular, los requerimientos y demandas, en términos de calidad y mejor preparación de los estudiantes, están aumentando constantemente. En este sentido, el estudio y la creación de

instrumentos, que apoyan la toma de decisiones, adquieren una relevancia especial en el ámbito estratégico de la institución.

El objetivo de esta investigación, es analizar la calidad educativa en términos de satisfacción de las necesidades e intereses de aprendizaje de los docentes. Para ello, se desarrolla un análisis de las mismas, orientando nuestro trabajo hacia la exploración de relaciones entre las variables latentes: calidad percibida del servicio, satisfacción del usuario, imagen instituciones, desarrollo institucional, a la luz de las teorías que dan sustento teórico al servicio, en sus diferentes contextos.

Según Donnelly et al., 1995; Loudon y Della, 1995; Kotler y Andreasen, 1995, los consumidores cada vez son más exigentes con los servicios que reciben. Y las empresas tuvieron que adaptarse, rápidamente, para desarrollar una gestión orientada hacia el consumidor. Las organizaciones gubernamentales no son ajenas a esta tendencia y se han visto en la necesidad de lograr un mayor conocimiento del ciudadano: actitudes, opiniones, expectativas, hábitos, percepciones y grado de satisfacción, con la prestación de los servicios públicos. Este conocimiento les ayudará a evaluar su desempeño y a realizar una toma de decisiones y priorización de recursos más acertada, lo cual se verá reflejado en la prestación de servicios.

En este contexto, resulta interesante profundizar en el estudio de modelos que permitan aproximarse al conocimiento del proceso evaluativo que realiza el ciudadano, prestando particular atención a la satisfacción con la prestación de servicios públicos. Esta es un área poco explorada y con un interés creciente, debido a los diferentes tipos de presión y rápidos cambios que experimenta el sector público.

2.2.2.2. Teoría de la calidad de Edward Deming

Según Jáuregui (2004:17). Edward Deming afirmó que no es suficiente resolver problemas grandes o pequeños. La dirección requiere formular y dar señales de que su intención es permanecer en el negocio, y proteger tanto a los inversionistas como los puestos de trabajo.

La misión de la institución es mejorar continuamente la calidad de nuestros productos o servicios a fin de satisfacer las necesidades de los clientes. Esto, se logra creando un ambiente de integración y cooperación en el que los que estén involucrados. Si la organización consigue llegar a esa meta, aumentará la productividad, mejorará su posición competitiva en el mercado, ofrecerá una ganancia razonable a los accionistas, asegurará su existencia futura y brindará empleo estable a su personal.

El esfuerzo anterior debe ser encabezado por la administración superior. Para facilitar el logro de la meta propuesta, Deming ha propuesto a los directivos de diversas organizaciones un sistema constituido por los siguientes catorce puntos:

- Ser constantes en el propósito de mejorar el producto o servicio, con el objetivo de llegar a ser competitivos, de permanecer en el negocio y de proporcionar puestos de trabajo.
- Adoptar la nueva filosofía de conciencia de la calidad. Nos encontramos en una nueva era económica. Los directivos deben ser conscientes del reto, afrontar sus responsabilidades y hacerse cargo del liderazgo para cambiar.
- Suprimir la dependencia de la inspección para lograr la calidad. Eliminar la necesidad de la inspección en masa, incorporando la calidad dentro del producto en primer lugar.

- Acabar con la práctica de hacer negocios sobre la base del precio. En vez de ello, minimizar el costo total. Establecer la tendencia a tener un solo proveedor para cualquiera artículo, con una relación a largo plazo, de lealtad y confianza.
- Mejorar constantemente y siempre el sistema de producción y servicio, para mejorar la calidad y la productividad y así reducir los costos continuamente.
- Instituir la formación en el trabajo.
- Implantar el liderazgo. El objetivo de la supervisión debe consistir en ayudar a las personas, a las máquinas y a los aparatos para que hagan un trabajo mejor.
- Desechar el miedo, de manera que cada uno pueda trabajar con eficacia, para la organización.
- Derribar las barreras entre dependencias. Las personas de diferentes departamentos deben trabajar en equipo, para prever los problemas de producción y los que podrían surgir en el uso del producto, con el mismo o con el usuario.
- Eliminar las metas numéricas, los carteles y los lemas que busquen nuevos niveles de productividad, sin ofrecer métodos que faciliten la consecución de tales metas. El grueso de las causas de baja calidad y baja productividad pertenece al sistema y, por tanto, caen más allá de las posibilidades del personal operativo.
- Eliminar cuotas numéricas prescritas y sustituirlas por el liderazgo.
- Eliminar las barreras que impiden al empleado gozar de su derecho a estar orgulloso de su trabajo.
- Implantar un programa vigoroso de educación y automejora.
- Involucrar a todo el personal de la organización en la lucha por conseguir la transformación. Esta es tarea de todos.

2.2.2.3. Teoría de la gestión de calidad

Según la enciclopedia libre Wikipedia (2009:2). Fue en 1941 que Juran descubrió la obra de Pareto. Juran, amplió la aplicación del principio de Wilfredo Pareto a cuestiones de calidad (por ejemplo, el 80% de un problema es causado por el 20% de las causas). Esto, también, se conoce como los pocos vitales y muchos triviales. Juran, en los últimos años, ha preferido los pocos vitales y los muchos útiles, para indicar que el 80% de los restantes de las causas, no deben ser totalmente ignoradas.

Cuando él comenzó su carrera, en la década de 1920, el principal foco en la gestión de la calidad fue de la calidad final, o productos acabados. Los instrumentos utilizados eran de la campaña de la aceptación del sistema de muestreo, planes de inspección, y las gráficas de control. Las ideas de Frederick Winslow Taylor, dominaban.

Juran es ampliamente acreditado por la adición de la dimensión humana de la gestión de la calidad. Él, impulsó la educación y la formación de directivos. Para Juran, las relaciones humanas son los problemas para aislar. La resistencia al cambio, en sus términos. La resistencia cultural, la causa fundamental de las cuestiones de calidad. Él, escribió Avance de gestión, que fue publicado en 1964, destacando la cuestión.

La visión ampliada de Juran de la gestión de la calidad y fuera de los muros de la fábrica se extienden, también, a los que no son procesos de fabricación. Especialmente los que podrían ser considerados como servicios relacionados. Por ejemplo, en una entrevista publicada en 1997, observó: Las cuestiones clave que enfrentan los administradores de las ventas, no son diferentes a los que enfrentan los administradores en otras disciplinas. Los jefes de ventas dicen que se enfrentan a problemas como por ejemplo: nos lleva demasiado tiempo... tenemos que reducir la tasa de error. Quieren saber, ¿Cómo nos perciben los

clientes? Estas cuestiones no son diferentes a los que enfrentan los gestores, tratan de mejorar en otros campos. La aplicación sistemática de métodos de mejora son idénticos. No debería haber ninguna razón, nuestros familiares, los principios de calidad e ingeniería de procesos, que no funcionen en el proceso de venta.

También, desarrolló la trilogía de Juran, un enfoque de la gestión que se compone de tres procesos de gestión: la planificación, el control de la calidad y la mejora de la calidad.

2.2.2.4. Teoría de la calidad de Kaoru Ishikawa

El gurú de la calidad Kaoru Ishikawa, nació en la ciudad de Tokio, Japón, en el año de 1915. Se graduó en la Universidad de Tokio. Ishikawa, es conocido como uno de los más famosos gurús de calidad mundial. En este trabajo profundizaré todos sus logros y las herramientas que le dieron gran reconocimiento. La teoría de Ishikawa era manufacturar a bajo costo. Dentro de su filosofía de calidad, él dice que la calidad debe ser una revolución de la gerencia. El control de calidad es desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad.

Hay algunas indicaciones que nos hacen pensar que, los círculos de calidad, pudieron haberse utilizado en los Estados Unidos en los años 50. Pero, a pesar de esto, se atribuye al profesor Ishikawa ser pionero del movimiento de los círculos.

Al igual que otros, Ishikawa, puso especial atención a los métodos estadísticos y prácticos para la industria. Prácticamente, su trabajo se basa en la recopilación de datos.

Una valiosa aportación, de Ishikawa, es el diagrama causa- efecto que lleva, también, su nombre (o de pescado).

El diagrama, causa-efecto, es utilizado como una herramienta que sirve para encontrar, seleccionar y documentarse sobre las causas de variación de calidad en la producción.

2.2.2.5. Control de la calidad

De acuerdo con Ishikawa el control de calidad, en Japón, tiene una característica muy peculiar, que es la participación de todos, desde los más altos directivos hasta los empleados de más bajo nivel jerárquico.

El doctor, expuso que el movimiento de calidad debía de imponerse y mostrarse ante toda la empresa, la calidad del servicio, la venta, lo administrativo, etcétera. Los efectos que causa son:

- El producto empieza a subir de calidad, y, cada vez , tiene menos defectos.
- Los productos son más confiables.
- Los costos bajan.
- Aumentan los niveles de producción, de forma que se puedan elaborar programas más racionales.
- Hay menos desperdicios y se reprocesa en menor cantidad.
- Se establece una técnica mejorada.
- Se disminuyen las inspecciones y pruebas.
- Los contratos entre vendedor y comprador se hacen más racionales.
- Crecen las ventas.
- Los departamentos mejoran su relación entre ellos.
- Se disminuye la cantidad de reportes falsos.
- Se discute en un ambiente de madurez y democracia.

- Las juntas son más tranquilas y clamadas.
- Se vuelven más racionales las reparaciones y las instalaciones.
- Las relaciones humanas mejoran.

2.2.2.6. Círculos de calidad

La naturaleza de los Círculos de calidad, varía junto con sus objetivos, según la empresa que se trate. Las metas de los círculos de calidad son:

- Que la empresa se desarrolle y mejore.
- Contribuir a que los trabajadores se sientan satisfechos mediante talleres, y respetar las relaciones humanas.
- Descubrir en cada empleado sus capacidades, para mejorar su potencial.
- En los círculos de calidad se les enseñaban 7 herramientas a todos:
- La Gráfica de Pareto.
- El diagrama de causa-efecto.
- La estratificación.
- La hoja de verificación.
- El histograma.
- El diagrama de dispersión.

La Gráfica de Control de Shewhart.

Todos los que pertenezcan a un círculo, reciben la capacitación adecuada en las áreas de control y mejora. En ciertas ocasiones, el mismo círculo piensa en las soluciones y puede presionar a la alta gerencia a llevarlo a cabo, aunque esta siempre está dispuesta a escuchar y dialogar.

Estos círculos son muy recomendados en Japón, debido al éxito que han tenido en la mayoría de las empresas donde se han aplicado. Pero, se debe de tener cuidado al adaptarlos, debido a que cada organización es distinta y tiene necesidades muy variadas. Una mala adaptación puede hacer que fracase el círculo.

2.2.2.7 Teoría de la calidad de Armad Feigenbaum

Feigenbaum, es el creador del concepto control total de calidad, en el que sostiene que la calidad no solo es responsable del departamento de producción sino, que se requiere de toda la empresa y todos los empleados para poder lograrla. Así, construir la calidad desde las etapas iniciales y no cuando ya está todo hecho.

Sostiene que los métodos individuales son parte de un programa de control. Feigenbaum, afirma que el decir calidad , no significa mejor sino, el mejor servicio y precio para el cliente. Al igual que la palabra control, que representa una herramienta de la administración y tiene cuatro pasos:

- Definir las características de calidad, que son importantes.
- Establecer estándares.
- Actuar cuando los estándares se exceden.
- Mejorar los estándares de calidad.

