

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**Liderazgo Educativo del Director y Logro Académico de los Oficiales Alumnos del
Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de
Infantería del Ejército - 2017**

Presentada por

Omar Henry SOSA DEZA

Asesor

David Beto PALPA GALVÁN

Para optar al Grado Académico de
Maestro en Ciencias de la Educación
con mención en Docencia Universitaria

Lima – Perú

2019

**Liderazgo Educacional del Director y Logro Académico de los Oficiales Alumnos del
Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de
Infantería del Ejército - 2017**

Esta tesis la dedico a mis padres, esposa e hijos
por estar siempre en los momentos difíciles de mi vida.

Reconocimientos

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación por su valiosa enseñanza y permanente orientación en mis estudios de maestría.

Al Dr. David Beto Palpa Galván, por su asesoramiento en la realización de la presente investigación.

A los señores informantes y miembros del Jurado Evaluador de la presente tesis, por sus oportunas observaciones que permitieron mejorar la elaboración del informe final.

Asimismo, mi reconocimiento a todas las personas que colaboraron de una u otra manera en la ejecución de esta investigación.

Tabla de Contenidos

Titulo	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas.....	ix
Lista de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	xiv
Capítulo I. Planteamiento del Problema	1
1.1 Determinación del Problema	1
1.2 Formulación del Problema.	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos.	3
1.3 Objetivos.....	3
1.3.1 Objetivo general.	3
1.3.2 Objetivos específicos.	4
1.4 Importancia y Alcances de la Investigación.....	4
1.5 Limitaciones de la Investigación	5
Capítulo II. Marco Teórico.....	6
2.1 Antecedentes del Estudio	6
2.1.1 Antecedentes internacionales.	6
2.1.2 Antecedentes nacionales.	8
2.2 Bases Teóricas	9

2.2.1 Referente a liderazgo del director.	9
2.2.1.1 Definiciones.	9
2.2.1.2 Características del líder.	10
2.2.1.3 Componentes del Liderazgo	12
2.2.1.3.1 Autoestima.	12
2.2.1.3.2 Comunicación efectiva.	15
2.2.1.3.3 La visión.	18
2.2.1.3.4 La creatividad.	19
2.2.1.3.5 Equilibrio.	19
2.2.1.4 Importancia del liderazgo en la educación.	19
2.2.1.4.1 Dirección y liderazgo.	19
2.2.1.4.2 Elementos del liderazgo educacional.	20
2.2.1.4.3 Cualidades del líder educacional.	21
2.2.1.4.4 El Liderazgo y el desarrollo organizacional.	22
2.2.1.5 Principios de liderazgo.	23
2.2.1.6 Estilos de liderazgo.	23
2.2.1.6.1 Liderazgo delegativo.	23
2.2.1.6.2 Liderazgo transformacional.	24
2.2.1.6.3 Liderazgo liberal.	24
2.2.1.6.4 Liderazgo transaccional.	24
2.2.1.6.5 Liderazgo autoritario.	25
2.2.1.6.6 Liderazgo democrático.	25
2.2.1.6.7 Liderazgo directivo.	25
2.2.1.7 El liderazgo y la calidad.	26
2.2.1.8 Dimensiones del liderazgo.	28
2.2.2 Referente a logro académico.	28

2.2.2.1	Conceptualizaciones.	28
2.2.2.2	Características del logro académico.	29
2.2.2.3	Factores que influyen en el logro académico.	30
2.2.2.4	Enfoques técnicos acerca del rendimiento (logro) académico.....	33
2.2.2.5	Dimensiones del logro académico.	34
2.3	Definición de Términos Básicos	34
Capítulo III. Hipótesis y Variables		36
3.1	Hipótesis	36
3.1.1	Hipótesis general.....	36
3.1.2	Hipótesis específicas.....	36
3.2	Variables.....	36
3.2.1	Variable 1.....	36
3.2.2	Variable 2.....	37
3.3	Operacionalización de Variables	37
Capítulo IV. Metodología		38
4.1	Enfoque de Investigación	38
4.2	Tipo de Investigación	38
4.3	Diseño de Investigación	38
4.4	Población y Muestra.....	39
4.5	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	39
4.5.1	Técnicas.....	39
4.5.2	Instrumentos.....	39
4.6	Tratamiento Estadístico	40
4.7	Procedimiento.....	41
Capítulo V. Resultados.....		43
5.1	Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	43

5.1.1 Validez.....	43
5.1.2 Confiabilidad.....	44
5.2 Presentación y Análisis de los Resultados.....	44
5.2.1 Análisis descriptivo.....	44
5.2.1.1 Variable: Liderazgo del director.....	44
5.2.1.2 Variable: Logro académico.....	59
5.2.2 Análisis inferencial.....	64
5.2.2.1 Contrastación de hipótesis.....	64
5.3 Discusión de Resultados.....	69
Conclusiones.....	73
Recomendaciones.....	75
Referencias.....	76
Apéndices.....	80
Apéndice A. Matriz de Consistencia.....	81
Apéndice B. Instrumentos de Evaluación.....	82
Apéndice C. Confiabilidad del instrumento.....	85
Apéndice D. Juicio de expertos.....	86

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables	37
Tabla 2. Criterio de confiabilidad de valores (Kerlinger, 2002)	40
Tabla 3. Interpretación cualitativa del porcentaje	42
Tabla 4. Validez de los instrumentos.	43
Tabla 5. Valores de los niveles de validez.....	43
Tabla 6. Frecuencias de la pregunta N°1	44
Tabla 7. Frecuencias de la pregunta N°2.....	45
Tabla 8. Frecuencias de la pregunta N°3.....	46
Tabla 9. Frecuencias de la pregunta N°4.....	47
Tabla 10. Frecuencia pedagógica	48
Tabla 11. Frecuencias de la pregunta N°5.....	49
Tabla 12. Frecuencias de la pregunta N°6.....	50
Tabla 13. Frecuencias de la pregunta N°7.....	51
Tabla 14. Frecuencias de la pregunta N°8.....	52
Tabla 15. Frecuencia institucional.....	53
Tabla 16. Frecuencias de la pregunta N°9.....	54
Tabla 17. Frecuencias de la pregunta N°10.....	55
Tabla 18. Frecuencias de la pregunta N°11	56
Tabla 19. Frecuencias de la pregunta N°12.....	57
Tabla 20. Frecuencia administrativa.....	58
Tabla 21. Frecuencias de la pregunta N°13.....	59
Tabla 22. Frecuencias de la pregunta N°14.....	60
Tabla 23. Frecuencias de la pregunta N°15.....	61
Tabla 24. Frecuencias liderazgo educacional.....	63

Tabla 25. Frecuencia Logro Académico.....	64
Tabla 26. Liderazgo educacional logro académico tabulación cruzada	65
Tabla 27. Pruebas de chi – cuadrado hipótesis general	65
Tabla 28. Pedagógica logro académico	66
Tabla 29. Pruebas de chi – cuadrado hipótesis específica 1	66
Tabla 30. Institucional logro académico.....	67
Tabla 31. Pruebas de chi – cuadrado hipótesis específica 2.....	68
Tabla 32. Administrativa logro académico	69
Tabla 33. Pruebas de chi – cuadrado hipótesis específica 3.....	69

Lista de Figuras

Figura 1. Diagrama de la pregunta N°1.....	45
Figura 2. Diagrama de la pregunta N°2.....	46
Figura 3. Diagrama de la pregunta N°3.....	47
Figura 4. Diagrama de la pregunta N°4.....	48
Figura 5. Diagrama de la pregunta N°5.....	50
Figura 6. Diagrama de la pregunta N°6.....	51
Figura 7. Diagrama de la pregunta N°7.....	52
Figura 8. Diagrama de la pregunta N°8.....	53
Figura 9. Diagrama de la pregunta N°9.....	54
Figura 10. Diagrama de la pregunta N°10.....	55
Figura 11. Diagrama de la pregunta N°11.....	56
Figura 12. Diagrama de la pregunta N°12.....	57
Figura 13. Diagrama de la pregunta N°13.....	59
Figura 14. Diagrama de la pregunta N°14.....	60
Figura 15. Diagrama de la pregunta N°15.....	62

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar cómo se relaciona el liderazgo educacional del director con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017, desde la visión de los oficiales alumnos. El enfoque fue de una investigación cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, transversal. La población estuvo compuesta por 43 oficiales alumnos, la muestra fue de 39, a quienes se les asignó una encuesta de 15 preguntas con una serie de cinco categorías de contestación referida a ambas variables, con un. El instrumento tuvo una fuerte confiabilidad de 0.870. Se realizó el análisis correspondiente a los resultados de la encuesta llegando a la demostración empírica de que el 87% apoya o considera positivamente los requerimientos de las dimensiones e indicadores propuestos en el instrumento; esto fue ampliamente corroborado y contrastado empleando el chi cuadrado. Se concluyó que el liderazgo educacional del director tiene relación significativa con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

Palabras clave: Liderazgo educacional, logro académico, calidad.

Abstract

The objective of the present investigation was to determine how the educational leadership of the director relates to the academic achievement of the official students of the Diploma in Leadership and Management of the Infantry Company, in the Army Infantry School - 2017, from the vision of the student officers. The focus was on quantitative research, descriptive correlational type, non-experimental design, transversal. The population was composed of 43 students, the sample was 39, to whom two instruments were applied: a survey of 12 questions with a scale of three categories of responses referring to the variable "educational leadership", and a survey of 3 questions with a scale of three categories of answers referred to the variable "academic achievement". The instrument had a strong reliability of 0.870. The analysis corresponding to the results of the survey was made, arriving at the empirical demonstration that 87% support or positively consider the requirements of the dimensions and indicators proposed in the instrument; this was widely corroborated and contrasted using the chi square. It was concluded that the educational leadership of the director has a significant relationship with the academic achievement of the student officers of the Diploma in Leadership and Management of the Infantry Company, in the Army Infantry School - 2017.

Key words: Educational leadership, academic achievement, quality.

Introducción

Los temas basados en esta investigación están aludido al liderazgo educacional, por un lugar, y al logro académico, por otro lugar. El trabajo se genera en la Escuela de Infantería del Ejército, y la población lo conforman los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería; diplomado que se utiliza anualmente en esa casa de estudios, que se ubica en el distrito de Chorrillos, Lima.

El Ejército del Perú, es una constitución tutelar de la Patria, que continuamente se encuentra indagando la calidad total en todas las funciones en las que contribuye, lo normativo o educativo es una de ellas. Por ello el interés del investigador de indagar en base a estos temas en la Escuela de Infantería del Ejército y en qué dimensión se vinculan entre ambas.

De una forma general el liderazgo educacional del director está basada a las acciones físicas, morales o espirituales, vinculadas con la realización de su función como lo principal de una institución educativa, siempre y cuando estos actos ocurran en hechos positivos que beneficien el desarrollo educativo, y la realización de las metas y objetivos proyectados por la institución. En estas etapas, en las estructuras de todo tipo, La causa humana se ha transformado en el más primordial para la adquisición de los propósitos de las empresas, el modo de liderar, el trato al personal, etc., han hecho que se incremente el prestigio de tal o cual estructura.

Por otro lado, el logro académico, es aquel que se consigue en las instituciones o casas de aprendizaje, y es la que perjudica el progreso de los oficiales alumnos, pueden ser realizados por diversas causas, en este caso tendremos que estudiar el caso vinculado con el liderazgo del director.

La motivación principal de esta investigación se establece en definir, a criterio de los oficiales alumnos, cómo se localiza el liderazgo educacional del Director, en sus tres

funciones elementales y fundamentales: pedagógica, institucional y administrativa; de igual forma, definir el logro de aprendizaje que obtienen los oficiales alumnos con la Escuela de Infantería, contando con tres aspectos: Motivación, interpretación y retención; y si es que hay vínculos entre ambas variables.

El trabajo se ha efectuado en cinco (05) capítulos.

El capítulo I, menciona al planteamiento del problema, en ella se preguntó ¿Cómo se relaciona el liderazgo educacional del director con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería de la Escuela de Infantería, en el periodo 2017?; de igual forma se definen las metas, importancia, alcance y limitaciones que se tuvieron para realizar esta investigación

El capítulo II, menciona al marco teórico: antecedentes, bases teóricas de ambas variables y la definición de términos básicos.

El capítulo III, este menciona las hipótesis, variables y su operacionalización.

En el capítulo IV se especifica la metodología que se utilizó para generar esta investigación: enfoque, tipo, diseño, población, muestra, técnicas, instrumentos, etc.

En el capítulo V se muestra los resultados de la investigación su análisis, discusión, para finalizar en las conclusiones y recomendaciones que realiza el autor a la dirección.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1 Determinación del Problema

En todas las casas de estudios, siempre hay alguien que es el guía, representante, encargado, etc. como se le quiera llamar, que lleva las riendas de una institución educativa, en todos los aspectos de la gestión, entiéndase planeamiento, dirección, control y supervisión, esta persona es más comúnmente llamado Director.

El sistema educativo está atravesando por cambios importantes en temas relacionales, en consonancia a los acuerdos internacionales y nacionales asumidos en el sector educativo. Estos cambios son producto, asimismo, de la atención preocupada del Estado y la sociedad educadora peruana en su conjunto ocasionada por el bajo nivel educativo que es considerado el Perú, en las diferentes calificaciones mundiales.

El sistema educativo militar, no puede ser ajeno a estas causas o a estos cambios, y se involucra en temas de calidad educativa, teniendo plena conciencia que para que el binomio profesor – alumno funcione como es debido, los directores de las Escuelas de Armas y Servicios, deben asumir el rol que les corresponde como conductores, ya sea en su función pedagógica, institucional o administrativa.

Uno de los grandes retos que, en la actualidad, enfrentan las instituciones de educación básica y superior es el de crear estrategias útiles para que los docentes se comprometan con los objetivos organizacionales y se integren en los proyectos institucionales.

Cueva. (2006), señala que el liderazgo es la función o autoridad de quien conduce o dirige. La palabra liderazgo cubre las nociones de autoridad, de poder, de prestigio, en otras palabras, define el fenómeno de cristalización de las opiniones y comportamientos de un grupo bajo la acción de un líder. En cuanto a liderazgo educacional, el IPE (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación), considera que el liderazgo es el conjunto

de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional, primordialmente por medios no coercitivos; agrega además que gestión y liderazgo son dos nociones integradoras del universo de los procesos de dirección de los ámbitos organizativos. La gestión se relaciona más directamente con las estrategias, la eficacia y los objetivos de cada proyecto, en tanto que el liderazgo se vincula con los valores, los propósitos, la pasión y la imaginación, necesarios para poner en circulación los procesos de animación y movilización de los actores del sistema. El enfoque gerencial lo dimensiona en tres campos: lo pedagógico, lo institucional y lo administrativo.

Según (Pizarro, 2015), el logro académico es una medida de las capacidades respondientes o indicativas que manifiestan, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación. Desde una perspectiva propia del alumno, define el rendimiento como una capacidad respondiente de este frente a estímulos educativos, susceptible de ser interpretado según objetivos o propósitos educativos pre-establecidos. Este tipo de logro académico puede ser entendido en relación con un grupo social que fija los niveles mínimos de aprobación ante un determinado cúmulo de conocimientos o aptitudes; el logro académico se define en forma operativa y tácita afirmando que se puede comprender el rendimiento escolar previo como el número de veces que el alumno ha repetido uno o más cursos.

En esta Escuela se desarrollan dos diplomados de Liderazgo y Gestión, una para Batallones de Infantería y otra para Compañías de Infantería, cada una de ellas tienen sus alumnos y también sus profesores, no necesariamente son los mismos. En este caso la investigación tendrá como población a los oficiales capitanes o sea los que están en el Diplomado de Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería.

Es por eso el interés del investigador de hacer una investigación al interior de la Escuela de Infantería, para demostrar la relación que existe entre el liderazgo educacional del Director y el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

1.2 Formulación del Problema.

1.2.1 Problema general.

PG. ¿De qué manera se relaciona el liderazgo educacional del director con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017?

1.2.2 Problemas específicos.

PE1. ¿De qué manera se relaciona la gestión pedagógica del director con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército – 2017?

PE2. ¿De qué manera se relaciona la gestión institucional del director con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército – 2017?

PE3. ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa del director con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército – 2017?

1.3 Objetivos.

1.3.1 Objetivo general.

OG. Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo educacional del director con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

1.3.2 Objetivos específicos.

O_{E1}. Determinar de qué manera se relaciona la gestión pedagógica del director con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

O_{E2}. Determinar de qué manera se relaciona la gestión institucional del director con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

O_{E3}. Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa del director con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

1.4 Importancia y Alcances de la Investigación

Se pretende demostrar la relevancia que tiene el liderazgo educacional del director en el logro académico de los oficiales alumnos, durante el proceso de enseñanza-aprendizaje en la Escuela de Infantería.

Al punto de vista teórico esta investigación contribuirá al desarrollo científico dentro del contexto de los sistemas de calidad y gestión educativa.

Al punto de vista práctico, servirá para que los involucrados en el proceso educacional tomen mayor conciencia sobre la importancia que tiene el logro en una organización académica, para llegar a los objetivos trazados, bajo la guía de un buen líder.

Al punto de vista metodológico, contribuirá a desarrollar la investigación científica, y podría servir de base para futuras investigaciones.

Los resultados de la presente investigación les servirán a las autoridades responsables de la Escuela de Infantería para aplicar estrategias apropiadas que permitan mejorar los resultados esperados, dentro de lo que significa calidad del servicio educativo.

Alcance temporal, se realizó en el primer semestre del año 2017.

Alcance social, oficiales alumnos de la Escuela de Infantería, y

Alcance espacial, se realizó en las instalaciones de la Escuela en mención, en el distrito de Chorrillos, provincia y departamento de Lima.

1.5 Limitaciones de la Investigación

La gran limitación en estos tipos de investigación social, fueron el poco tiempo que disponen los sujetos de investigación, y la poca bibliografía que sobre estos dos temas en conjunto existe en claustros académicos castrenses. Finalmente, se cumplió el cometido.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes del Estudio

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Raxuleu (2014) en su investigación: *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente* (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A.), entregada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, genera una indagación de tipo descriptivo correlacional y tuvo como propósito primordial, detallar el vínculo del liderazgo del director con el desempeño pedagógico del docente. El estudio señaló que hay una alta relación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente. El liderazgo de los directores, desde el punto de vista de los tres grupos encuestados obtuvo resultados beneficiosos en ocho de los once aspectos verificados y calculados, ya que sólo tres han sido calificados como defectuosos. Es de recalcar que es un indicador que muestra la más alta fortaleza y es el que pertenece al fomento de un entorno de respeto y seguridad.

Aguilar (2011) en su investigación: *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*, entregada en la Universidad de Alcalá, Madrid, España, genera una indagación con enfoque mixto, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal; con el propósito de establecer vínculos entre el clima de función que se intuye en las instituciones educativas de la Fundación estableciendo futuro y saber el liderazgo que se trabaja en las mismas, para contar con propuestas de mejoramiento que incidan en la calidad educativa. Se tomó una muestra de 25 directivos al que se les aplicó dos instrumentos, una por cada variable. Los resultados demuestran que, en términos mayoritarios, los centros de la FCF se identifican con tipos de liderazgo bastante positivos, con unos niveles de satisfacción

bastante altos de los líderes hacia los docentes y viceversa. Se valora de forma muy positiva y es mencionado en muchos casos el esfuerzo extra que realizan en la institución todos sus empleados. También la efectividad de éstos, y en general se rechazan aquellos tipos de liderazgo que implican el acto de eludir responsabilidades por parte del líder y la pasividad ante las tomas de decisiones. La mayoría sienten que se encuentran en un ambiente de trabajo agradable en cuanto al apoyo, la cohesión y la implicación propia y de los compañeros de trabajo. Sienten también que las decisiones que toman los líderes repercuten en una buena organización del centro, la claridad de objetivos y el control al que se sienten sometidos, aunque los niveles de presión tampoco resultan muy altos entre el profesorado, sino que más bien parecen responder a una imagen de la autoridad muy marcada en cuanto a sus posiciones.

Labrador (2012) en su investigación: *Logro académico en estudiantes de la Facultad de Farmacia y Bioanálisis de la Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela*, presentada en la Universidad de Alcalá-España, realiza una investigación con el objetivo de estudiar el logro académico, así como algunos recursos psicosociales empleados, para su afrontamiento, en estudiantes de la Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. La muestra estuvo constituida por 856 estudiantes del curso regular, de la Facultad de Farmacia y Bioanálisis. Para la medición del nivel de logro académico se empleó el Cuestionario de Evaluación del Logro Académico (CEEA). Para medir las variables sociodemográficas y los recursos de afrontamiento ante el logro académico, se empleó un cuestionario creado por la autora. Los resultados obtenidos reportan: 1) Los estudiantes presentaron un logro académico medio de 5.04 puntos ($x = 5.04 \pm 1.18$). 2) Las variables sociodemográficas: sexo y número de hijos ($p = 0.000 < 0.05$ y $p = 0.000 < 0.05$), estado civil y edad ($p = 0.041 < 0.05$ y $p = 0.019 < 0.05$) y el período académico cursado ($p = 0,047 < 0.05$), resultaron estadísticamente significativas, incidiendo en el nivel de logro

académico, en los estudiantes de ambas carreras. 3) En el manejo del logro, el recurso psicosocial más utilizado fue leer ($p=0.001<0.05$), seguida de actividades como practicar deportes ($p=0.034<0.05$) y escuchar música ($p=0.043<0.05$). 4) En cuanto a los factores asociados al nivel de logro académico; el factor logro en los exámenes reportó valores de $x=6.26\pm 1.24$, los ítems asociados con este factor que mostraron mayores promedios fueron: la falta de tiempo para estudiar ($x=7.58$), la excesiva cantidad de materia para estudio ($x=7.27$), preparar un examen ($x=6.90$) y esperar sus resultados ($x=6.73$). El factor de ansiedad social estuvo representado por $x=5.38$. Destacando el efectuar un examen oral ($x=6.33$) y ser interrogado en clase ($x=5.82$); y en el factor logro general, los promedios más altos se focalizaron en participar en un seminario (discusión de temas en grupos reducidos) ($x=4.61$), tanto para el grupo de la carrera de Farmacia ($x=4.76$) como para los estudiantes de Bioanálisis ($x=4.51$).

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Bedoya, Perea y Ormeño (2006) en su investigación: *Evaluación de niveles, situaciones generadoras y manifestaciones de logro académico en alumnos de tercer y cuarto año de una Facultad de Estomatología*, publicada en la Revista Estomatológica Herediana, de la Universidad Peruana Cayetano Heredia; en su trabajo determinaron que el 96,6% de los alumnos de la Facultad de Estomatología reconocieron la presencia de logro académico, siendo los alumnos de tercer año los que presentaron los niveles más altos. Las mujeres presentaron niveles más bajos de logro en relación con los varones. Las situaciones mayormente generadoras de logro fueron las mencionadas previamente, además de trabajos de cursos y responsabilidad por cumplir obligaciones académicas. Las manifestaciones físicas, psicológicas y comportamentales se presentaron con mayor intensidad en los varones; siendo las psicológicas, las que tuvieron mayor presencia e intensidad en ambos sexos y años de estudios. Finalmente, se encontró que el nivel de

logro académico se relacionó positivamente con todas las situaciones generadoras y manifestaciones físicas y psicológicas; así como se relacionó negativamente con algunos comportamientos indagados.