Es necesario establecer controles muy eficaces, para enfrentar los factores que afectan la calidad de los productos:

- Control de nuevos diseños.
- Control de recepción de materiales.
- Control del producto.

- Estudios especiales de proceso.

2.2.2.8. Teoría de Taiichi Ohno

Taiichi Ohno, vicepresidente de Toyota Motor, desarrolla el sistema de gestión de la producción de JUST IN TIME (JIT) ,o justo a tiempo. La utilización del JIT está orientada a mejorar los resultados de la empresa con la participación de los empleados a través de la eliminación de todas las tareas o actividades que no aporten valor (despilfarro), especialmente la reducción de inventarios.

El just in time, da lugar a una serie de actividades asociadas, algunas de las cuales se citan a continuación.

- Formación de las personas.
- Racionalización de los puestos y flujos de producción; fabricación en flujo o células de trabajo.
- Relación de asociación con proveedores y clientes.
- Eliminación de defectos.
- Minimización de averías (Total Productive Maintenance).
- Empleo de técnicas de cambio rápido de utilidad, para reducir los tiempos de cambio SMED (Single Minute Exchange Dye).

2.2.2.9. Masaaki Imai

Es el difusor del KAISEN, una estrategia de mejora continua, que sintetiza algunas de las principales teorías de calidad, aplicándolas a todos los ámbitos de la empresa.

“kaisen” significa KAI y ZEN, bondad.

Los principios básicos que diferencian la estrategia KAIZEN (mejora) del KAIRU (innovación) se muestran a continuación.

Tabla 1.

Principios básicos

Principios Kairu (innovación)	Principios Kaizen (mejora continua)
Cambios importantes.	Pequeños cambios o mejoras graduales.
Orientados a especialistas.	Orientado a todas las personas.
Atención a grandes temas.	Todo es mejorable.
Información cerrada.	Información abierta y compartida.
Búsqueda de nuevas tecnologías.	Uso de la tecnología existente.

2.2.2.10. Genichi Taguchi

Para la Genichi Taguchi, la no calidad es la pérdida generada a la sociedad por un producto, desde el momento de su concepción hasta el reciclado, por no haber hecho lo correcto.

El objetivo de la empresa debe ser minimizar la no calidad. Pues, las pérdidas que los productos originan a sus usuarios a corto, medio o largo plazo, sin duda, revierten el perjuicio a la empresa que los fabrica. Otro tanto, ocurre con los daños que puedan originar a la sociedad (medio ambiente, etcètera). Taguchi ha desarrollado métodos estadísticos para evaluar esta pérdida y minimizarla.

También, ha desarrollado lo que se conoce como ingeniería de calidad. Métodos para el diseño de productos y desarrollo de procesos de industrialización. Estos métodos buscan la robustez de los productos. Es decir, hacerlos insensibles.

- La variabilidad debida a las diferentes condiciones de uso que puedan tener.
- La variabilidad que incorporan las materias primas, que se utilizan para fabricarlos.
- La variabilidad propia del proceso de fabricación.

Tabla 2.*Funciones*

Funciones	Descripcion
Diseño de experimentos	Uso de los conceptos estadísticos para reducir el número de experimentos a realizar para la obtención de los mismos resultados.
Robustez del proceso	Uso de los conceptos estadísticos para reducir los números de controles del producto y proceso, mediante el diseño de un producto que cubra fácilmente (de forma robusta) las especificaciones del producto.

Ofrecer mejores productos que la competencia: Los productos deben ser mejores que los de la competencia en cuanto a diseño y precio.

Estos conceptos se concretan en los siguientes puntos.

- Función de pérdida: La calidad se debe definir en forma monetaria por medio de la función de pérdida, donde a mayor variación de una especificación con respecto al valor nominal, mayor es la pérdida monetaria transferida al consumidor.

- Mejora continua: la mejora continua del proceso productivo y la reducción de la variabilidad son indispensables para subsistir en la actualidad.
- La mejora continua y la variabilidad: La mejora continua del proceso está íntimamente relacionada con la reducción de la variabilidad con respecto al valor objetivo.
- La variabilidad puede cuantificarse en términos monetarios.
- -Diseño del producto: Se genera la calidad y se determina el costo final del producto.

Optimización del diseño del producto.

Además, desarrolló una metodología que denominó ingeniería de la calidad que divide en línea y fuera de línea. Ingeniería de calidad en línea: son actividades de ingeniería de calidad en línea, el área de manufactura, el control y la corrección de procesos, así como el mantenimiento preventivo.

Ingeniería de calidad fuera de línea: se encarga de la optimización del diseño de productos y procesos. El control de calidad desde la etapa del diseño del producto.

Desarrolló sus propios métodos estadísticos, al trabajar en una compañía de teléfonos, los aplicaron al incremento de la productividad y calidad en la industria.

2.2.2.11. Kiyoshi Suzuki

Una de las principales aportaciones, de este autor, es su teoría sobre la gestión visual. Destaca la importancia de la disponibilidad de la información necesaria, para cada persona en su proceso de trabajo.

Una aportación moderna, de este autor, es la mini compañía. Se trata de organizar cada una de las áreas de trabajo homogéneas como si fuera una miniempresas. Con sus proveedores y clientes, objetivos a cumplir, indicadores, planes de trabajo, reuniones, etcètera. Toda esa información está disponible, y a la vista, para todos los componentes de la mini empresa.

Asimismo, definió un octavo tipo de despilfarro, el principal, a los siete de Taiichi Ohno, la no utilización del recurso inteligente de todas las personas de la empresa.

2.2.2.12. Características de la calidad educativa

Muñoz (2003) explicó que la educación es de calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla –y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma– se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida."

(Graells, 2002) La calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias, para garantizarles para la vida adulta.

Philip B. Crosby¹ (2004) señaló que la calidad se define enteramente en cumplir con los requisitos. Por otra parte, Kaoru Ishikawa (1986), estableció que la calidad es el desarrollo en todos los pasos y procesos hasta lograr una producción cien por ciento libre de defectos.

Además, señaló que un sistema educativo de calidad se caracteriza por:

- Ser accesible a todos los ciudadanos.
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno, para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.
- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado).
- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.
- Estimular, facilitar el desarrollo, el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro.

2.2.2.13. Dimensiones de la variable calidad educativa

2.2.2.13.1. Desarrollo organizacional

El desarrollo institucional (denominado, también, desarrollo organizacional), al que con frecuencia se le denomina como DO, no es un concepto que se pueda definir con facilidad. Es un término que involucra un grupo de intervenciones, para el cambio planeado, basado en valores humanísticos y democráticos, que pretenden mejorar la eficacia de las organizaciones y el bienestar de los empleados. En otras palabras, el desarrollo organizacional se refiere a cambios planificados en la organización que se concentran en la calidad de las relaciones humanas.

Según Chiavenato Idalberto (1989:57), es un proceso planificado de modificaciones culturales y estructurales, que visualiza la institucionalización de una serie de tecnologías sociales. De tal manera que, la organización, quede habilitada para diagnosticar, planificar e implementar esas modificaciones con asistencia de un consultor. Es un esfuerzo educacional muy complejo, destinado a cambiar las actitudes, valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de modo que esta pueda adaptarse mejor a las nuevas coyunturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente.

El desarrollo institucional es el proceso endógeno y autónomo, en cualquier sociedad, en el que las instituciones evolucionan y perecen. El desempeño económico determinan las formas institucionales. Las instituciones proveen las estructuras, para definir y limitar el conjunto de elecciones de los individuos, reduciendo la incertidumbre mediante la regulación de un medio ambiente legal de los derechos de propiedad, el establecimiento de convenciones sociales y normas, la preocupación por un desarrollo económico centrado en el desarrollo institucional, etcétera.

El desarrollo institucional, es la mejora de las responsabilidades de una organización, para responder rápidamente a las necesidades de sus beneficiarios pretendidos a gran escala demográfica (Davies, 2006). El desarrollo institucional es un proceso endógeno, cíclico y dinámico, siempre en cambio constante, por medio del cual, las personas, elevan su potencial de conciencia de los procesos en que se encuentran involucrados.

El desarrollo institucional, es un proceso de transformación social que requiere de apoyo sistemático, que considere todos los factores económicos, políticos, sociales, culturales, tecnológicos, etcétera, que afectan el desempeño institucional y que, por tanto, requiere de cambios profundos en la cultura organizacional de los agentes y actores

involucrados. El desempeño, en materia de productividad, se asocia a la calidad de los vínculos entre agentes, mercados e instituciones (Magariños, 2002).

2.2.2.13.2. Satisfacción educativa

Satisfacción, en su ámbito más general, es un estado de la mente producido por una mayor o menor optimización de la retroinformación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema. Cuando la satisfacción acompaña a la seguridad racional de haberse hecho lo que estaba dentro del alcance de nuestro poder, con cierto grado de éxito. Esta dinámica contribuye a sostener un estado de ánimo armonioso dentro de lo que es el funcionamiento mental. La mayor o menor sensación de satisfacción, dependerá de la optimización del consumo energético que haga el cerebro. Cuanto mayor sea la capacidad de neurotransmitir, mayor facilidad de lograr la sensación de satisfacción.

Thompson Iván (2005:3). Expresó que en la actualidad, lograr la plena satisfacción del cliente es un requisito indispensable para ganarse un lugar en la mente de los clientes y por ende, en el mercado meta. Por ello, el objetivo de mantener satisfecho a cada cliente ha traspasado las fronteras del departamento de mercadotecnia, para constituirse en uno de los principales objetivos de todas las áreas funcionales (producción, finanzas, recursos humanos, etcétera) de las empresas exitosas.

Por ese motivo, resulta de vital importancia que, tanto mercadólogos, como todas las personas que trabajan en una empresa u organización, conozcan cuáles son los beneficios de lograr la satisfacción del cliente. Cómo definirla, cuáles son los niveles de satisfacción, cómo se forman las expectativas en los clientes y en qué consiste el rendimiento percibido,

para que, de esa manera, estén mejor capacitadas y coadyuvar activamente con todas las tareas que apuntan a lograr la tan anhelada satisfacción del cliente.

Tal como lo define la Norma ISO 9000 (2000): Satisfacción al Cliente es la percepción que tiene este del grado en que se le han cumplido sus requisitos; de que fueron alcanzadas o sobrepasadas sus expectativas (Gerson, 1998).

La satisfacción es una de las dimensiones de la calidad más aceptada en el ambiente de gestión de la calidad (Gerson, 1998; Hayes, 2002; Vavra, 2002). En unos casos, se refiere a las necesidades que, en cuanto a personas, experimenta el personal de la organización; en otros, a la adecuada respuesta de las expectativas, intereses, necesidades y demandas de los destinatarios (Gento y Vivas, 2003). En palabras de Thompson (2006), no es más que el nivel del estado de ánimo de una persona, que resulta de comparar el rendimiento percibido de un producto o servicio con sus expectativas.

2.2.2.13.3. Imagen institucional

La imagen, es uno de los factores de mayor relevancia en la sociedad actual. Ella, por sí sola, configura la actitud que se genera en el entorno sobre los productos, marcas, servicios en el mercado e incluso sobre las personas, entidades y, comunidades.

Ríos (2007:2). Manifiesto que la imagen es el conjunto de creencias y asociaciones que poseen los públicos que reciben comunicaciones directas o indirectas de personas, productos servicios, marcas, empresas o instituciones. La imagen es una representación mental y virtual. Es una toma de posición emotiva. Puede haber casos en que una razón lógica y material haya articulado una imagen positiva o negativa, pero esta

razón se transforma, en todos los casos, en creencias y asociaciones; y la imagen, configurada, es siempre un hecho emocional.