Ruiz (2011) en su investigación: *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte*, presentada en la UNMSM, realiza una investigación con el objeto de determinar la influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de 3 IIEE; la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo- correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal; la muestra estuvo constituida por 175 docentes. Como técnica de recolección de datos aplicó una encuesta, a la que analizó con modelo de regresión lineal múltiple para probar las hipótesis. Determinó la correlación de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional en la eficacia de las instituciones educativas. Además, dentro del estilo de liderazgo transformacional, las sub dimensiones, influencia idealizada y estimulación intelectual influyen significativamente en la eficacia de las instituciones educativas; al igual que las sub dimensiones, recompensa contingente y dirección por excepción activa del estilo de liderazgo transaccional influyen significativamente.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Referente a liderazgo del director.

2.2.1.1 Definiciones.

Empezaremos precisando que o a quien se le llama líder. Según (Collao, 1997), el líder es el que guía, jefe, directivo. Es el que va en la cabeza de la estructura. Plantea con precisión los medios para lograr los propósitos y establece una visión a futuro al que él decide llegar.

Después, el liderazgo es un vínculo de dominio entre los líderes y seguidores que desean contar con una modificación real y resultados que manifiestan sus objetivos divididos. (Hellriegel, 2005).

Cueva, (2006), indica que el liderazgo es la autoridad de quien guía o destina. La palabra liderazgo cubre el conocimiento de autoridad, de mando, de autoridad, determina el fenómeno de concreción de las opiniones y conductas de una agrupación bajo el hecho de un líder.

Alvarado, (2003) al desempeñarse en el liderazgo y en vínculo con la administración lo detalla como: La función de transportar, encaminar, dirigir a los colaboradores basadas en el vigor de los conocimientos, de la personalidad, del talento, del interés y la capacidad administrativa logrando los propósitos institucionales propuestos.

2.2.1.2 Características del líder.

Según (Aguilera, 2011), las características resaltantes de un líder son las siguientes:

- *Capacidad de comunicarse.* La comunicación es en dos sentidos. Tiene que manifestar muy clara sus pensamientos y sus conocimientos, y conseguir lo escuchen y las comprendan.
- *Capacidad de control emocional.* Un líder no puede llevar por la furia, el afecto o el pánico, un líder tiene siempre que controlar sus impresiones. No indicamos que tiene que ser perfecto, pero sí tendría que saber controlar sus impresiones.
- *Capacidad de establecer metas y objetivos.* Para poder liderar un grupo, hay que saber cómo conducirlo. Sin un objetivo claro, ningún sacrificio es conveniente. Los objetivos tienen que ser congruente con la capacidad del grupo. No sirve establecer metas que no podemos efectuar.

- *Capacidad de planeación.* Una vez dispuesto el objetivo, es imprescindible generar un plan para poder llegar hacia ella. En ese plan se tiene que detallar los hechos que se tienen que realizar, el instante en que se deben efectuar, las personas que están encargadas de ellas, los recursos imprescindibles, etc.
- *Capacidad de conocerse.* Un líder sabe sus fortalezas y las emplea al máximo. Asimismo, sabe cuáles son sus debilidades y busca solucionarlas.
- *Capacidad de crecer y hace crecer a su gente.* Para poder progresar, no se aferra a al puesto que tiene y funciones presentes. Para poder progresar, educa a su gente, autoriza funciones y establece oportunidades para todos.
- *Capacidad de argumentar.* Se tiene que acostumbrar a contar con las palabras apropiadas, modo correcto de describir y detallar tus ideas, lo que deseas y lo que crees adecuado.
- *Capacidad de seguridad.* Si un líder no es muy seguro por lo tanto no hay particularidad de liderazgo que sea útil, el liderazgo contiene creencia y seguridad. Los demás no confían en ti, tu si tienes que confiar en ti mismo y después los demás confiaran en ti.
- *Ser humilde, sincero y progresar de ese modo se puede confirmar un liderazgo evidente, claro que no es perfecto, pero es muy destacado en cualquier líder que puedas hallar.*
- *Es Innovador.* Siempre averiguara recientes y mejores formas de realizar las cosas. Esta particularidad es imprescindible ante un mundo que progresa velozmente, con tecnología diferente, y largamente competido.
- *Un líder es responsable.* Entiende que su liderazgo le da mando, y usa ese mando en provecho de todos.

2.2.1.3 Componentes del Liderazgo

- La creatividad
- Autoestima
- Comunicación efectiva
- Equilibrio
- La visión
- Equilibrio

2.2.1.3.1 Autoestima.

Según (Roger, 1989), saber nuestro nivel de autoestima es muy importante para poder saber en qué lugar nos ubicamos, y elegir que debemos generar al respecto. Tenemos que apoyarnos para saber el nivel de autoestima que tenemos conociendo en nosotros determinados detalles como ideas y afectos en sí mismo que tienden a cambiar que se basa en la práctica habitual. Los resultados de una evaluación, como indican sus compañeros, los altibajos que tiene una relación amorosa etc. pueden contar con un impacto eventual en su efecto de bienestar. La autoestima se encuentra muy arriba de los altibajos habituales vinculados con las modificaciones en las situaciones habituales. Para las personas con un nivel alto de autoestima estos altibajos habituales de la vida pueden causar cambios eventuales en su bienestar. Pero en una persona con baja autoestima estos altibajos pueden causarle una gran diferencia.

Sigue Roger, reconocer a las personas que cuentan con un nivel de autoestima alto es elemental, son personas que se llevan muy bien con la gran parte de las personas, de trato placentero, la presencia de él es muy grata y muy bien recibida, y siempre se encuentran dispuestos a cooperar. Son aptos de oír las críticas sin tomárselo personalmente. Es muy común de que ellos conducen mejor esas circunstancias ya que los mensajes negativos cuentan con un bajo poder en ellos, no generan eco en su mente.

Según (Soto, 1996), la autoestima cuenta con dos factores, uno de ellos es la sensación de seguridad frente a los enfrentamientos de la vida: la eficiencia propia y el otro es la sensación de contar con la felicidad: el respeto a uno mismo. La eficiencia propia representa la seguridad de la actividad de mi mente, seguridad para razonar y comprender, para poder aprender a seleccionar y tomar decisiones; seguridad para comprender la acción de la realidad que ingresan en el ámbito de mis importancias y obligaciones; en poder creer en mí mismo; en la seguridad de mí mismo.

Las personas que cuentan con baja autoestima aseguran que no se encuentran valoradas, ni respetadas y tampoco se encuentran capaces. Es un acto profundo que nos imposibilita progresar en la vida. Las personas con baja autoestima cuentan con un enemigo en el interior que le habla al oído para poder manifestarles cosas negativas. En absoluto contamos en el interior sentimientos que aún no resolvemos, sin embargo, no siempre somos conscientes de estos. Los sentimientos ocultos de dolor habitualmente se transforman en enfado, pero con el tiempo convertimos este enfado hacia nosotros mismos, asignándole un sitio a la depresión. Estos sentimientos se apropian de muchas formas: ataques de intranquilidad, cambios de humor, reacciones excesivas, hipersensibilidad, ubicar lo negativo en circunstancias positivas y sentirse autodestructivos.

Según (Fischman, 2001), la autoestima es el sentimiento valorativo de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad. Esta se aprende, cambia y la podemos mejorar. Es a partir de los 5-6 años cuando empezamos a formarnos un concepto de cómo nos ven nuestros padres, profesores, compañeros, amigos, etcétera y de las experiencias que vamos adquiriendo. La autoestima se desarrolla a lo largo de nuestras vidas y a medida que nos formamos una imagen de nosotros mismos de lo que llevamos en nuestro interior la comparamos con las experiencias de otras personas, con relación a las actividades que

realizamos, de modo tal de fortalecerla o no. Por eso las experiencias vividas durante la infancia, nuestros éxitos y tropiezos, y como fuimos tratados en cada ocasión por los miembros de nuestra familia inmediata, estas juegan un papel predominante en el establecimiento de la autoestima y, la calidad de estas experiencias influye directamente sobre nuestro nivel de rendimiento académico ya sea de manera positiva o negativa. Según como sea nuestra autoestima, ésta incide en nuestros fracasos y éxitos, ya que una forma adecuada, vinculada a un concepto positivo del sí mismo potenciará la capacidad de las personas para desarrollar sus habilidades y aumentará el nivel de seguridad personal, también moldea nuestras vidas, nosotros estamos inmersos en una gran cantidad de creencias, supuestos y prejuicios que son considerados verdaderos, pero que no necesariamente lo son.

Según (Goleman, 1995), el principal disparador de la ira son situaciones en las que nos sentimos en peligro físico, pero sobre todo cuando las afectadas pueden ser nuestra autoestima y nuestra dignidad. Para ser líder, es necesario tener una autoestima positiva de sí mismo, si es inexistente el liderazgo antes de ser beneficio, produce severos males a los demás. Un líder con una autoestima positiva cree firmemente en ciertos valores y principios, está dispuesto a defenderlos aún, cuando encuentre fuerte oposiciones colectivas, y se siente lo suficientemente seguro como para modificar esos valores y principios si nuevas experiencias indican que estaba equivocado. Es capaz de obrar según crea más acertado, confiando en su propio juicio, y sin sentirse culpable cuando a otros les parece mal lo que haya hecho. No emplea demasiado tiempo preocupándose por lo que haya ocurrido en el pasado, ni por lo que pueda ocurrir en el futuro. Tiene confianza por su capacidad para resolver sus propios problemas, sin dejarse acobardar por los fracasos y dificultades que experimente. Se considera y realmente se siente igual, como persona, a cualquier otra persona, aunque reconoce diferencias en talentos específicos, prestigio

profesional o posición económica. Da por supuesto que es una persona interesante y valiosa para otros, por lo menos para aquellos con quienes se asocia. No se deja manipular por los demás, aunque está dispuesto a colaborar si le parece apropiado y conveniente. Reconoce y acepta en sí mismo una variedad de sentimientos e inclinaciones tanto positivas como negativas y está dispuesto a revelarlas a otra persona si le parece que vale la pena. Es sensible a las necesidades de los otros, respeta las normas de convivencia generalmente aceptadas, reconoce sinceramente que no tiene derecho a mejorar o divertirse a costa de los demás.

2.2.1.3.2 Comunicación efectiva.

Según (Maturana, 1992), la comunicación se logra cuando un líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente. Sin embargo, la comunicación puede ser muy útil pero también muy peligrosa. Bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal y, mal usada, puede generar dolor, rabia e indignación y crear un clima destructivo en la organización. En el conversar construimos nuestra realidad con el otro. No es una cosa abstracta. El conversar es un modo particular de vivir juntos en coordinaciones del hacer y el emocionar. Por eso el conversar es constructor de realidades. Al operar en el lenguaje cambia nuestra fisiología. Por eso nos podemos herir o acariciar con las palabras. En este espacio relacional uno puede vivir en la exigencia o en la armonía con los otros. O se vive en el bienestar estético de una convivencia armónica, o en el sufrimiento de la exigencia negadora continua. Citado por (Ponce, 2008).

Saber escuchar.

Según (Echevarría, 1996), el escuchar es el factor fundamental del lenguaje. Hablamos para ser escuchados. El hablar efectivo sólo se logra cuando es seguido de un escuchar efectivo. El escuchar valida el hablar. Es el escuchar, no el hablar, lo que confiere

sentido a lo que decimos. Por lo tanto, el escuchar es lo que dirige todo el proceso de la comunicación.

El éxito social se basa en las buenas relaciones, pues nada podemos hacer exclusivamente solos. Y esas buenas relaciones se apoyan en una comunicación efectiva, la cual no es tal, a menos que sepamos expresarnos y escuchar adecuadamente. Pero saber escuchar no es algo precisamente fácil de lograr. Resulta un hecho evidente que cada persona, en su fuero interior, desea o necesita ser escuchado con respeto y cortesía. Puede decirse que todos queremos expresarnos, obtener atención y reconocimiento. Sin embargo, tendemos a sentirnos frustrados, pues son pocos los que pueden ostentar algún dominio notable en el arte de saber escuchar.

Según (Olaya, 1995), muchas personas sufren por su incapacidad de ser escuchados, por su dificultad para reclamar o su dificultad para reconocer el trabajo de otros.

Según (Maturana, 1992), el ser humano puede realizar una mirada sobre su emoció, puede reflexionar porque tiene el lenguaje. Todo vivir humano ocurre en conversaciones y es en ese espacio donde se crea la realidad en que vivimos.

Saber expresarse asertivamente.

La comunicación efectiva se basa fundamentalmente en la Argumentación, la Oratoria y la Comunicación no Verbal.

La argumentación. Es el orden como se presentan los argumentos, y existen dos maneras de argumentar: argumentación estática o discursiva (la que hacemos al exponer sin interrupciones nuestra postura) y argumentación dinámica o dialéctica (la que hacemos al exponer en una discusión nuestra postura). De la argumentación discursiva se encarga la Retórica, que es la disciplina cuyo objeto de estudio es el diseño formal y argumental de un texto oral o escrito (a lo que también contribuyen generosamente la Gramática y la Literatura). Este diseño del texto lo enfoca la Retórica desde la perspectiva de potenciar la

distribución equilibrada de las cargas emotivas e intelectuales del texto, de modo tal que persuada (a corto plazo) y convenza (a largo plazo). Su antigüedad se remonta al siglo V a.C. De la argumentación dialéctica se ocupa la Dialéctica, que es la disciplina cuyo objeto de estudio es la dinámica argumental.

La oratoria. Es la disciplina que estudia la puesta en escena de un texto oral (una charla de ventas, un discurso político, un sermón religioso, etc.), esto es, la manera como se enuncia dicho texto, atendiendo al manejo del relieve elocutivo o modulación de rasgos tales como el volumen, el tono y el ritmo, al manejo de las reiteraciones (repeticiones estratégicas), al manejo de los silencios, y al manejo de la respiración, impostación de la voz y dicción. Podríamos decir que en este eje subyacen los elementos de relieve emotivo que maneja un líder.

La comunicación no verbal. Es la ciencia encargada de estudiar el significado del discurso no verbal, partiendo del postulado de que, en toda comunicación, hay un 60% a 70% de información codificada no verbalmente, que no puede ser falsificada, y que solo está visible para quien pueda leer dicho discurso. Posee tres grandes campos de estudio: kinésico, proxémico y paralingüístico. El Campo Kinésico se ocupa del significado de los gestos en el marco de una conversación, es decir, de las actitudes expresadas durante una comunicación oral. El Campo Proxémico estudia la disposición del cuerpo en el espacio, en relación tanto a otros cuerpos como a mobiliarios y objetos, relaciones que expresan básicamente poder y aceptación. El Campo Paralingüístico estudia las variaciones en el volumen, tono y ritmo de la voz, como expresiones actitudinales frente a una conversación.

La combinación de estos tres elementos es la clave que subyace en el éxito de los grandes oradores de la Humanidad. La comunicación del líder debe establecer una relación empática con sus seguidores, y no a través de discursos escritos por otros. El líder debe hacer un esfuerzo personal que excluya todo fingimiento y crear una verdadera

comuni3n entre su coraz3n y su mente, una comuni3n espiritual, donde la argumentaci3n del tema tratado sea tan fehaciente, que persuade sin duda alguna a los receptores.

Asimismo, el l3der debe estar consciente de que la palabra es un arma de doble filo, que cuando no es utilizada con asertividad y justicia, puede volverse contra 3l, destruy3ndolo.

En consecuencia, si un l3der quiere optimizar sus estrategias como buen comunicador debe demostrar su pensar y sentir a trav3s de las palabras, manejar con propiedad la intensidad y el volumen de la voz, utilizar la t3cnica del silencio, como respuesta sabia y establecer un lazo s3lido y diáfano con su gente. Citado por (Ponce, 2008).

2.2.1.3.3 La visi3n.

El proceso organizacional se rige hacia el futuro por una visi3n, todo proceso organizacional se desarrolla a trav3s de la comunicaci3n, por lo tanto, la comunicaci3n y la visi3n son determinantes en el Liderazgo ejercido en la organizaci3n. Una buena Visi3n mal comunicada no tiene sentido o tambi3n una visi3n deficiente puede ser mejorada y potenciada con una excelente comunicaci3n. La potencia de la visi3n est3 en los efectos de su comunicaci3n, una de las razones principales de la comunicaci3n es desarrollar la visi3n com3n. Un l3der centra la atenci3n en la coalici3n de los grupos sobre la ilusi3n de la visi3n, en la motivaci3n e inspiraci3n para mantener a la gente emocionada en la direcci3n del futuro visionado. El l3der comunica una visi3n de promesa, ilusi3n y futuro y logra que los empleados se identifiquen con ella trabajando d3a a d3a para lograrla y, todo esto, gracias un proceso exitoso de comunicaci3n. Citado por (Ponce, 2008).

Para (Senge, 1990), la Visi3n Compartida eleva a las personas sobre lo personal y lo mundano para modificar la relaci3n de la gente con la Instituci3n, ya no es la Instituci3n de ellos sino nuestra lo que crea un sentido de identidad com3n que es el primer paso para generar el trabajo en equipo. Una verdadera visi3n Compartida debe ser capaz de hacer mirar hacia adentro para descubrir sus propias pautas internas de excelencia.

2.2.1.3.4 La creatividad.

Según (Dabdoub, 2002), el espacio de la creatividad, es el espacio de la libertad del sin sentido y éste sólo se construye a través de experiencias lúdicas que tiene una persona en sus primeras relaciones con procesos y objetos en constante cambio, es decir, en su relación con lo que uno es y con lo que no es, mejor dicho, con el yo y no - yo; Con el mundo físico de los objetos para entenderlos y transformarlos.

2.2.1.3.5 Equilibrio.

Según (Warren, 1994), el líder tiene la capacidad de medir con justicia, sin arbitrariedades y aplicando normas parejas para todos, sin privilegios de ningún tipo. Todo se debe medir con la misma vara, con aquella que representa la justicia. Que un líder pierda su imparcialidad, es vergonzoso. Cuando un líder pierde la vergüenza la gente le pierde el respeto y se divide buscando su propia conveniencia. El liderazgo requiere y necesita una brújula interna muy fuerte, que nos mantenga orientados hacia dónde vamos y nos diga dónde está el verdadero norte. Las decisiones más importantes y difíciles son las que tenemos que tomar solos, y durante esos momentos hay muchas opiniones que pueden sacarlo a uno del cauce correcto.

2.2.1.4 Importancia del liderazgo en la educación.

En estos tiempos de cambios trascendentales, el capital humano se ha vuelto el más importante, siempre debe existir la figura a seguir o imitar, con mayor razón en la educación, esta figura es la del director, quien por sus virtudes y actitudes se convierte en el líder educativo o líder educacional. El ideal de liderazgo es que el director y el líder sean la misma persona.

2.2.1.4.1 Dirección y liderazgo.

Mavilo, (2006), la tiene clarísima cuando menciona que: Tener ascendencia en el grupo con el que se trabaja, aplicar las técnicas de liderazgo, son potenciadores de

productividad y de acrecentamiento personal y empresarial. Para ejercer de mejor modo la dirección de una institución es deseable hacerlo con características y cualidades del liderazgo. La administración renovada exige del director no un jefe clásico sino un director líder. Un director que encarne nuevas mentalidades, nuevas actitudes, para generar mística en toda la organización.

Sigue Calero, el liderazgo es un aspecto importante de la administración. La capacidad para guiar y dirigir con efectividad es uno de los requisitos clave para ser administrador excelente. La esencia del liderazgo es el seguimiento, el deseo de las personas por seguir a alguien, al líder, a quien perciben como medio para lograr sus propios deseos, motivos y necesidades. El liderazgo y la motivación están íntimamente interconectados. Los líderes pueden no solo responder a esos motivadores, sino también acentuarlos y disminuirlos a través del clima organizacional que se establezcan.

2.2.1.4.2 Elementos del liderazgo educacional.

Gallegos, (2004) señala que, reconociendo al liderazgo como un proceso, se consideran los siguientes elementos:

- a) Objetivo. Propósitos a alcanzar en lo institucional e individual. El líder debe tener claro la finalidad educativa, apelando a nexos comunes y buscando la unidad.
- b) Poder. El liderazgo es una forma de ejercicio del poder. Las cualidades del líder permiten la adhesión voluntaria de los agentes educativos, cuando ven credibilidad e integridad en sus acciones.
- c) Estilo. Conducta que manifiesta el líder en el ejercicio de su poder, para integrar intereses y lograr objetivos, evitando los extremos: la autocracia y la pusilanimidad, aspectos reñidos con el verdadero significado de liderazgo.

- d) Seguidores. La esencia del liderazgo es la cohesión, subordinación, el seguimiento y la emulación de los integrantes del grupo. Se sigue a un líder cuando es correcto, es decir “cuando hace lo que dice y dice lo que hace”.

Afirma (Gallegos, 2004), que el liderazgo es un proceso que abarca estos cuatro elementos ya que la presencia de ellos es importante para hablar de liderazgo.

2.2.1.4.3 Cualidades del líder educacional.

Alfonso, (2002), señala que las cualidades esenciales de líder en una institución educacional son:

- a. Coincidencia plena y consciente con el proyecto social que se trata de impulsar.
- b. Identificación con los problemas que le preocupan al colectivo.
- c. Estilo propio en la dirección. (Sello personal)
- d. Seguridad, confianza y autoridad.
- e. Ejemplo personal en su vida laboral, política y social.
- f. Resultados en su desempeño profesional específico (como especialista en determinada área).
- g. Cultura general.
- h. Capacidad para asimilar y aplicar de forma creativa los resultados de la Ciencia de la Dirección.
- i. Objetividad e imparcialidades en las decisiones y sobre todo en la evaluación y estimulación al trabajo.
- j. Iniciativa.
- k. Visión de futuro o perspectiva.
- l. Capacidad para asimilar los cambios provenientes de análisis y valoraciones objetivas.
- m. Capacidad para delegar, organizar, planificar y controlar las tareas fundamentales.

- n. Carisma personal para la dirección de un determinado colectivo.

2.2.1.4.4 El Liderazgo y el desarrollo organizacional.

Fernández & Álvarez, (2002), mencionan que existen cuatro situaciones clave en el proceso de crecimiento y desarrollo organizacional, siempre influenciados por el liderazgo:

- a) Liderazgo para facilitar el cambio y la innovación, exigencia incuestionable hoy día, para mantenerse en un mundo competitivo en el que los demás son también capaces de ofrecer servicios que responden a las expectativas de los clientes y usuarios.
- b) Liderazgo para motivar a los individuos e ilusionarles con un trabajo, que la mayor parte de las veces exige sacrificios, espíritu de auto superación y un enorme esfuerzo.
- c) Liderazgo para mantener la salud mental del grupo y armonizar los intereses individuales de sus miembros con la misión y la visión de la organización, es decir, con sus objetivos. No es fácil que un simple gestor sea capaz de responder a la demanda de los equipos de trabajo de reconvertir el conflicto y restaurar el orden y la armonía necesarios para conseguir resultados de calidad, sobre todo en las organizaciones de servicios en la que los individuos se convierten en la herramienta fundamental del éxito.

Según (Fernández & Álvarez, 2002), sobre la importancia del liderazgo en el proceso de crecimiento y desarrollo organizacional; estiman que el liderazgo facilita el cambio y la innovación imprescindible en estos días donde la competitividad, la globalización y la tecnología exigen que toda organización sea dinámica y adaptada para el cambio que son necesarios para mantener viva la organización.