Todo lo actuado, por un individuo u organización, articula, poco a poco, la imagen. Cualquier acto de comunicación construye la imagen por sumatoria de hechos percibidos. La imagen, de la marca, debe articularse para que esta denote y connote la imagen que se desea. Para este fin, se deben usar los atributos necesarios.

La imagen, es uno de los factores de mayor peso de la actitud final hacia un producto. A veces, la imagen por sí sola configura la actitud. En otros casos, es un componente de la configuración de la actitud final. En algunos productos, donde las diferencias con sus competidores no son apreciables a simple vista por el consumidor, la imagen es casi el único factor que influye en la toma de una actitud. En el caso de empresas, la imagen desempeña un papel muy importante, ya que, las mismas, son juzgadas por la imagen, porque el contacto con ellas es solo a través de los productos. Algo similar ocurre con los personajes notorios que no se conocen personalmente. Todos tienen opiniones formadas sobre políticos, artistas, deportistas y cualquier otra persona, que haya trascendido el ámbito cotidiano sin haber tratado jamás con ella. Sin embargo, se emiten juicios de valor sobre aspectos personales de ellos expresando, solamente, la imagen que tienen de los mismos.

Los hechos de comunicación tienen tres orígenes básicos: un agente físico, real, palpable, que comunica por sus componentes formales, una acción de comunicación planificada que transmite conceptos y tercero, un área valorativa. Por eso, se dice que toda imagen se genera a partir de tres componentes: los físicos, los conceptuales y los valorativos. Esto lleva a definir una imagen física y una conceptual que, actuando juntas, generan la imagen personal, de producto, de marca, de empresa o institucional. Por eso,

cuando se quiere articular una imagen correctamente, es necesario planificar, crear e implementar una imagen física y una imagen conceptual. El área valorativa de la imagen es una instancia propia de cada uno de los destinatarios de la comunicación.

2.3. Definición de términos básicos

Calidad educativa.-La calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias, para equipararles para la vida adulta.

Comunicación.-La acción comunicativa representa un papel de suma importancia para todo docente. Cabe destacar que, aunque el docente cumple muchas otras funciones dentro de alguna institución educativa, no debe obviar que es esencialmente un ser humano que participa directamente en el desarrollo humano de las nuevas generaciones. Su misión es importante, porque gracias a su función es posible la evolución de la especie humana.

Desarrollo organizacional.-Se define como el esfuerzo planificado que visualiza la institución, con la finalidad de incrementar la efectividad y la salud de la organización.

Gestión institucional.-Línea de acción que tiene como objetivo promover el desarrollo de una institución escolar, que evalúa su gestión y se compromete con el logro de resultados de calidad.

Gestión educativa.-La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos, con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Imagen institucional.- Percepción manifestada por la comunidad con respecto a la organización, servicio ofertado por la institución educativa.

Proyecto.- Proyectar acciones sistemáticas y fundamentadas, con un objeto definido y metas claras y factibles. Surge como una intervención grupal o personal buscando resolver un problema de conocimiento referido a la mejora, o a la corrección, o a la instrumentación de acciones novedosas, ante una necesidad personal o grupal.

Satisfacción institucional.- Satisfacción, en su ámbito más general, es un estado de la mente producido por una mayor o menor optimización de la retroinformación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema.

Servicio educativo.- Se refiere al conjunto de cosas tangibles, acciones, interacciones personales y actitudes que diseñamos, para satisfacer las necesidades de un cliente y que está en nuestra área de especialidad. Es decir, todo lo que sale de la institución educativa y que el alumno (cliente) recibe.

Capítulo III.

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Hg. Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.

3.1.2. Hipótesis específicas

He. 1. Existe una relación significativa entre la planificación académica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.

He.2. Existe una relación significativa entre la implementación didáctica y la calidad educativa en la institución educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.

He.3. Existe una relación significativa entre la investigación formativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.

3.2. Variables

Esta investigación al presentar hipótesis correlacionales considera una variable 1 y una variable 2, así como algunas variables intervinientes. La variable gestión pedagógica es una variable cuantitativa discreta y la variable calidad educativa es una variable cuantitativa discreta.

3.2.1. Variable 1.

- Gestión pedagógica

Definición.- Con el concepto de gestión pedagógica queremos llamar la atención sobre los asuntos pedagógicos del colegio, vale decir, todos aquellos factores que tienen que ver con la enseñanza, la formación y el aprendizaje escolar. La gestión pedagógica es, por esencia, del dominio de los docentes y directivos docentes.

3.2.2. Variable 2.

- Calidad educativa

Definición.- La competitividad no es un concepto reservado únicamente a las empresas del sector privado, pues las condiciones actuales, también, han llevado a las organizaciones del sector público a buscar mayores niveles de eficiencia en su gestión.

Tienen como objetivo fundamental la satisfacción de los usuarios. En la Educación básica regular, los requerimientos y demandas en términos de calidad y mejor preparación

de los estudiantes están aumentando constantemente y, en este sentido, el estudio y la creación de instrumentos que apoyen la toma de decisiones adquieren una relevancia especial en el ámbito estratégico de la institución.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 3.

Operacionalización de la variable 1

Variable	Dimensiones	Indicadores	Índices
Gestión pedagógica	Planificación académica	Identifican la problemática del contexto. Elaboran encuestas o talleres para conocer las necesidades y características de los alumnos. Elaboran la programación curricular analizando el plan más pertinente a su realidad.	Nivel ordinal en escala de Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre
	Implementación didáctica	Planifican con tiempo sus clases informando a los alumnos sobre los temas a aprender en las siguientes sesiones. Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los alumnos. Ejecutan una prueba de entrada o prueba de diagnóstico al inicio del año o del bimestre.	5. Siempre
	Investigación formativa	Perciben el mundo de los alumnos mediante entrevistas, encuestas o dinámicas grupales. Muestran dominio de técnicas de investigación en el desarrollo de las clases (Pruebas, encuestas, entrevistas y fichas de observación).	

Tabla 4.*Operacionalización de la variable 2*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Índices
Calidad educativa	Desarrollo académico	Los objetivos y metas planteados por la I.E. son claras y conocidas por todos los miembros de la comunidad educativa.	Nivel ordinal en escala de Likert:
		Los objetivos y metas planteados traducen la problemática institucional de la I.E.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces
	Satisfacción institucional	Consideras que las metas y objetivos trazados por la I.E. se están cumpliendo.	4. Casi siempre 5. Siempre
		Los profesores explican las normas de convivencias que regirán el comportamiento de los estudiantes durante el año académico.	
		Consideras que la educación impartida en la I.E. responde a tus intereses y necesidades de los estudiantes	
		La educación impartida en la I.E. responde a las necesidades de la localidad donde trabajas.	
Imagen institucional	Consideras que I.E. tiene una buena imagen y prestigio ganado en la comunidad educativa.		
	Considera que los padres de familia se encuentran satisfechos con la educación impartida en la I.E.		
		Existen conflictos internos que han deteriorado la imagen de la I.E.	

Capítulo IV.

Metodología

4.1. Enfoque de investigación

En la presente investigación se empleó el enfoque cuantitativo. Sobre este enfoque, Hernández, et al. (2010, p. 4), afirmaron:

El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

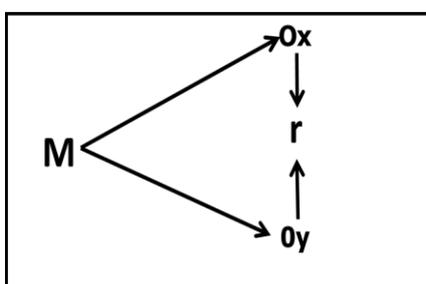
4.2. Tipo de investigación

Dadas las características de esta tesis, el tipo fue correlacional. Bernal (2006), afirmó que las investigaciones correlacionales pretenden “examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra. En otras palabras, la correlación examina asociaciones pero no relaciones causales” (p. 113).

4.3. Diseño de investigación

Según Sánchez y Reyes (2009, p. 84), esta investigación corresponde al diseño correlacional. Un diseño correlacional es la relación concomitante entre dos o más variables pareadas, esto es entre dos o más series de datos. Dentro de este marco, este trabajo es de diseño correlacional, porque se relacionaron las variables propuestas.

El diagrama representativo que hemos adaptado es el siguiente:



Donde:

M : muestra de la investigación

Oy : observación de la variable gestión pedagógica

Ox : observación de la variable calidad educativa

r : relación entre las dos variables

4.4. Población y muestra

4.4.1. Población

La población estuvo formada por los 50 docentes de la institución educativa Fe y Alegría N° 53” del asentamiento humano Huaycan en el año 2018.

Tabla 5.*Distribución de la población*

Nivel	Población masculina	Población femenina
Secundario	18	32
Total		50

4.4.2. Muestra

El criterio de inclusión fue que sean asistentes regulares y que hayan acudido a la institución en el periodo que comprende la investigación. Mientras que en el criterio de exclusión no se consideraron a los que tenían una asistencia irregular y no se mostraban cooperativos con la ejecución de la presente investigación.

La muestra de estudio es no probabilística y estuvo constituida por los 50 docentes de la institución educativa Fe y Alegría N° 53” del asentamiento humano Huaycan, en el año 2018. Por ser la población relativamente pequeña, la muestra es intencional y representativa de la población donde fue extraída; por tanto, es de tipo censal. (Sánchez, y Reyes, p.14)

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información**4.5.1. Técnicas**

Se utilizó la encuesta, cuyo instrumento, el cuestionario, se elaboró con una relación de preguntas escritas, para que los miembros de las unidades muestrales lean y contesten

por escrito. Sobre esta técnica, Bernal (2006), dijo: “es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas” (p. 177).

4.5.2. Instrumentos

El criterio que se tuvo en cuenta para escoger y elaborar el instrumento fue la naturaleza de la investigación y el tipo de datos que se pretendió recolectar. Se quiso obtener datos sobre la percepción de las variables de estudio. Por ello, se optó por elaborar un cuestionario que emplee la escala de Likert como criterio de medición.

Durante la construcción de los instrumentos se analizaron las hipótesis, se plantearon las dimensiones de cada variable y, finalmente, los indicadores. Según Bernal (2006, p. 212) “no se miden el hecho, la persona ni el objeto, sino sus atributos. En investigación hay cuatro niveles básicos de medición: nominal, ordinal, de intervalos y de proporción”. En este caso, los instrumentos emplearon los niveles ordinales de medición.

Se utilizó el cuestionario como instrumento. Los cuestionarios están destinados a recoger información sobre las opiniones y actitudes de las personas, y también, sobre lo que han logrado como producto del proceso educativo. Según Hernández et al. (2010): “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis” (p. 217).

Tabla 6.