El liderazgo es ejercido con el fin de dirigirse a objetivos claros para ello, motivará al individuo y al conjunto en su trabajo; donde mostrará su desprendimiento, esfuerzo y su

deseo de auto superación ya que la acción y el trabajo correcto permite que esta organización vaya creciendo y consolidándose poco a poco ganando solidez, madurez hasta lograr el desarrollo óptimo de la organización.

2.2.1.5 Principios de liderazgo.

Según (Raxuleu, 2014), el liderazgo tiene los siguientes principios:

- Mantenerse constante y sinceramente interesado por lograr el bienestar de SUS subordinados.
- Corregir los errores, cuando la indisciplina invade un departamento y afecta a un gran sector.
- Tratar de conocer siempre que es lo que piensa el subordinado para identificar el porqué de sus actos.
- No reprender en presencia de otros excepto cuando la falta haya sido pública.
- Nunca reprender si es que se está irritado.
- Mantener su conducta habitual después de efectuar una represión.
- Para mantener la disciplina es necesario el ejemplo y la buena voluntad

2.2.1.6 Estilos de liderazgo.

Según (Likert, 1976), citado por (Chiavenato, 2002), distingue dos tipos básicos de estilos de liderazgo:

2.2.1.6.1 Liderazgo delegativo.

Conlleva ceder a los subordinados la autoridad necesaria para resolver problemas y tomar decisiones sin antes pedir permiso al líder. Los líderes cuyos subordinados son maduros y tienen experiencia, o aquellos otros que desean crear una experiencia de aprendizaje para sus subordinados, no tienen más que delegar su autoridad y dejar bien claro el propósito de la misión. Sin embargo, el líder sigue siendo responsable en último

término. La característica más destacada del estilo delegativo consiste en asignar las tareas a los colaboradores y dejar que actúen por su cuenta. Basta con que el directivo haga un seguimiento ocasional, que le permita estar al tanto de lo que ocurre, asegurándose de que el colaborador dispone de los recursos necesarios. Este estilo basado en delegar precisa que el líder esté dispuesto a permitir que estos subordinados elijan sus propios métodos para realizar la tarea encomendada, y que adopten los planes o decisiones pertinentes.

2.2.1.6.2 Liderazgo transformacional.

Transforma a los subordinados retándolos a elevarse por encima de sus necesidades e intereses inmediatos, hace hincapié en el crecimiento individual -tanto personal como profesional- y en el fortalecimiento de la organización. Este estilo permite al líder beneficiarse de las aptitudes y conocimientos de subordinados con experiencia que podrían tener mejores ideas sobre cómo cumplir una misión.

2.2.1.6.3 Liderazgo liberal.

Suele adoptar un papel pasivo y entregar el poder a su grupo. Por eso no realiza un juicio sobre aquello que aportan los integrantes, a quienes concede la más amplia libertad para sus acciones. El líder deja que todos hagan su voluntad la producción del grupo es mediocre, las tareas se realizan sin tener un objetivo se pierde mucho tiempo en discusiones orientadas hacia motivos personales existe fuerte individualismo agresivo y falta de respeto por el líder.

2.2.1.6.4 Liderazgo transaccional.

Utiliza técnicas como la de motivar a los subordinados a trabajar ofreciendo recompensas o amenazando con castigos, asignar las tareas por escrito, delinear todas las condiciones para que una misión se dé por completada y dirigir por excepción, es decir, dando a conocer solamente lo que el subordinado ha hecho incorrectamente. El líder que

confía tan sólo en el estilo transaccional, sin combinarlo con el transformacional, únicamente consigue el compromiso a corto plazo de sus subordinados y hace que la gente tema tomar riesgos e innovar, además de sentir que sus esfuerzos podrían parecer egoístas. Por ello, lo más eficaz es combinar las técnicas de ambos para ajustarse a la situación.

2.2.1.6.5 Liderazgo autoritario.

Es aquel que decide por su propia cuenta, sin consultar y sin justificarse ante sus seguidores, esta clase de líder apela a la comunicación unidireccional (no hay dialogo con los subordinados). El líder es duro e impositivo. El grupo muestra fuerte presión, frustración en especial agresividad. Falta de espontaneidad, iniciativa y formación de grupos de amistad, el trabajo solo se realiza cuando el líder está presente el grupo no participa en la elaboración de planes en ausencia del líder, el grupo muestra sentimientos reprimidos.

2.2.1.6.6 Liderazgo democrático.

Es aquel que prioriza la participación de la comunidad permita que el grupo decida por la política a seguir y tomar las diferentes decisiones a partir de lo que el grupo opine. El líder es activo, consultivo y orientador. se forman grupos amistosos y se establecen relaciones cordiales. Líder y subordinados desarrollan comunicación espontanea franca y cordial. El trabajo es seguro sin alteraciones cuando el líder se ausenta.

2.2.1.6.7 Liderazgo directivo.

Es aquel en el que el líder no solicita la opinión de sus subordinados y da instrucciones detalladas de cómo, cuándo y dónde deben llevar a cabo una tarea para luego examinar muy de cerca su ejecución. El jefe es el que delimita y establece la tarea, los tiempos, el ritmo. Dirige con firmeza y mantiene una forma de hacer las cosas, y establece lo que tiene que hacer cada trabajador en base a sus capacidades y funciones.

Es un estilo adecuado cuando la escasez de tiempo impide explicar con detalle los asuntos; si el líder ha generado un clima de confianza, los subordinados asumirán que el líder ha cambiado a este estilo de liderazgo porque las circunstancias así lo requieren.

2.2.1.7 El liderazgo y la calidad.

a. Liderazgo para la calidad.

Miria, (2001) señala que el liderazgo es un aspecto central en el modelo de gestión de calidad equivalente al corazón en el cuerpo humano. Es centro motor de cualquier organización. Liderar es educar y desde esta perspectiva educacional, cada educador es un líder.

Es necesario definir el liderazgo dentro de los parámetros que se aplican a la gestión de calidad con el propósito de reconocerlo y diferenciarlo de otros tipos de control, autoridad y poder.

Liderazgo para la calidad es la ciencia de conducir una organización de la situación actual a una situación futura comparativamente mejor, donde las personas son el principal factor de cambio. En la Toyota, el liderazgo para la calidad es “Lograr que las personas realicen lo que la dirección espera, pero dentro de un ambiente agradable y donde estén contentos”.

Cuando las personas que trabajan en una organización se sienten contentas con la función que desempeñan, el compromiso con la organización aumenta y los resultados mejoran. La felicidad y la risa contribuyen a relajar tensiones que son inevitables en la organización moderna y resultan en significativos avances en el proceso de mejoramiento continuo.

El liderazgo para la calidad incluye dos elementos complementarios que aportan consistencia al modelo: un elemento es el liderazgo interno y el otro es el liderazgo externo.

El liderazgo interno se refiere a los valores de la organización, el compromiso con las personas, con la calidad y el proceso de planificación estratégica. Y considera la planificación estratégica como el plan institucional que permite que las personas transformen los valores de la organización en acciones concretas, estipulando en forma clara los estándares necesarios para establecer un proceso de mejoramiento continuo en el desempeño y los resultados de la institución.

El liderazgo externo se enfoca en la responsabilidad pública de los líderes de instituciones educacionales para participar en el desarrollo de proyectos externos y contribuir a mejorar la calidad de vida en la comunidad local, nacional e internacional.

b. De la organización jerárquica a la organización matricial.

María, (2001), señala que las organizaciones se forman y crecen en función con el estilo de liderazgo que las crea. A su vez, el estilo de liderazgo transforma las organizaciones.

Las primeras organizaciones que se formaron con propósitos de administración de funciones gubernamentales o procesos productivos tuvieron una marcada estructura piramidal. Es decir, solo una persona en dirección general, asistida por personas en posiciones inferiores. Las ordenes y comunicaciones fluían de la cumbre de la pirámide hacia abajo, y escasamente en el sentido inverso. Esta estructura prevalece en muchas organizaciones alrededor del mundo, pero la tendencia avanza rápido hacia una nueva estructura de la organización.

La organización moderna adopta una estructura matricial o plana, que se ajusta a las necesidades de la nueva organización donde la productividad depende del conocimiento, las comunicaciones efectivas y la rapidez para tomar decisiones y solucionar problemas.

La gestión de calidad es convergente con una estructura organizacional plana o matricial, donde distintas divisiones funcionan en forma interdependiente, como

mecanismos de apoyo que sincronizan las operaciones. Las divisiones están a cargo de supervisores que actúan como líderes de personas, en vez de jefes de procesos, para realizar la gestión institucional.

c. Director y la calidad educativa.

Calero, (2006), señala que, el trabajo del director para el mejoramiento de la educación es la toma adecuada de decisiones. Decidir en forma acertada es un proceso tan importante como el proceso mismo, con esto quiere decir que para encontrar una excelencia educativa se requiere de múltiples factores: entre otros, de profesores efectivos, de condiciones pedagógicas buenas, de estudiantes en buenas condiciones físicas y psicológicas, de políticas educativas claras, de universos valorativos identificables, de fluidez financiera y administrativa a nivel macro y también de la existencia cotidiana de las decisiones que se toman.

2.2.1.8 Dimensiones del liderazgo.

Se considera las del enfoque gerencial:

- En cuanto a la Gestión Pedagógica
- En cuanto a la Gestión Institucional
- En cuanto a la Gestión Administrativa

2.2.2 Referente a logro académico.

2.2.2.1 Conceptualizaciones.

Según (Pizarro, 2015), el logro académico es una medida de las capacidades respondientes o indicativas que manifiestan, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación. Desde una perspectiva propia del alumno, define el rendimiento como una capacidad respondiente de este frente a estímulos educativos, susceptible de ser interpretado según objetivos o

propósitos educativos pre-establecidos. Este tipo de logro académico puede ser entendido en relación con un grupo social que fija los niveles mínimos de aprobación ante un determinado cúmulo de conocimientos o aptitudes; el logro académico se define en forma operativa y tácita afirmando que se puede comprender el rendimiento escolar previo como el número de veces que el alumno ha repetido uno o más cursos.

Según (Pizarro & Clarks, 1998), el logro académico es una medida de la capacidad de respuesta del individuo, que expresa, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como resultado de un proceso de instrucción o formación. Los mismos autores expresan desde la perspectiva del alumno, el rendimiento académico como la capacidad de respuesta que tiene un individuo, a estímulos, objetivos y propósitos educativos previamente establecidos.

Según (Reyes, 2003), el logro académico es un indicador del nivel de aprendizaje alcanzado por el alumno; es así como éste se convierte en la tabla de medida para observar si el aprendizaje es logrado en el aula; manifiesta, además, que el logro de aprendizaje se refiere al resultado del proceso enseñanza-aprendizaje, de cuyos niveles de eficiencia son responsables tanto el que enseña como el que aprende

2.2.2.2 Características del logro académico.

García Palacios, (1991), después de realizar un análisis comparativo de diversas definiciones de logro de aprendizaje, concluyen que hay un doble punto de vista, estático y dinámico, que atañen al sujeto de la educación como ser social. En general, es caracterizado del siguiente modo:

- El logro de aprendizaje en su aspecto dinámico responde al proceso de aprendizaje, como tal está ligado a la capacidad y esfuerzo del alumno;
- En su aspecto estático comprende al producto del aprendizaje generado por el alumno y expresa una conducta de aprovechamiento;

- Está ligado a medidas de calidad y a juicios de valoración;
- El rendimiento es un medio y no un fin en sí mismo;
- Está relacionado a propósitos de carácter ético que incluyen expectativas económicas, lo cual hace necesario un tipo de rendimiento en función al modelo social vigente.

2.2.2.3 Factores que influyen en el logro académico.

Según (Martínez & Otero, 2007), el nivel de logro de aprendizaje es el resultado de una constelación de factores, que son los siguientes:

- a. *Inteligencia.* Explica que las diferentes posibilidades de aprendizaje y la mayor capacidad predictiva del nivel de logro de aprendizaje es la aptitud verbal (comprensión y fluidez oral y escrita). La competencia lingüística influye considerablemente en los resultados. Además, es importante aclarar que los test de inteligencia o aptitudes no explican por sí mismo el éxito o el fracaso, sino, más bien las posibilidades de aprendizaje. Incluso hay alumnos con resultados altos en coeficientes intelectuales; sin embargo, en rendimiento académico son muy bajos o a la inversa. Para explicar esta situación recurrimos a la motivación y personalidad.
- b. *Personalidad.* Individualidad, es la suma de la totalidad de las funciones, una organización e integración, temporal y se afirma a través de y por la conducta. En tal sentido, la formación de los docentes deberá equivaler a brindar apoyo emocional, confianza y seguridad fundamentales para el despliegue saludable y fecundo de la personalidad.
- c. *Hábitos y técnicas de estudio.* Los hábitos son las prácticas constantes de las mismas actividades y técnicas son procedimientos o recursos como el subrayado, la lectura, el resumen, mapas conceptuales, fichaje, la observación, apuntes,

entre otros, coadyuvan a la eficacia del estudio. El hábito de estudio es importante si se quiere progresar en el aprendizaje. De otro lado, conviene sacar el máximo provecho a la energía que requiere la práctica intencional e intensiva del estudio por medio de técnicas adecuadas. Está comprobado que los hábitos y técnicas de estudio tienen gran poder predictivo en el nivel de logro de aprendizaje. Mayor incluso en las aptitudes intelectuales. Las dimensiones con más capacidad de pronosticar los resultados de rendimiento son las condiciones ambientales y la planificación de estudio.

- d. *Intereses profesionales.* La toma de decisiones en base a la selección de una profesión es una de las más importantes en la vida, ya que define cómo empleara el tiempo, quiénes van a ser sus compañeros, el uso que contribuirá al progreso propio y la labor ante la sociedad.
- e. *Ambiente familiar.* Influencia notablemente en el estudiante, tanto por los vínculos que se dispone en el domicilio, como por los estímulos intelectuales, instructivos, etc. La familia es la institución primordial en los estudios.

Según (Latiesa, 1992), los factores de Logro Académico se pueden agrupar en los siguientes:

- Aspectos individuales (sexo, edad, origen familiar y escolar)
- Aspectos estructurales de la oferta de la educación.
- Aspectos vivenciales de los alumnos
- Aspectos coyunturales del mercado de trabajo
- Aspectos institucionales del Centro Universitario

Según (Tirados, 1986), los factores de Logro Académico se pueden conjuntar en los siguientes:

Factores inherentes al alumno:

- Falta de conocimiento para poder alcanzar los estudios superiores o niveles de entendimientos no apropiados a los requerimientos de la Universidad.
- Desarrollo inadecuado de aptitudes específicas acorde con el tipo de carrera elegida.
- Aspectos de índole actitudinal.
- Falta de métodos de estudio o técnicas de trabajo intelectual.
- Estilos de aprendizaje no acordes con la carrera elegida.

Factores inherentes al profesor:

- Imperfecciones educativas.
- Falta de métodos especificados a los alumnos.
- Falta de gran entrega.

Factores inherentes a la organización académica universitaria:

- Ausencia de las metas fijadas.
- Criterios objetivos por la evaluación.
- Falta de organización en diferentes materias.
- Método de selección empleado.

Se conoce el Logro académico de los alumnos de un modo objetivo. Sabiendo las distintas circunstancias desde lo que se observa en el tema de rendimiento de los oficiales alumnos, se ha decidido por una de las determinaciones operativas que se usan; se tiene en cuenta al Nivel de Logro de Aprendizaje como el resultado medio alcanzado en el tiempo que cada alumno ha estudiado.

Según (Martín, 2007), citado por (Bedoya, Perea, & Ormeño, 2006), uno de las dimensiones principales en el procedimiento de enseñanza-aprendizaje lo establece el Logro Académico del estudiante. Cuando evaluamos el Nivel de Logro académico y queremos

mejorarlo, se examinan en mayor o menor nivel las causas que pueden influenciar en él, generalmente de fundamentos entre otros: causas socioeconómicas,

- La extensión de los programas de estudio,
- Las metodologías de enseñanza empleados,
- Los obstáculos de utilizar una enseñanza personificada,
- Las ideas previas que poseen los oficiales alumnos,
- El nivel de pensamiento formal de los mismos.

En base a lo anteriormente indicado menciona que se puede contar con una capacidad intelectual muy buena y también buenas habilidades, pero también indica que no se tiene un rendimiento apropiado, ante la disyuntiva y con la expectativa de que el Nivel de Logro de Aprendizaje es un fenómeno multifuncional es por ello que se trata de manifestar sus principios.

Por otro lado, (Vélez, 2000), citado por (Bedoya, Perea, & Ormeño, 2006), indica una docena de circunstancias que se vinculan a los logros académicos; ya que esto es de específico interés en la calidad de educación (en primaria y secundaria) en los países latinoamericanos, evaluadas por las pruebas de logro cognoscitivo, se verifica muy baja en terminaciones absolutas como concernientes en base a países que avanzaron más. Hay escasos estudios que posibilitan generar comparaciones sistemáticas ponen a los países de América Latina y el Caribe por debajo de distintas regiones del mundo. Los descubrimientos de las verificaciones pueden ser básicamente notables para poder incrementar los niveles de logro entre los alumnos de un bajo rendimiento.

2.2.2.4 Enfoques técnicos acerca del rendimiento (logro) académico.

Según (Quiroz, 2001), hay enfoques técnicos que definen el nivel de logro académico, son los siguientes:

a) *Rendimiento basado en la voluntad.* Esta concepción asigna la capacidad del individuo a su voluntad, (Kaczynska, 1986), confirma que tradicionalmente se sabía que el rendimiento académico era en base a la buena o mala intención del alumno, desconociendo otros elementos que influyen en el rendimiento.

Motivación.

b) *Rendimiento basado en la capacidad.* Esta posición manifiesta que el rendimiento académico se encuentra definido no solo por la dinamicidad del empeño, de igual forma por los principios con los que la persona se halla dotado. Por ejemplo, la inteligencia. Interpretación.

c) *Rendimiento en sentido de utilidad o de producto.* Dentro de esta tendencia que genera hincapié en función al rendimiento se puede nombrar determinados autores, entre ellos (Marcos, 1976), confirma que el rendimiento académico es el beneficio o utilidad de las funciones tanto pedagógicas como informativas, las formativas o sencillamente nocionales. Retención.

2.2.2.5 Dimensiones del logro académico.

Se considera las propuestas por (Quiroz, 2001).

- Motivación
- Interpretación
- Retención

2.3 Definición de Términos Básicos

Aprendizaje.

Cambio de conducta relativamente permanente en base a la experiencia. Desde el punto de vista de la psicología cognitiva se conoce al aprendizaje como grupos de procedimientos que tienen como objeto el proceso de la información.

Dirección.

Actividad imprescindible para mantener de manera eficaz la actividad de la organización, de modo que los objetivos se puedan desarrollar, las técnicas funcionen y se consigan las metas.

Ejecución académica.

Hechos efectuados por una persona como conclusión de los compromisos o tareas que se basan a su rol de aprendiz.

Estilo de Liderazgo.

Es el modo de cómo se genera la función de transportar, encaminar, dirigir a los colaboradores en base a los conocimientos, la personalidad, el talento, la voluntad y la capacidad administrativa hacia el poder lograr las metas institucionales preestablecidas.

Liderazgo.

Constituye el hecho de trasladar a las personas en una dirección por medios no coactivos, pero sí en base a los conocimientos, la personalidad, talento, voluntad, capacidad administrativa y al poder alcanzar las metas institucionales preestablecidas.

Logro Académico.

Resultado, cuantitativo o cualitativo, o los dos, del desempeño de los oficiales alumnos en designadas materias, cursos, titulados, maestrías, etc. en una establecida etapa.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general.

H_G. El liderazgo educacional del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

3.1.2 Hipótesis específicas.

H_{E1}. La gestión pedagógica del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

H_{E2}. La gestión institucional del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

H_{E3}. La gestión administrativa del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

3.2 Variables.

3.2.1 Variable 1.

- Liderazgo educacional del director

Definición conceptual. Constituye la acción de mover a la gente en una dirección por medios no coercitivos, sí en base a las ideas, al carácter, talento, voluntad, habilidad administrativa y al logro de objetivos institucionales preestablecidos

3.2.2 Variable 2.

- Logro académico

Definición conceptual. El conocimiento de las condiciones que hacen posible el cumplimiento de un conjunto de características deseable en los sujetos, fundamentalmente porque se corresponden con la dinámica de la sociedad actual, y sobre todo con los estándares que se reflejan en las evaluaciones internacionales y que muestran los comportamientos deseables en términos de logros de competencias. Los cuales deben ser asumidos, dado que reflejan las grandes intencionalidades de la educación, sobre todo a escalas nacional e internacional.

3.3 Operacionalización de Variables

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
Variable 1	Gestión Pedagógica	- Aprendizaje de los alumnos	- Análisis de contenido.	- Cuadros estadísticos.
		- Desempeño óptimo	- Observación.	- Observación directa
		- Innovación y capacitación	- Encuesta.	- Cuestionarios estructurados
Liderazgo Educativo del Director	Gestión Institucional	- Clima institucional	- Análisis de contenido.	- Cuadros estadísticos.
		- Comunicación	- Observación.	- Observación directa
		- Solución de conflictos	- Encuesta.	- Cuestionarios estructurados
Variable 2	Gestión Administrativa	- Identificación	- Análisis de contenido.	- Cuadros estadísticos.
		- Eficacia y eficiencia	- Observación.	- Observación directa
		- Recursos humanos	- Encuesta.	- Cuestionarios estructurados
Logro Académico	Motivación	- Recursos materiales	- Análisis de contenido.	- Cuadros estadísticos.
		- Interna	- Observación.	- Observación directa
		- Externa	- Encuesta.	- Cuestionarios estructurados.
Logro Académico	Interpretación	- Personal	- Análisis de contenido.	- Cuadros estadísticos.
		- Social	- Observación.	- Observación directa
		- Largo plazo	- Encuesta.	- Cuestionarios estructurados
Logro Académico	Retención	- Corto plazo	- Análisis de contenido.	- Cuadros estadísticos.
		- Largo plazo	- Observación.	- Observación directa
		- Corto plazo	- Encuesta.	- Cuestionarios estructurados

Capítulo IV. Metodología

4.1 Enfoque de Investigación

Empleamos el enfoque cuantitativo, ya que partiendo de las variables buscaremos sus dimensiones hasta llegar a los “indicadores” de cada una de ellas, las que serán motivo de medición en el estudio y búsqueda de relación entre ellos, mediante técnicas e instrumentos, y posteriormente mediante la contrastación de hipótesis.

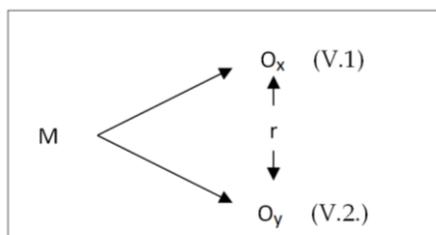
4.2 Tipo de Investigación

Es una investigación de tipo descriptivo - correlacional.

4.3 Diseño de Investigación

Es una investigación de diseño **no experimental**, es decir, no manipulamos variable alguna, sino que observamos el fenómeno tal y como se da en su contexto natural en un momento determinado, para posteriormente evaluarlo y establecer la consistencia fundamental de llegar a saber las relaciones entre las variables de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Desarrolla el diseño transversal descriptivo, porque indaga la incidencia y los valores en que se manifiestan las variables que se investigan en un momento determinado del tiempo.