Ficha técnica del instrumento de la variable 1

Denominación	Cuestionario de gestión pedagógica
Autor	Rocío Violeta Huaman Campos

Procedencia	Lima, Perú
Año de edición	2017
Ámbito de aplicación	Aplicable a docentes de Educación Secundaria y Primaria
Administración	Individual o colectiva para grupos de 30 a 45
Tiempo de aplicación	30 minutos
Calificación	Manual
Tipificación	Baremático y pluriobservacional
Baremo	La puntuación mínima es 21 y la puntuación máxima es 105.
Significación y estructura	Evalúa los aspectos más importantes de gestión pedagógica. Consta de 21 ítems cuyas respuestas corresponden a una escala de LÍkert que se valora con 1, 2, 3, 4 o 5 puntos. En el apéndice se muestran los ítems.
Calificación	Escala de LÍkert del tipo frecuencia: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.
Materiales	Se presenta como una hoja en la que aparecen los ítems y las instrucciones de aplicación para que se contesten en la misma hoja.
Validez	Validez de contenido por juicio de expertos.
Confiabilidad	Consistencia interna mediante prueba piloto y coeficiente de alfa de Cronbach

Tabla 7.*Ficha técnica del instrumento de la variable 2*

Denominación	Cuestionario de calidad educativa
Autor	Rocío Violeta Huamán Campos
Procedencia	Lima, Perú
Año de edición	2017
Ámbito de aplicación	Aplicable a docentes de Educación Secundaria y Primaria
Administración	Individual o colectiva para grupos de 30 a 45
Tiempo de aplicación	30 minutos
Calificación	Manual
Tipificación	Baremático y pluriobservacional
Baremo	La puntuación mínima es 28 y la puntuación máxima es 140.
Significación y estructura	Evalúa los aspectos más importantes de calidad educativa. Consta de 20 ítems cuyas respuestas corresponden a una escala de LÍkert que se valora con 1, 2, 3, 4 o 5 puntos. En el apéndice se muestran los ítems.
Calificación	Escala de LÍkert del tipo frecuencia: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.
Materiales	Se presenta como una hoja en la que aparecen los ítems y las instrucciones de aplicación para que se contesten en la misma hoja.
Validez	Validez de contenido por juicio de expertos.
Confiabilidad	Consistencia interna mediante prueba piloto y coeficiente de alfa de Cronbach

4.6. Tratamiento estadístico

Para el tratamiento estadístico y la interpretación de los resultados se tendrán en cuenta la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

Estadística descriptiva

Según Webster (2001): “la estadística descriptiva es el proceso de recolectar, agrupar y presentar datos de una manera tal que describa fácil y rápidamente dichos datos” (p. 10).

Para ello, se emplearán las medidas de tendencia central y de dispersión.

Luego de la recolección de datos, se procederá al procesamiento de la información, con la elaboración de tablas y gráficos estadísticos. Así, se obtendrá como producto:

- **Tablas.** Se elaboraron tablas con los datos de las variables. Sobre las tablas, la Asociación de Psicólogos Americanos (2010, p. 127), mencionó: “Las tablas y las figuras les permiten a los autores presentar una gran cantidad de información con el fin de que sus datos sean más fáciles de comprender”. Además, Kerlinger y Lee (2002) las clasificó: “En general hay tres tipos de tablas: unidimensional, bidimensional y k-dimensional” (p. 212). El número de variables determina el número de dimensiones de una tabla. Por lo tanto, esta investigación usó tablas bidimensionales.
- **Gráficas.** Las gráficas, incluida conceptualmente dentro de las figuras, permitieron “mostrar la relación entre dos índices cuantitativos o entre una variable cuantitativa continua (que a menudo aparece en el eje y) y grupos de sujetos que aparecen en el eje x” (APA, 2010, p. 153). Según, APA (2010), las gráficas se sitúan en una clasificación, como un tipo de figura: “Una figura puede ser un esquema, una gráfica, una fotografía, un dibujo o cualquier otra ilustración o representación no textual” (p. 127). Acerca de los gráficas, Kerlinger y Lee (2002, p. 179) expresaron: “una de las más poderosas herramientas del análisis es el gráfico. Un gráfico es una representación

bidimensional de una relación o relaciones. Exhibe gráficamente conjuntos de pares ordenados en una forma que ningún otro método puede hacerlo”.

- **Interpretaciones.** Las tablas y los gráficos fueron interpretados para describir cuantitativamente los niveles de las variables y sus respectivas dimensiones. Al respecto, Kerlinger y Lee (2002) mencionaron: “Al evaluar la investigación, los científicos pueden disentir en dos temas generales: los datos y la interpretación de los datos”. (p. 192). Al respecto, se reafirma que la interpretación de cada tabla y figura se hizo con criterios objetivos.

La intención de la estadística descriptiva es obtener datos de la muestra, para generalizarla a la población de estudio. Al respecto, Navidi (2006, pp. 1-2) dijo: “La idea básica que yace en todos los métodos estadísticos de análisis de datos es inferir respecto de una población por medio del estudio de una muestra relativamente pequeña elegida de esta”.

Estadística inferencial

Proporciona la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización sobre la base de la información parcial mediante coeficientes y fórmulas. Así, Webster (2001) sustentó que “la estadística inferencial involucra la utilización de una muestra para sacar alguna inferencia o conclusión sobre la población de la cual hace parte la muestra” (p. 10).

Además, se utilizó el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 20.0 en español), para procesar los resultados de las pruebas estadísticas inferenciales. La inferencia estadística, asistida por este programa, se emplea en la prueba de hipótesis y los resultados de los gráficos y las tablas

4.7. Procedimiento

La prueba de hipótesis puede conceptuarse, según Elorza (2000), como una:

Regla convencional para comprobar o contrastar hipótesis estadísticas: establecer α (probabilidad de rechazar falsamente H_0) igual a un valor lo más pequeño posible; a continuación, de acuerdo con H_1 , escoger una región de rechazo tal que la probabilidad de observar un valor muestral en esa región sea igual o menor que α cuando H_0 es cierta. (p. 351)

Como resultado de la prueba de hipótesis, las frecuencias (el número o porcentaje de casos) se organizaron en casillas con información sobre la relación de las variables. Así, se partió de un valor supuesto (hipotético) en parámetro poblacional y se recolectó la muestra aleatoria. Luego, se comparó la estadística muestral, así como la media, con el parámetro hipotético. Se comparó con una supuesta media poblacional. Después se aceptó o se rechazó el valor hipotético, según su procedencia. En este proceso se cumplieron los siguientes pasos:

Paso 1. Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_a)

Hipótesis nula. Afirmación o enunciado acerca del valor de un parámetro poblacional.

Hipótesis alternativa. Afirmación que se aceptó cuando los datos muestrales proporcionaron amplia evidencia de que la hipótesis nula es rechazada.

Paso 2. Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera. Debe tomarse una decisión de usar el nivel 0.05 (nivel del 5%), el nivel de 0.01,

el 0.10 o cualquier otro nivel entre 0 y 1. Generalmente, se selecciona el nivel 0.05, para proyectos de investigación en educación; el de 0.01, para aseguramiento de la calidad, para trabajos en medicina; 0.10, para encuestas políticas. La prueba se hizo con un nivel de confianza del 95 % y a un nivel de significancia de 0.05.

Paso 3. Calcular el valor estadístico de la prueba

Para la prueba de hipótesis se empleò la correlación de r de Pearson. Al respecto, Hernández et al. (2010, p. 311) afirmò que: “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón”:

$$r_s = \frac{\sum_{i=1}^n XY - \frac{\sum_{i=1}^n X \sum_{i=1}^n Y}{n}}{\sqrt{\left(\sum_{i=1}^n X^2 - \frac{\left(\sum_{i=1}^n X \right)^2}{n} \right) \left(\sum_{i=1}^n Y^2 - \frac{\left(\sum_{i=1}^n Y \right)^2}{n} \right)}}$$

Paso 4. Formular la regla de decisión

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones, según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula. La región de rechazo define la ubicación de todos los valores que son demasiados grandes o demasiados pequeños, por lo que es muy remota la probabilidad de que ocurran según la hipótesis nula verdadera.

Paso 5. Tomar una decisión

Se compara el valor observado de la estadística muestral con el valor crítico de la estadística de prueba. Después, se acepta o se rechaza la hipótesis nula. Si se rechaza esta, se acepta la alternativa.

Además, para la discusión se empleó como técnica complementaria el análisis documental. Esta técnica es la operación que consiste en seleccionar las ideas informativamente relevantes, de un documento, a fin de expresar su contenido, sin ambigüedades, para recuperar la información en él contenida. Esta representación puede ser utilizada para identificar el documento, para procurar los puntos de acceso en la búsqueda de documentos, para indicar su contenido o para servir de sustituto del documento. Al respecto Bernal (2006) dijo: “es una técnica basada en fichas bibliográficas que tienen como propósito analizar material impreso. Se usa en la elaboración del marco teórico del estudio” (p. 177).

Capítulo V.

Resultados

5.1. Validación y confiabilidad de los instrumentos

5.1.1. Validez de los instrumentos

Hernández et al. (2010, p. 201), con respecto a la validez, sostuvieron que: “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. En otras palabras, como sustenta Bernal (2006, p. 214), “un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado”. Según Muñiz (2003, p. 151), las formas de validación que “se han ido siguiendo en el proceso de validación de los tests, y que suelen agruparse dentro de tres grandes bloques: validez de contenido, validez predictiva y validez de constructo”.

La presente tesis optó por la validez de contenido para la validación de los instrumentos. La validación de contenido se llevó a cabo por medio de la consulta a expertos. Al respecto, Hernández et al. (2010, p. 204) mencionaron:

Otro tipo de validez que algunos autores consideran es la validez de expertos o *face validity*, la cual se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”. Se encuentra vinculada a la validez de contenido y, de hecho, se consideró por muchos años como parte de esta.

Para ello, se recurrió a la opinión de especialistas y metodólogos que determinaron la cantidad de dimensiones e ítems, la coherencia entre los objetivos e hipótesis y las precisiones formales del instrumento de recolección de datos. A ellos se les entregó la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación.

Tabla 8.

Tabla de validación de instrumentos por expertos

Expertos	Cuestionario de gestión pedagógica		Cuestionario de calidad educativa	
	Puntaje	%	Puntaje	%
1. Dr. Willner Montalvo Fritas	850	85%	850	85%
2. Dr. Salomón Berrocal Villegas	900	90%	800	80%
3. Dr. Rubén Flores Rosas	950	95%	900	90%
Promedio de valoración	900	90%	850	85%

Fuente. Instrumentos de opinión de expertos

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde el cuestionario de la gestión pedagógica obtuvo un valor de 90 % y el cuestionario de la **calidad** educativa obtuvo el valor de 85 %, se puede deducir que ambos instrumentos tienen muy buena validez. Esta afirmación se basa en los valores resultantes, después de tabular y medir la calificación mediante la siguiente tabla.

Tabla 9.*Valores de los niveles de validez*

Valores	Nivel de validez
91-100	Excelente
81-90	Muy bueno
71-80	Bueno
61-70	Regular
51-60	Deficiente

Fuente. Cabanillas (2004, p. 76).

5.1.2. Confiabilidad de los instrumentos

Se empleó el coeficiente alfa (α) para indicar la consistencia interna de los instrumentos. Acerca de este coeficiente Muñiz (2003, p. 54) afirmó que “ α es función directa de las covarianzas entre los ítems, indicando, por tanto, la consistencia interna del test”. Así, se empleó la fórmula del alfa de Cronbach, porque la variable está medida en la escala de LÍkert (politómica):

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos, mediante el coeficiente del alfa de Cronbach, se determinó una muestra piloto de 25 individuos. Posteriormente, se aplicó y se estimó la confiabilidad por la consistencia interna de Cronbach, mediante el software SPSS.

Se obtuvo un coeficiente de 0.821, para el cuestionario gestión pedagógica y un coeficiente de 0.839, para el cuestionario calidad educativa. Ambos resultados se clasificaron según la tabla 8.

Prueba de confiabilidad del cuestionario gestión pedagógica

Tabla 10.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Tabla 11.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.821	21

Prueba de confiabilidad del cuestionario de calidad educativa

Tabla 12.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Tabla 13.*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.839	28

Tabla 14.*Valores de los niveles de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach*

Rango	Nivel
.9-1.0	Excelente
.8-.9	Muy bueno
.7-.8	Aceptable
.6-.7	Cuestionable
.5-.6	Pobre
.0-.5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (1995 p.)

5.2. Presentación y análisis de los resultados

Luego de la aplicación de los instrumentos de medición a la muestra objeto de la presente investigación y procesado la información obtenida (niveles y rangos), se procedió a analizar la información, tanto a nivel descriptivo, como a nivel inferencial, lo cual nos permitió realizar las mediciones y comparaciones necesarias para el presente trabajo, y cuyos resultados se presentan a continuación:

5.2.1. Nivel descriptivo

En el nivel descriptivo, se utilizaron frecuencias y porcentajes, para determinar los niveles predominantes de cada variable y sus respectivas dimensiones. Para la representación de las puntuaciones del instrumento, que mide esta variable y sus dimensiones, se empleó un baremo. El baremo se puede conceptuar de la siguiente manera (Aliaga, 2006): Un baremo es una tabla que sistematiza las normas (afirmación estadística del desempeño del grupo normativo en el test psicométrico) que transforman los puntajes directos en puntajes derivados que son interpretables estadísticamente (pp. 86-88).

De esta manera, las respuestas se calificaron politómicamente: del 1 al 5. Una vez que el alumno terminó de contestar se calificó el cuestionario colocando el puntaje obtenido de las respuestas emitidas. Estos puntajes se colocaron en la columna de puntaje directo, para luego realizar la sumatoria total del cuestionario y ubicar las respuestas en la categoría correspondiente, según el baremo dispersográfico.

Tabla 15.

Baremación

Variable	Baremo		Ítems
	Nivel	Rango	
Variable 1	Alto	[77 – 105]	21
	Medio	[49 – 76]	
	Bajo	[21 – 48]	
Variable 2	Alto	[88 – 120]	24
	Medio	[56 – 87]	
	Bajo	[24 – 55]	

Nivel de gestión pedagógica

A continuación, identificaremos las dimensiones de gestión pedagógica (planificación académica, implementación didáctica e investigación formativa).

Tabla 16.

Nivel de planificación académica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	6,0	6,0	6,0
	Medio	35	70,0	70,0	76,0
	Alto	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

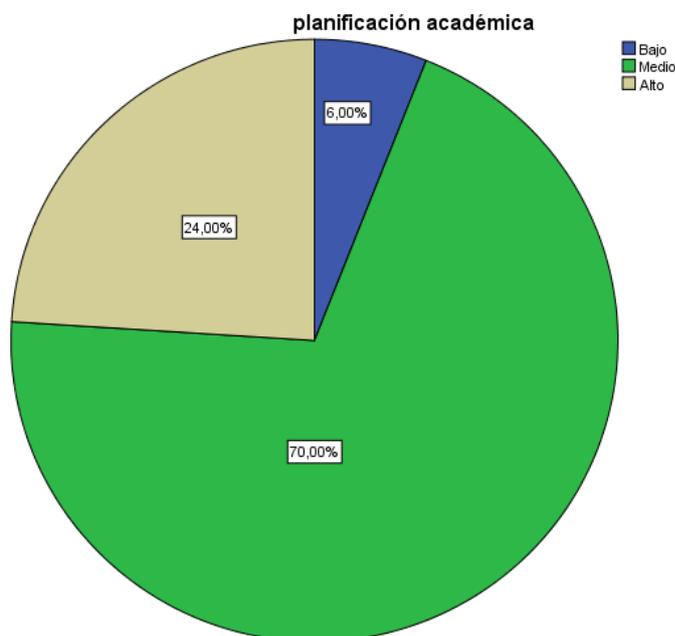
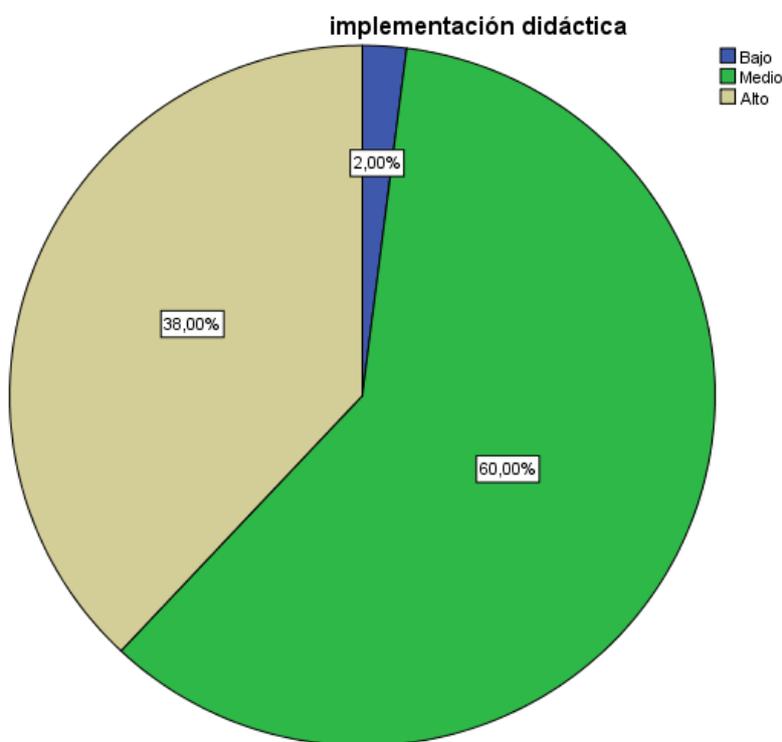


Figura 1. Nivel de planificación académica

La tabla 10 y el gráfico 1, nos indican que el 24 % de los datos se ubica en el nivel alto; seguido por el 70 % que se ubica en el nivel medio; finalmente, un 6 % que se ubica en el nivel bajo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la mayoría tiene un nivel medio.

Tabla 17.*Nivel de implementación didáctica*

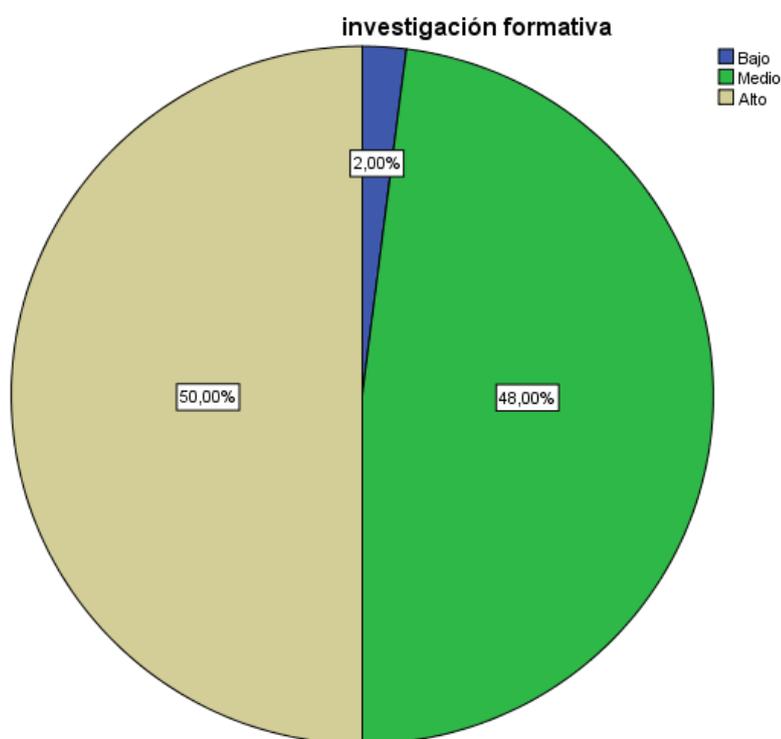
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,0	2,0	2,0
	Medio	30	60,0	60,0	62,0
	Alto	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Figura 2.** Nivel de implementación didáctica**Interpretación**

La tabla 11 y el gráfico 2, indican que el 38 % de los datos se ubica en el nivel alto; seguido por el 60 % que se ubica en el nivel medio; finalmente, un 2 % que se ubica en el nivel bajo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la mayoría tiene un nivel medio.

Tabla 18.*Nivel de investigación formativa*

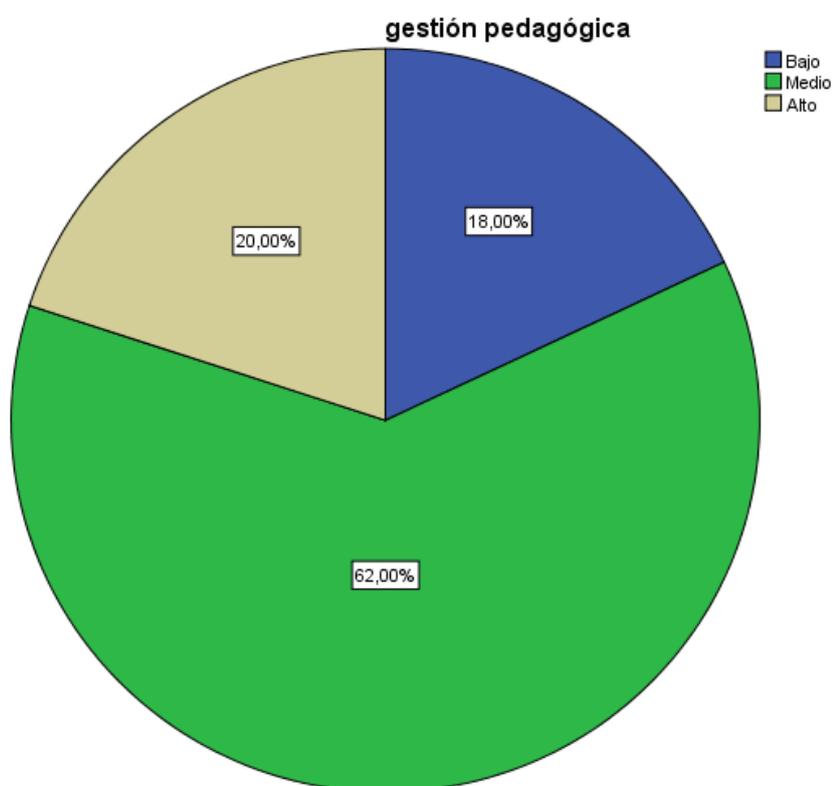
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,0	2,0	2,0
	Medio	24	48,0	48,0	50,0
	Alto	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Figura 3.** Nivel de investigación formativa**Interpretación**

La tabla 12 y el gráfico 3, indican que el 50 % de los datos se ubica en el nivel alto; seguido por el 48 % que se ubica en el nivel medio; finalmente, un 2 % que se ubica en el nivel bajo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la mayoría tiene un nivel alto.

Tabla 19.*Nivel de gestión pedagógica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	18,0	18,0	18,0
	Medio	31	62,0	62,0	80,0
	Alto	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Figura 4.** Nivel de gestión pedagógica

La tabla 13 y el gráfico 4, indican que el 20 % de los datos se ubica en el nivel alto; seguido por el 62 % que se ubica en el nivel medio; finalmente, un 18 % que se ubica en el nivel bajo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la mayoría tiene un nivel medio.

Nivel de calidad educativa

A continuación, identificaremos las dimensiones de calidad educativa (desarrollo académico, satisfacción institucional y imagen institucional).

Tabla 20.