M: Muestra

O: Observación y medición de una variable.

r: Relación.

V. x: variable 1 **Liderazgo Educativo del Director**.

V. y: variable 2 **Logro Académico**

4.4 Población y Muestra

La población está compuesta por 43 oficiales alumnos, la muestra por 39.

4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

4.5.1 Técnicas.

Las principales técnicas empleados en esta investigación son:

Investigación bibliográfica: dentro de este contexto hemos revisado tesis, libros, monografías, artículos científicos, ya sea en las bibliotecas públicas y privadas, y sobre todo virtuales. Los documentos que hemos trabajado son las fichas textuales, de resumen, y bibliográficas.

Observación: la técnica que se trabajó en nuestro proyecto de investigación es la observación participante, es decir nos hemos identificado como investigadores y sobre esta base se ha recopilado la información.

Entrevista: la entrevista se ha aplicado a los directivos y oficiales alumnos para verificar las respuestas de los cuestionarios, dentro de este contexto se ha usado grabadoras, con el ánimo de lograr una correcta apreciación y/o opinión objetiva del contexto.

Cuestionario: Para la ejecución de nuestro proyecto se ha diseñado ítems dirigido a los oficiales alumnos del Diplomado.

4.5.2 Instrumentos.

- Observación directa o Guía de campo.
- Cuestionarios estructurados
- Cuadros estadísticos

4.6 Tratamiento Estadístico

Para efectos de validación de instrumentos se empleó el juicio de expertos.

Para la confiabilidad del instrumento desarrollado por el autor, se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach, se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes.

Alfa es por tanto un coeficiente de relación al cuadrado que, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen. Su interpretación será que, cuanto más se acerque al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80.

Su fórmula es:

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

Siendo:

a: Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: Número de ítems

ES²_i: Sumatoria de varianzas de los ítems

S²_T: Varianza de la suma de ítems

Tabla 2.

Criterio de confiabilidad de valores (Kerlinger, 2002)

Alta confiabilidad	0.90 – 1.00
Fuerte confiabilidad	0.76 – 0.89
Existe confiabilidad	0.70 – 0.75
Baja confiabilidad	0.61 – 0.69
No es confiable	0 – 0.60

Para los estadísticos descriptivos se trabajaron con las medidas de tendencia central, que nos permiten identificar y ubicar el punto (valor) alrededor del cual se tienden a reunir los datos (“punto central”): media o promedio, mediana y moda o frecuencia; y las medidas de dispersión, que es la variación en un conjunto de datos que proporciona información adicional y permiten juzgar la confiabilidad de la medida de tendencia central: desviación típica o estándar y varianza, frecuencias. Para interpretar mejor las frecuencias, estos se graficaron empleando diagramas de barras y/o círculos. (UNE, 2014)

Para contrastación de las hipótesis se empleó la “distribución de Pearson”, más comúnmente llamado “estadístico chi cuadrado”, que es una distribución de probabilidad continua para un parámetro K que representa los grados de libertad de la variable aleatoria (asociación existente entre dos variables).

Su fórmula es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(o - e)^2}{e}$$

χ^2 : Chi cuadrado

O: Frecuencia observada

E: Frecuencia esperada

4.7 Procedimiento

La segunda parte de la investigación, mejor dicho, el recojo de datos y análisis estadístico, se llevó a cabo entre los meses de abril y mayo. Luego de una entrevista con el Director y hacerle saber el objeto de la investigación, autorizó el ingreso a las instalaciones e inclusive nos dio información a título personal.

Se trabajó como estaba previsto en el proyecto. Se empleó el paquete estadístico SPSS V.24 (Statistical Package Sciences Social versión 24) (Paquete Estadístico para Ciencias Sociales) y el Programa Excel.

Los métodos utilizados para el procesamiento de los resultados obtenidos a través de los diferentes instrumentos de recogida de datos, así como para su interpretación posterior, han sido el de análisis y síntesis, que permitió una mejor definición de los componentes individuales del fenómeno estudiado; y el de deducción-inducción, que permitió comprobar a través de hipótesis determinadas el comportamiento de indicadores de la realidad estudiada.

Asimismo, para la interpretación cualitativa de los porcentajes obtenidos en cada respuesta, se estableció la tabla siguiente:

Tabla 3.

Interpretación cualitativa del porcentaje

Porcentaje	Interpretación
100%	Unanimidad
80% - 99%	Mayoría significativa
60% - 79%	Mayoría
50% - 59%	Mayoría no significativa
40% - 49%	Minoría significativa
20% - 39%	Minoría
1% - 19%	Minoría no significativa
0%	Desierto

Capítulo V. Resultados

5.1 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

5.1.1 Validez.

Para la validación de la encuesta se tomó en cuenta el juicio de expertos, para esta investigación fueron en total 3 (Ver anexo 3: Validez del instrumento)

Tabla 4.

Validez de los instrumentos.

Experto	Liderazgo Educativo del Director		Logro Académico	
	Porcentaje	Opinión	Porcentaje	Opinión
Rafaela Teodosia HUERTA CAMONES	80 %	Aplicable	80%	Aplicable
Adler antero CANDUELAS SABRERA	79 %	Aplicable	79%	Aplicable
Valeriano Rubén FLORES ROSA	90 %	Aplicable	90%	Aplicable

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde el Cuestionario sobre el Liderazgo Educativo del Director y el cuestionario para el Logro Académico obtuvieron el valor de 83% y 83% respectivamente, por lo que podemos deducir que ambos instrumentos tienen una muy buena validez

Tabla 5.

Valores de los niveles de validez

Valores	Niveles de validez
91 – 100	Excelente
81 - 90	Muy bueno
71 - 80	Bueno
61 - 70	Regular
51 - 60	Malo

Fuente: Cabanillas A. (2004, p. 76).

5.1.2 Confiabilidad.

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, como ya se indicaron en el párrafo 4.6.

El resultado de la prueba arrojó una confiabilidad de 0.870, lo que le dio una fuerte confiabilidad y permitió continuar con el siguiente paso que fue la recolección de datos de la encuesta. (Ver anexo 4: Confiabilidad del instrumento)

5.2 Presentación y Análisis de los Resultados.

Las respuestas individuales de los 39 encuestados tomados como muestra se han pasado a un cuadro de resultados en Excel, que luego ha permitido continuar el trabajo. (Ver Anexo 5: Resultados de las encuestas).

5.2.1 Análisis descriptivo.

5.2.1.1 Variable: Liderazgo del director.

Dimensión: Gestión Pedagógica.

Pregunta 1. ¿considera usted que el director se interesa por el aprendizaje de los oficiales alumnos?

Tabla 6.

Frecuencias de la pregunta N°1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	6	14,3	14,3	14,3
	De Acuerdo	13	34,3	34,3	48,6
	Totalmente De Acuerdo	20	51,4	51,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

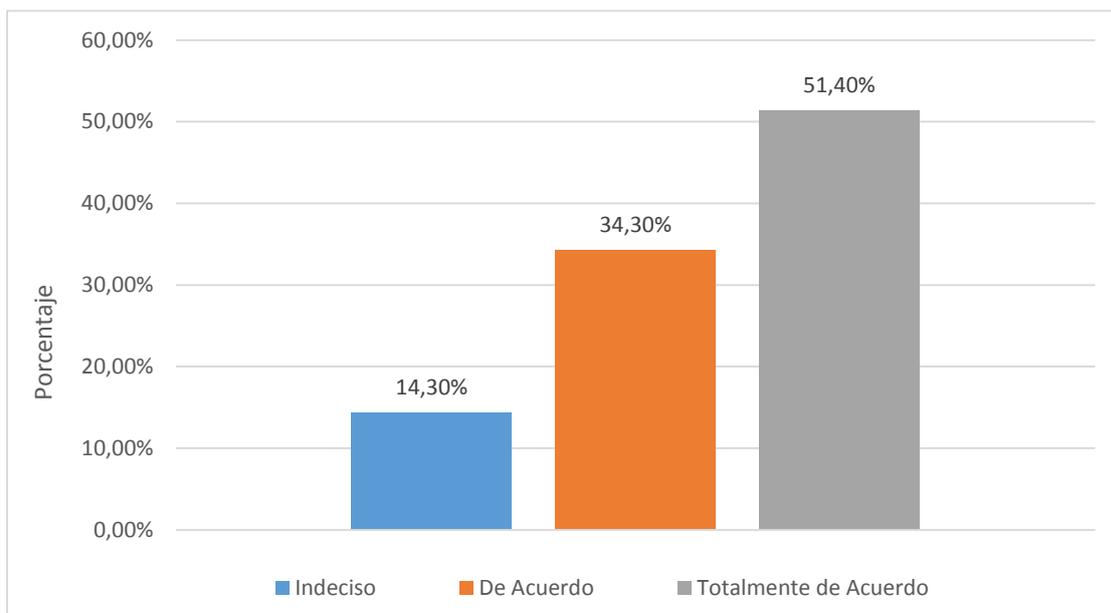


Figura 1. Diagrama de la pregunta N°1.

Análisis:

1. El 51.4% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que el director se interesa por el aprendizaje de los oficiales alumnos.
2. El 34.3% de los encuestados está de acuerdo en que el director se interesa por el aprendizaje de los oficiales alumnos.
3. El 14.3% de los encuestados está indeciso en que el director se interesa por el aprendizaje de los oficiales alumnos.

Pregunta 2. ¿Considera usted que el director reconoce el desempeño óptimo de los oficiales alumnos?

Tabla 7.

Frecuencias de la pregunta N°2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	9	22,9	22,9	22,9
	De Acuerdo	18	45,7	45,7	68,6
	Totalmente De Acuerdo	12	31,4	31,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

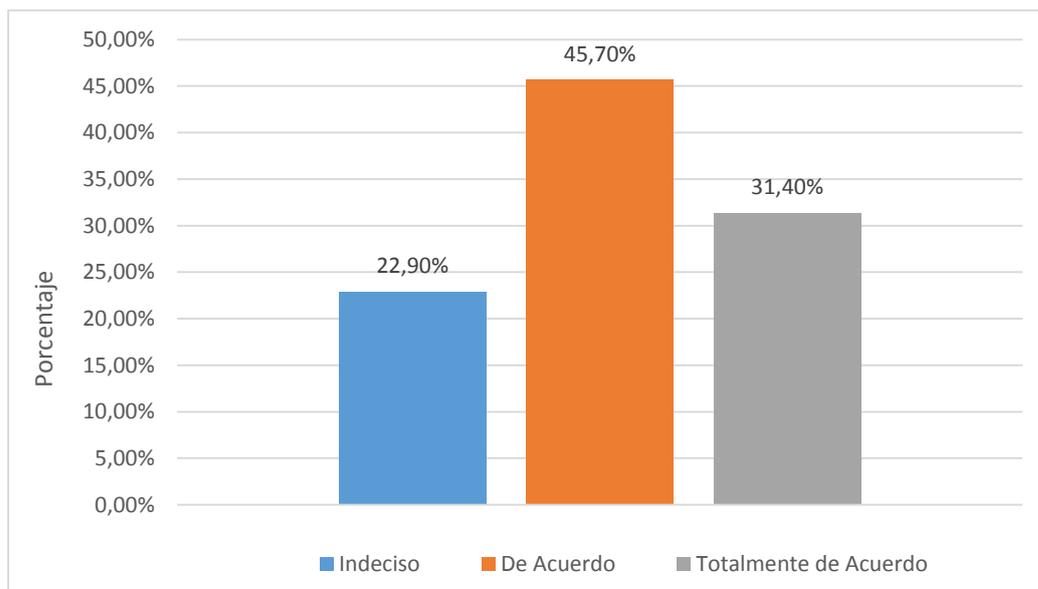


Figura 2. Diagrama de la pregunta N°2.