Nivel de desarrollo académico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	6,0	6,0	6,0
	Medio	35	70,0	70,0	76,0
	Alto	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

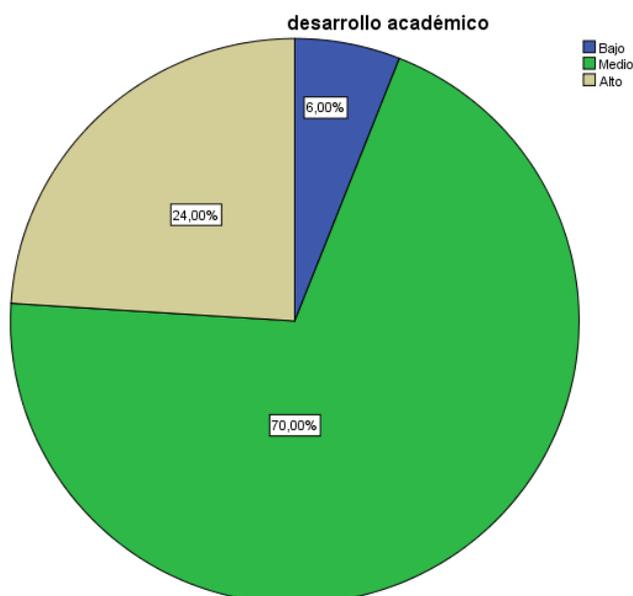


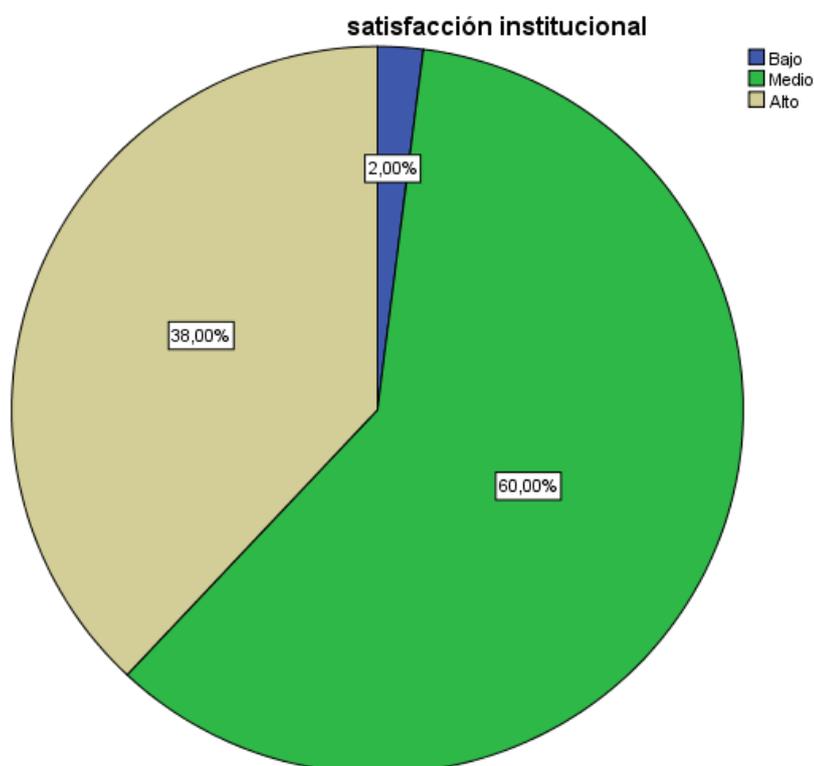
Figura 5. Nivel de desarrollo académico

Interpretación

La tabla 14 y el gráfico 5, indican que el 24 % de los datos se ubica en el nivel alto; seguido por el 70 %, que se ubica en el nivel medio; finalmente, un 6 % que se ubica en el nivel bajo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la mayoría tiene un nivel medio.

Tabla 21.*Nivel de satisfacción institucional*

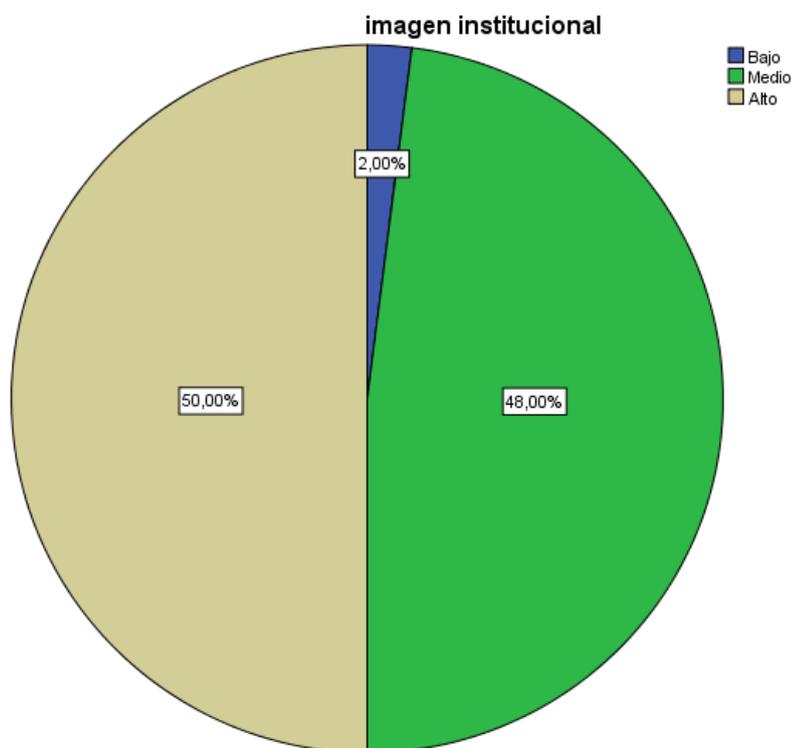
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,0	2,0	2,0
	Medio	30	60,0	60,0	62,0
	Alto	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Figura 6.** Nivel de satisfacción institucional**Interpretación**

La tabla 15 y el gráfico 6, indican que el 38 % de los datos se ubica en el nivel alto; seguido por el 60 %, que se ubica en el nivel medio; finalmente, un 2 % que se ubica en el nivel bajo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la mayoría tiene un nivel medio.

Tabla 22.*Nivel de imagen institucional*

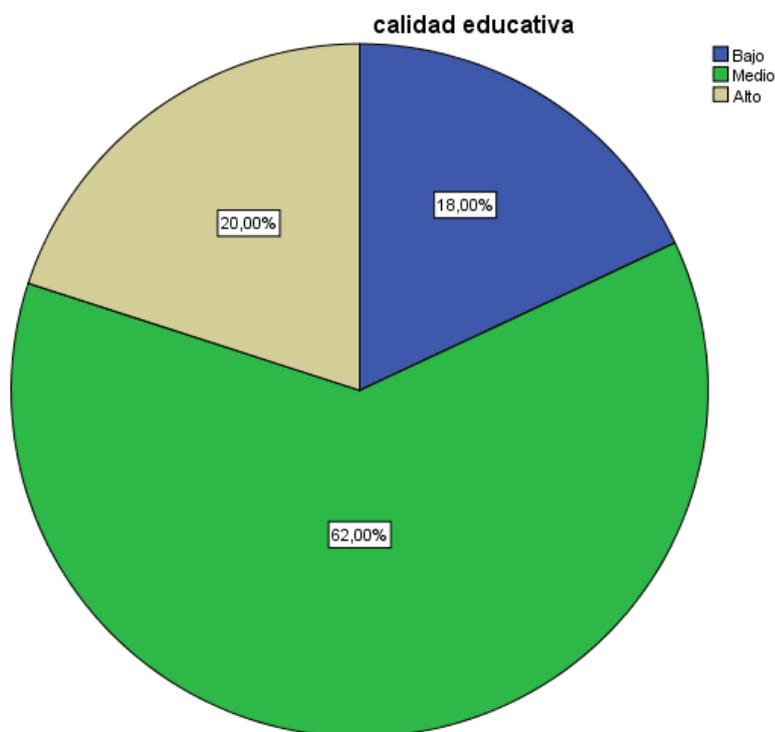
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,0	2,0	2,0
	Medio	24	48,0	48,0	50,0
	Alto	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Figura 7.** Nivel de imagen institucional**Interpretación**

La tabla 16 y el gráfico 7, indican que el 50 % de los datos se ubica en el nivel alto; seguido por el 48 % , que se ubica en el nivel medio; finalmente, un 2 % que se ubica en el nivel bajo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la mayoría tiene un nivel alto.

Tabla 23.*Nivel de calidad educativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	18,0	18,0	18,0
	Medio	31	62,0	62,0	80,0
	Alto	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Figura 8.** Nivel de calidad educativa**Interpretación**

La tabla 17 y el gráfico 8, indican que el 20 % de los datos se ubica en el nivel alto; seguido por el 62 %, que se ubica en el nivel medio; finalmente, un 18 % que se ubica en el nivel bajo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la mayoría tiene un nivel medio.

5.2.2. Nivel inferencial

5.2.2.1. Prueba de normalidad

Se empleó la prueba de normalidad, para establecer si los instrumentos obedecieron a la estadística paramétrica o no paramétrica. De la aplicación de las pruebas se concluyó que las dos variables deberían utilizar el estadígrafo de r de Pearson, para determinar la correlación entre las variables, en la versión de datos de intervalo o razón.

Prueba de normalidad de la variable gestión pedagógica

Tabla 24.

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Variable gestión pedagógica	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Tabla 25.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Variable gestión pedagógica	,103	49	,025	,943	49	,025

a. Corrección de significación de Lilliefors

El valor Sig. $0.025 > 0.05$, entonces, se puede afirmar con un 95 % de confianza que los datos son normales. De esta manera, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Así, se interpreta que se tendrá que emplear una prueba cuya condición sea que permita trabajar con datos normales.

Prueba de normalidad de la variable calidad educativa

Tabla 26.

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Variable calidad educativa	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Tabla 27.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable calidad educativa	,103	49	,025	,943	49	,025

a. Corrección de significación de Lilliefors

El valor Sig. $0.025 > 0.05$, entonces, se puede afirmar con un 95 % de confianza que los datos son normales. De esta manera, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Así, se interpretó, que se tuvo que emplear una prueba cuya condición fue que permita trabajar con datos normales.

5.2.3. Prueba de hipótesis

En la presente investigación la contrastación de la hipótesis general está en función de la contrastación de las hipótesis específicas. Para tal efecto, se utilizó la prueba r de Pearson a un nivel de significación del 0.05. A continuación, se muestra el proceso de la prueba de hipótesis:

5.2.3.1. Prueba de hipótesis general

1. Planteamiento de la hipótesis

Hi. Existe una relación significativa entre la planificación académica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.

Ho. NO existe una relación significativa entre la planificación académica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.

2. Tipo de prueba estadística

Se escoge la prueba r de Pearson, dada la normalidad de los datos.

3. Regla teórica para la toma de decisión

Si $p < 0.05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula.

4. Cálculo del estadístico

Tabla 28.

Correlación de la hipótesis general

		planificación académica	calidad educativa
Gestión pedagógica	Correlación de Pearson	1	,782**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Calidad educativa	Correlación de Pearson	,782**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

5. Decisión

El valor Sig. $0.000 < 0.01$, entonces, se puede afirmar con un 99% de confianza que hay relación y dependencia entre ambas variables. De esta manera, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa (p -valor < 0.01).

6. Interpretación

Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycán ($p < 0.01$) con una correlación moderada (0.782).

5.2.3.2. Prueba de las hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

1. Planteamiento de la hipótesis

Hi. Existe una relación significativa entre la planificación académica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano de Huaycan.

Ho. NO existe una relación significativa entre la planificación académica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano de Huaycan.

2. Tipo de prueba estadística

Se escoge la prueba r de Pearson dada la normalidad de los datos.

3. Regla teórica para la toma de decisión

Si $p < 0.05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula

4. Cálculo del estadístico

Tabla 29.

Correlación de la hipótesis específica 1

		Planificación académica	Calidad educativa
Planificación académica	Correlación de Pearson	1	,357*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	50	50
Calidad educativa	Correlación de Pearson	,357*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	50	50

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

5. Decisión

El valor Sig. $0.011 < 0.05$, entonces, se puede afirmar con un 95 % de confianza que hay relación y dependencia entre ambas variables. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa (p -valor < 0.05).

6. Interpretación

Existe una relación significativa entre la planificación académica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan ($p < 0.05$) con una correlación débil (0.357).

Prueba de hipótesis específica 2

1. Planteamiento de la hipótesis

Hi. Existe una relación significativa entre la implementación didáctica y la calidad educativa en la institución educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.

Ho. NO existe una relación significativa entre la implementación didáctica y la calidad educativa en la institución educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.

2. Tipo de prueba estadística

Se escoge la prueba r de Pearson, dada la normalidad de los datos.

3. Regla teórica para la toma de decisión

Si $p < 0.05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula.

4. Cálculo del estadístico

Tabla 30.

Correlación de la hipótesis específica 2

		Implementación didáctica	Calidad educativa
Implementación didáctica	Correlación de Pearson	1	,366**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	50	50
Calidad educativa	Correlación de Pearson	,366**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	50	50

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

5. Decisión

El valor Sig. 0.009 < 0.01, entonces, se puede afirmar con un 99 % de confianza que hay relación y dependencia entre ambas variables. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa (p -valor < 0.01).

6. Interpretación

Existe una relación significativa entre la implementación didáctica y la calidad educativa en la institución educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan ($p < 0.01$) con una correlación débil (0.366).

Prueba de hipótesis específica 3

1. Planteamiento de la hipótesis

Hi. Existe una relación significativa entre la investigación formativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.

Ho. NO existe una relación significativa entre la investigación formativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.

2. Tipo de prueba estadística

Se escoge la prueba r de Pearson, dada la normalidad de los datos.

3. Regla teórica para la toma de decisión

Si $p < 0.05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula.

4. Cálculo del estadístico

Tabla 31.

Correlación de la hipótesis específica 3

		Investigación formativa	Calidad educativa
Investigación formativa	Correlación de Pearson	1	,541**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Calidad educativa	Correlación de Pearson	,541**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

5. Decisión

El valor Sig. $0.000 < 0.01$, entonces, se puede afirmar con un 99 % de confianza que hay relación y dependencia entre ambas variables. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa (p -valor < 0.01).

6. Interpretación

Existe una relación significativa entre la investigación formativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan ($p < 0.01$) con una correlación moderada (0.541).

5.3. Discusión de resultados

Existe una relación significativa entre la planificación académica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el

asentamiento humano Huaycan, porque el valor obtenido mediante el coeficiente r de Pearson ($r = 0.357$) tiene un valor de significancia de ($p < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Este resultado se contrasta con el de Lubo (2001) porque se analizó la incidencia que tiene la gestión de los docentes en la integración de la comunidad de la escuela básica Machiques. También, fue positiva la relación del docente con la integración de la comunidad-docente-escuela, y de esta simbiosis surgieron beneficios para la institución.

Asimismo, estos resultados refuerzan las conclusiones de Martín (1994) debido a que se evidencia lo poco satisfactorio que resulta la participación en el ámbito escolar por los escasos hábitos participativos que se practican, así como el clima de trabajo escasamente motivador.

Existe una relación significativa entre la implementación didáctica y la calidad educativa en la institución educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan, porque el valor obtenido mediante el coeficiente r de Pearson ($r = 0.366$) tiene un valor de significancia de ($p < 0.01$). Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. La comprobación de esta hipótesis concuerda con Garduño (2007) dado que se observa que los servicios de la institución afectan directamente al proceso de enseñanza-aprendizaje y de manera indirecta a la satisfacción. Finalmente, el modelo señala que la variable satisfacción es una determinante de la fidelidad de los estudiantes con la institución.

Asimismo, estos resultados refuerzan las conclusiones de Calla (2008) debido a que señalan que, en ausencia de una clara definición de roles, entendimiento. Apoyo con el continuo desarrollo profesional, por parte de los directivos del plantel. Se establecen en

cada institución, diversas actitudes que muchas veces se alejan demasiado de la forma correcta que debe ser un verdadero maestro.

Existe una relación significativa entre la implementación didáctica y la calidad educativa en la institución educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan, porque el valor obtenido mediante el coeficiente r de Pearson ($r = 0.541$) tiene un valor de significancia de ($p < 0.01$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Los datos obtenidos se complementan con los de Vázquez (2005) porque la mayoría de los alumnos encuestados opinaron, en cuanto a la participación del alumno en la elección de materias optativas, que fue poco satisfactoria. Mostraron lo mismo en cuanto al número de computadoras que facilitan el proceso y búsqueda de información. Consideraron, los demás servicios, como normales y satisfactorios.

Los datos obtenidos se complementan con los de Montoya (2010), dado que se confirmó que el papel del docente en el aula, siendo importante, es menor que otros, para explicar los aprendizajes y que una manera más profesional y técnica de mejorar el aporte del docente es construir una estrategia pedagógica institucional, que beneficiará y posibilitará un mejor desempeño de todos los agentes institucionales.

Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan, porque los datos de la estadística descriptiva muestran porcentajes altos y la estadística inferencial, mediante el coeficiente r de Pearson ($r = 0.782$), que tiene un valor de significancia de ($p < 0.01$) Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Este resultado se contrasta con el de Bedón (2009) porque se está demostrando que es un vínculo, muy positivo, cuando en la vivencia escolar, existe una

buena comunicación entre docentes y directivos. Mientras que esta prevalezca habrá una buena comunicación pedagógica. Las instituciones que mantienen una convivencia escolar aceptable donde prima el compañerismo y la ayuda mutua, se manifestará una buena Gestión Pedagógica.

Asimismo, estos resultados refuerzan las conclusiones de Chávez (2012) debido a que existe una correlación lineal, directa y significativa entre la gestión pedagógica y la calidad educativa ($r= 0,833$). Además, Desde la perspectiva de los estudiantes, existe una relación positiva directa y significativa entre la planificación, organización y dirección de la gestión pedagógica y la calidad educativa. Finalmente, en base a los resultados procedemos a afirmar que el control y el seguimiento de la gestión pedagógica se relacionan de manera positiva directa y significativa con la variable calidad educativa. La comprobación de esta hipótesis concuerda con Sánchez (2005) dado que en las universidades estudiadas existen correlaciones entre la gestión, el clima y el comportamiento organizacional dentro del cual realizan su trabajo. Asimismo, indica que los niveles son aceptables, pero no resultan los más propicios para una gestión eficaz. Sin embargo, se ve fortalecido por una percepción favorable en la motivación y consecuencias favorables para las universidades de estudio.

Este resultado se contrasta con el de Guillén (2006) , porque se ha encontrado que el nivel de deficiencias en la calidad de servicios y de gestión institucional está por encima del 50% y que la correlación entre ambas es significativa. Es más, señala que si se analiza los factores tales como, formación pedagógica, edad, años de servicios, estudios de posgrado, están fuertemente asociados a las variables estudiadas en la investigación. Estas deficiencias en la calidad educativa, en los centros educativos estatales, en la comunidad autogestionaria de Huaycan, se reflejó en la formación y educación de sus educandos.

Conclusiones

1. Existe una relación significativa entre la planificación académica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan, porque el valor obtenido, mediante el coeficiente r de Pearson ($r = 0.357$), tiene un valor de significancia de ($p < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
2. Existe una relación significativa entre la implementación didáctica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan, porque el valor obtenido, mediante el coeficiente r de Pearson ($r = 0.366$), tiene un valor de significancia de ($p < 0.01$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
3. Existe una relación significativa entre la implementación didáctica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan, porque el valor obtenido, mediante el coeficiente r de Pearson ($r = 0.541$), tiene un valor de significancia de ($p < 0.01$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
4. Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan, porque los datos de la estadística descriptiva muestran porcentajes altos y la estadística inferencial, mediante el coeficiente r de Pearson ($r = 0.782$), que tiene un valor de significancia de ($p < 0.01$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Recomendaciones

1. Se recomienda motivar e incentivar que, los docentes con buen desempeño, publiquen y difundan en revistas o libros sus aportes o investigaciones con miras a subir el nivel académico de la institución educativa.
2. Organizar talleres sobre la planificación académica sería importante, para la plana docente de cualquier institución educativa. No solo se debe tomar en cuenta el dominio de una especialidad, sino mejorar la forma de garantizar el aprendizaje de los estudiantes.
3. Es aconsejable que se organicen actividades académicas para mejorar la investigación formativa. Esto, garantizaría la calidad educativa, porque se formaría un ambiente de estudio agradable y se podría conformar una comunidad científica en la institución educativa, que lidere los cambios e innovaciones de la institución.
4. Es recomendable estandarizar la evaluación del aprendizaje, a fin de que se garantice la igualdad de criterios, para evaluar a nivel de la institución educativa. Esto, conlleva a que se pueda seguir con el proceso de acreditación de la institución educativa.

Referencias

- Aedo (2008). *El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Ciudadela Pachacútec, Ventanilla* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Aguilar y Calcurian, (2010). *La comunicación asertiva como estrategias para mejorar las relaciones interpersonales* (Tesis de licenciatura). Universidad Central de Venezuela.
- Aliaga, J. (2006). *Psicometría: tests psicométricos, confiabilidad y validez*. En A. Quintana y W. Montgomery (Eds.). *Psicología: tópicos de actualidad*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ángel, J.; De la Fuente, B. y Vila, A. (2011). *Estadística*. Barcelona: Universidad Oberta de Catalunya.
- Angulo (1995). *El método científico como método didáctico y la técnica del seminario, en el rendimiento académico y la actitud científica del estudiante de Ictiología, Facultad de Ciencias Biológicas* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Asociación de Psicólogos Americanos (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. (3.^{ra} ed. en español). México: Manual Moderno.
- Barrios (2006). *Relación entre las estrategias de aprendizaje y comprensión de lectura* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. La Cantuta.
- Beltrán y Bueno (1995). Marcombo (ed.). *Naturaleza de las estrategias. Psicología de la*
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2^{da} ed.). México: Pearson.

- Cabanillas, G. (2004). *Influencia de la enseñanza directa en el mejoramiento de la comprensión lectora de los estudiantes de Ciencias de la Educación de la UNSCH* (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Casales (1999). *Patrones de liderazgo y desempeño profesional en instituciones de salud. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 18 (1), 31-40.
- Casares (1994). *Liderazgo: Capacidades para dirigir*. México: Fondo de cultura Económica.
- Cayón y Penalete, (2011). *Conciencia ambiental en el sistema educativo Venezolano*. Disponible en: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/985/2445>. Recuperado el 16/05/2016.
- Costanza (2006). *La naturaleza no se mercantiliza. Virtudes y defectos de la aplicación de la valoración económica y los servicios de los ecosistemas*. Boston.
- De Zubiría (1989). *Fundamentos de Pedagogía Conceptual*. Bogotá.: Plaza & Janes.
- De Zubiría (1999). *Pedagogía Conceptual: Desarrollos filosóficos, pedagógicos y psicológicos*. Bogotá: Fondo de publicaciones Bernardo Herrera Merino.
- Díaz y Hernández (1999). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: McGraw Hill.
- Díaz (2001a). *Construcción del saber pedagógico*. Sinopsis Educativa.
- Duque (2005). *La satisfacción del usuario del servicio formación educativa universitaria*. Universidad de Barcelona.
- Educación*.
- Elorza, H. (2000). *Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento*. (2.^{da} ed.). México: Oxford University Press.
- Fernández (2000). *Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI*. México: Trillas.

- Fernández (2003). *La comunicación y la organización*. México: Trillas.
- Garduño (2007). *Estudio de la satisfacción del estudiante como indicador de la calidad de la enseñanza en las escuelas normales del Estado de Puebla*. México.
- George, D. y Mallery, P. (1995). *SSPS/PC + Step by Step: A Simple Guide and reference*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Gonzales (1992). *Análisis metacognitivo de la comprensión lectora: Un programa de evaluación e intervención en alumnos de enseñanza primaria* (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Encontrado en <http://eprints.ucm.es/tesis/19911996/s4/s4003601.pdf>.
- González (2009). *Las estrategias de recuperación de información y rendimiento en estudiantes de secundaria*. Universidad de Guadalajara.
- Grinberg, J. (1999). *Desafíos y posibilidades para el futuro de la educación. El papel del docente líder. Primer Coloquio Universidad Torcuato Di Tella – The University of New México: El rol del docente en la escuela del nuevo milenio*.
- Hernández, R.; Baptista, P. y Fernández, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (5.^{ta} ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. (4.^{ta} ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Mateos (2001). *Metacognición y educación*. Buenos Aires: Flacso.
- Mayor (1995). *Estrategias metacognitivas*. Madrid: Síntesis.
- Muñiz, J. (2003). *Teoría clásica de los tests*. (3.^{ra} ed.). Madrid: Pirámide.
- Nano (1998). *Las tecnologías convergentes y la sociedad del conocimiento*. Universidad Autónoma de Santo Domingo. República Dominicana.
- Navidi, W. (2006). *Estadística para ingenieros y científicos*. México: Mc Graw-Hill.
- Oliveros (2004). *Relaciones Interpersonales*. Lima: Palabra.

- Palacios (1988). *Didáctica universitaria*. Lima.
- Pozo (1996). *Aprendices y maestros*. Madrid: Alianza.
- Ramón y Sulca, (2006). *Estadística aplicada a la investigación educativa*.
- Reyna (2001). *Los factores que generan actitud científica en el docente universitario, en el contexto de posgrado* (Tesis doctoral). Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin. República Bolivariana de Venezuela.
- Rodríguez (2008). *Las estrategias cognitivas en el desarrollo del pensamiento crítico de los alumnos de la especialidad de Biología, Química y Física de la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – Cantuta. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*.
- Rojas (Junio de 2001). *Enfoques sobre el aprendizaje humano* (PDF) pág. 1. *Definición de aprendizaje*.
- Rojas (2000). *La crisis de la gerencia. Telos* 1 (2). Maracaibo.
- Sabino (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Saravia (2011) *El liderazgo directivo y su influencia de la gestión pedagógica desarrollada por los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria ubicada en la ciudad de Ica* (Tesis de maestría). Lima, Universidad Nacional de Educación.
- Webster, A. (2001). *Estadística aplicada a los negocios y a la economía*. (3.^{ra} ed.). Bogotá: Mc Graw-Hill.

Apéndices

Apéndice A.
Matriz de consistencia

La gestión pedagógica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 Huaycan

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>Pg. ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Pe. 1. ¿Qué relación existe entre la planificación académica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan?</p> <p>Pe. 2. ¿Qué relación existe entre la implementación didáctica y la calidad educativa en la institución educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Og. Determinar y establecer la relación que existe entre la planificación académica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Oe. 1. Establecer la relación existente entre la capacidad pedagógica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.</p> <p>Oe. 2. Señalar la relación que existe entre la implementación didáctica y la calidad educativa en la institución educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hg. Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>He. 1. Existe una relación significativa entre la planificación académica y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.</p> <p>He.2. Existe una relación significativa entre la implementación didáctica y la calidad educativa en la institución educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel</p>	<p>Variable</p> <p>Gestión pedagógica</p> <p>Dimensiones</p> <p>Planificación académica</p> <p>Implementación didáctica</p> <p>Investigación formativa</p> <p>Variable</p> <p>Calidad educativa</p> <p>Dimensiones</p> <p>Desarrollo académico</p> <p>Satisfacción institucional</p> <p>Imagen institucional</p>	<p>Enfoque de investigación</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Diseño correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --- Ox M --- Oy Ox <--> r Oy </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M : muestra de la investigación</p> <p>Oy : observación de la variable gestión pedagógica</p> <p>Ox : observación de la variable calidad educativa</p>

Huaycan?

Pe. 3. ¿Qué relación existe entre la investigación formativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan?

secundario en el asentamiento humano Huaycan.

Oe. 3. Precisar la relación existe entre la investigación formativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.

secundario en el asentamiento humano Huaycan.

He.3. Existe una relación significativa entre la investigación formativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 53 del nivel secundario en el asentamiento humano Huaycan.

r : relación entre las dos variables

Población

La población estuvo formada por los 50 docentes de la institución educativa Fe y Alegría N° 53” del asentamiento humano Huaycan en el año 2018.

Muestra

La muestra de estudio es no probabilística y estuvo constituida por los 50 docentes de la institución educativa Fe y Alegría N° 53” del asentamiento humano Huaycan, en el año 2018. Por ser la población relativamente pequeña, la muestra es intencional y representativa de la población donde fue extraída; por tanto, es de tipo censal. (Sánchez, y Reyes, p.14)

Apéndice B.

Cuestionario de gestión pedagógica

El presente cuestionario es anónimo y forma parte de un proyecto de investigación. Tiene por finalidad el acopio de información que puedas proporcionar. Por favor, responde con sinceridad.

Instrucciones:

Las preguntas de este cuestionario presentan cinco alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

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

	Planificación académica	1	2	3	4	5
1	Identifican la problemática del contexto.					
2	Elaboran encuestas o talleres para conocer las necesidades y características de los alumnos.					
3	Elaboran los objetivos estratégicos de la institución educativa.					
4	Prevén las competencias a lograr.					
5	Seleccionan los valores y los temas transversales con participación de docentes y alumnos.					
6	Promueven la participación de los docentes y alumnos.					
7	Cumplen con el tiempo asignado en clase.					
	Implementación didáctica					
8	Elaboran la programación curricular analizando el plan más pertinente a su realidad					
9	Planifican con tiempo sus clases informando a los alumnos sobre los temas a aprender en las siguientes sesiones.					

10	Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los alumnos.					
11	Demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de su área.					
12	Dominan su asignatura evidenciándolo en el dictado de clases.					
13	Mantienen una actitud cordial.					
14	Utilizan material didáctico.					
	Investigación formativa					
15	Ejecutan una prueba de entrada o prueba de diagnóstico al inicio del año o del bimestre.					
16	Perciben el mundo de los alumnos mediante entrevistas, encuestas o dinámicas grupales.					
17	Muestran dominio de técnicas de investigación en el desarrollo de las clases (Pruebas, encuestas, entrevistas y fichas de observación).					
18	Muestran dominio de instrumentos de investigación en el desarrollo de las clases (Cuestionarios, pruebas o escalas)					
19	Evidencian habilidades para investigar.					
20	Mantienen una actitud indagatoria de los temas en clase.					
21	Orientan y promueve la investigación.					

Muchas gracias

Apéndice C.

Cuestionario de calidad educativa

El presente cuestionario es anónimo y forma parte de un proyecto de investigación.

Tiene por finalidad el acopio de información que puedas proporcionar. Por favor, responde con sinceridad.

Instrucciones:

Las preguntas de este cuestionario presentan cinco alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

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

Desarrollo académico						
1	Los objetivos y metas planteados por la I.E. son claros y conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa.					
2	Los objetivos y metas planteados traducen la problemática institucional de la I.E.					
3	Consideras que las metas y objetivos trazados por la I.E. se están cumpliendo.					
4	Consideras que en la I.E. existe una buena administración de los recursos económicos.					
5	Existe equidad en la distribución de los recursos entre los miembros de I.E.					
6	La I.E. mantiene una infraestructura acorde a las necesidades del trabajo académico que se realiza en sus ambientes.					
7	Las aulas de clases y laboratorio cuentan con las condiciones necesarias para cubrir las necesidades del trabajo académico.					
8	Los recursos propios de la I.E. son utilizados en su mantenimiento e infraestructura.					
Satisfacción institucional						
9	Los profesores explican las normas de convivencias que regirán el comportamiento de los estudiantes durante el año académico.					
10	Consideras que la educación impartida en la I.E. responde a tus intereses y necesidades de los estudiantes.					

11	La educación impartida en la I.E. responde a las necesidades de la localidad donde trabajas.					
12	Los docentes estimulan la curiosidad y el interés por aprender en los estudiantes.					
13	Algunos docentes solo se preocupan por avanzar su asignatura sin importarles las ideas u opiniones de sus estudiantes.					
14	Los estudiantes demuestran nuevas habilidades y destrezas producto del trabajo académico en el aula.					
15	Durante las clases los profesores se preocupan por verificar el aprendizaje de los estudiantes.					
16	Considera que los estudiantes se encuentran satisfechos con la educación impartida en la I.E.					
Imagen institucional						
17	Consideras que I.E. tiene una buena imagen y prestigio ganado en la comunidad educativa.					
18	Considera que los padres de familia se encuentran satisfechos con la educación impartida en la I.E.					
19	Existen conflictos internos que han deteriorado la imagen de la I.E.					
20	Los docentes de la I.E. participan en actividades de proyección a la comunidad.					
21	Existe interés en la autoridades de la I.E. por participar en actividades de proyección social.					
22	Estudiantes de otras Instituciones del nivel secundario muestran interés por pertenecer a la I.E.					
23	Existe una buena demanda de vacantes para seguir estudios en la I.E.					
24	Consideras que los estudiantes se encuentran satisfechos con la educación impartida en la I.E.					

Muchas gracias

Apéndice D.

Base de datos de la variable gestión pedagógica

ENCUESTADOS	PREGUNTAS																				T	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		P21
1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	
2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	
4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	
5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	
6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
8	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	
9	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	
10	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
11	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
12	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	
13	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	
14	3	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	
15	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	
16	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
17	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	5	
18	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	
19	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	1	4	5	
20	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	
21	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	
22	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	
23	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
28	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
29	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
30	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
31	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
33	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	
34	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	

Apéndice E.

Base de datos de la variable calidad educativa

ENCUESTADOS	PREGUNTAS																								TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	115
2	3	3	4	5	3	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	2	3	4	4	5	4	94	
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	3	4	5	5	5	110	
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	1	4	4	4	5	4	96	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	106	
6	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	1	5	4	5	5	5	107	
7	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	104	
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	109	
9	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	2	2	1	4	4	4	4	95	
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	3	4	86	
11	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	1	5	3	4	5	5	88	
12	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	1	3	5	3	5	5	2	2	4	3	5	4	96	
13	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	1	3	3	5	5	4	98	
14	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	5	4	90	
15	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	91	
16	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	106	
17	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	106	
18	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	2	5	5	4	5	5	2	3	3	4	3	4	96	
19	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	1	4	4	5	2	5	105	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	113	
21	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	108	
22	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	5	104	
23	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	108	
24	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	107	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107	
27	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	110	
28	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	105	
29	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	109	
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	104	
31	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	1	3	5	3	5	5	2	2	4	3	5	4	96	
32	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	1	5	4	4	4	4	104	
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	3	4	5	5	5	109	
34	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	91	
35	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	104	