Análisis:

1. El 31.4% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que el director reconoce el desempeño óptimo de los oficiales alumnos.
2. El 45.7% de los encuestados está de acuerdo en que el director reconoce el desempeño óptimo de los oficiales alumnos.
3. El 22.9% de los encuestados está indeciso en que el director reconoce el desempeño óptimo de los oficiales alumnos.

Pregunta 3. ¿Usted considera que el director logra el compromiso de los oficiales alumnos para mejorar la enseñanza?

Tabla 8.

Frecuencias de la pregunta N°3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	3	8,6	8,6	8,6
	De Acuerdo	17	42,9	42,9	51,4
	Totalmente De Acuerdo	19	48,6	48,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

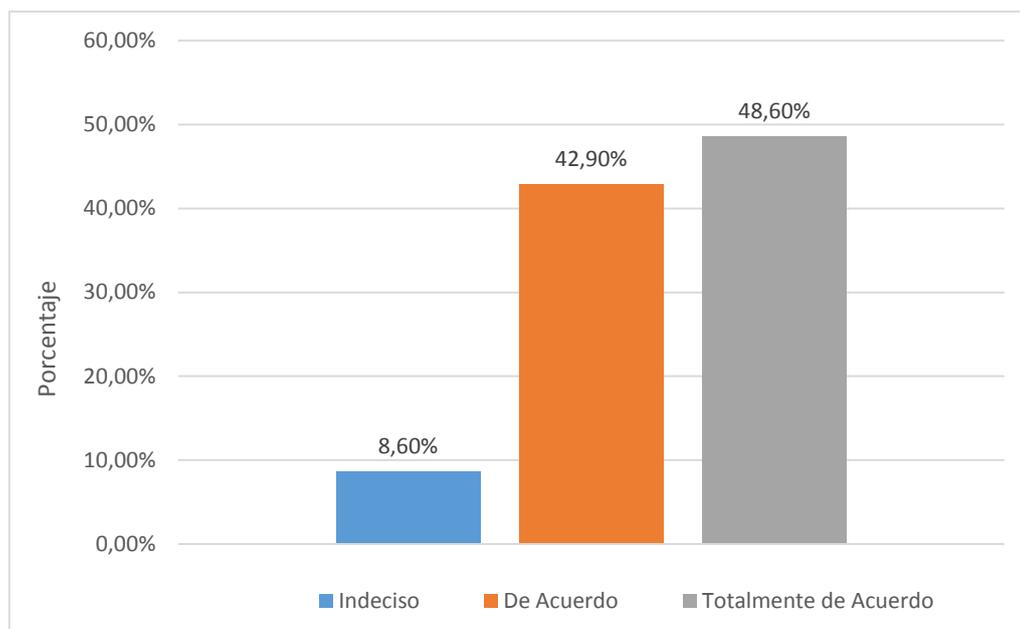


Figura 3. Diagrama de la pregunta N°3

Análisis:

1. El 48.6% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que el director logra el compromiso de los oficiales alumnos para mejorar la enseñanza.
2. El 42.9% de los encuestados está de acuerdo en que el director logra el compromiso de los oficiales alumnos para mejorar la enseñanza.
3. El 8.6% de los encuestados está de indeciso en que el director logra el compromiso de los oficiales alumnos para mejorar la enseñanza.

Pregunta 4. ¿Considera usted que se promueve la capacitación de los docentes para mejorar el desempeño en los oficiales alumnos?

Tabla 9.

Frecuencias de la pregunta N°4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	4	11,4	11,4	11,4
	De Acuerdo	23	57,1	57,1	68,6
	Totalmente De Acuerdo	12	31,4	31,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

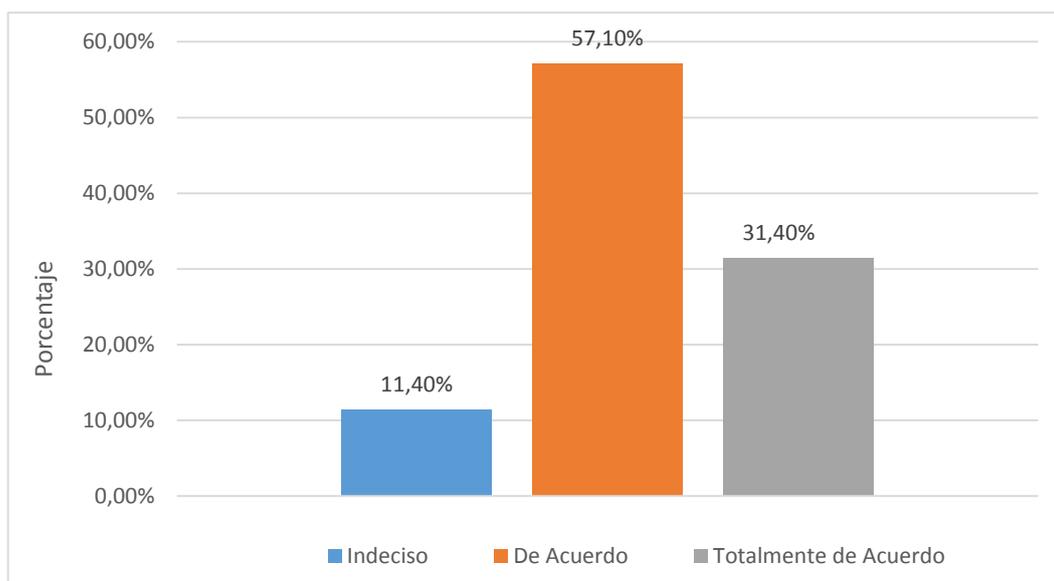


Figura 4. Diagrama de la pregunta N°4

Análisis:

1. El 31.4% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que el director promueve la capacitación del docente, para mejorar el desempeño en los oficiales alumnos.
2. El 57.1% de los encuestados está de acuerdo en que el director promueve la capacitación del docente, para mejorar el desempeño en los oficiales alumnos.
3. El 11.4% de los encuestados está indeciso en que el director promueve la capacitación del docente, para mejorar el desempeño en los oficiales alumnos.

Tabla 10.

Frecuencia pedagógica

		Respuestas		Porcentaje de
		N	Porcentaje	casos
Pedagógica	Indeciso	22	14,3%	57,1%
	De Acuerdo	70	45,0%	180,0%
	Totalmente De Acuerdo	64	40,7%	162,9%
Total		156	100,0%	400,0%

Análisis de los resultados de la dimensión gestión pedagógica.

Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión “Gestión pedagógica” se tiene que un 37.50% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que el director se interesa por el aprendizaje de los oficiales alumnos, valora y reconoce el desempeño óptimo de los oficiales alumnos, logra el compromiso de éstos para el mejoramiento de la enseñanza, y promueve la capacitación del docente para mejorar el desempeño de los oficiales alumnos; pero si se le adiciona los que están de acuerdo se alcanza un 85.7% que significa que una mayoría significativa de ellos (de 80% a 99%) afirma tales percepciones contra un 14.3% de indecisos.

Dimensión: Gestión Institucional.

Pregunta 5. ¿Considera usted que el director mantiene un adecuado clima institucional?

Tabla 11.

Frecuencias de la pregunta N°5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	3	8,6	8,6	8,6
	De Acuerdo	17	42,9	42,9	51,4
	Totalmente De Acuerdo	19	48,6	48,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

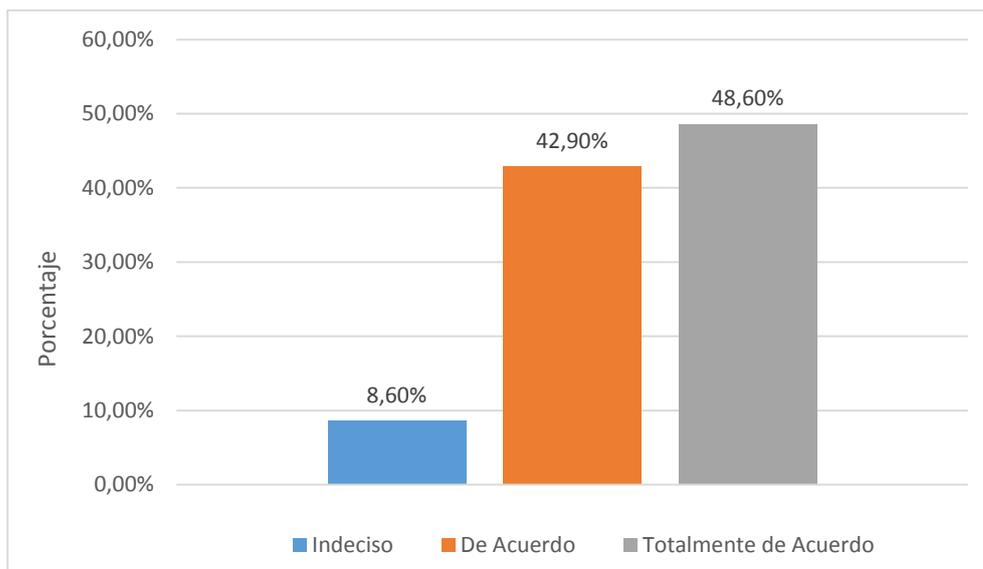


Figura 5. Diagrama de la pregunta N°5

Análisis:

1. El 48.6% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que el director mantiene un adecuado clima institucional.
2. El 42.9% de los encuestados está de acuerdo en que el director mantiene un adecuado clima institucional.
3. El 8.6% de los encuestados está indeciso en que el director mantiene un adecuado clima institucional.

Pregunta 6. ¿Considera usted que el director demuestra comunicación horizontal?

Tabla 12.

Frecuencias de la pregunta N°6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	4	8,6	8,6	8,6
	De Acuerdo	22	57,1	57,1	65,7
	Totalmente De Acuerdo	13	34,3	34,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

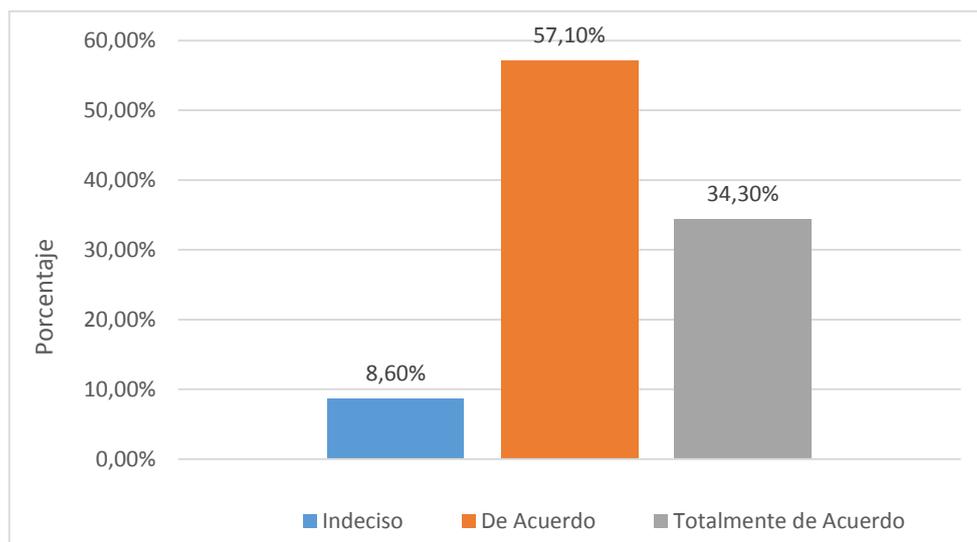


Figura 6. Diagrama de la pregunta N°6

Análisis:

1. El 34.3% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que el director u demuestra comunicación horizontal.
2. El 57.1% de los encuestados está de acuerdo en que el director u demuestra comunicación horizontal.
3. El 8.6% de los encuestados está indeciso en que el director u demuestra comunicación horizontal.

Pregunta 7. ¿El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la Escuela?

Tabla 13.

Frecuencias de la pregunta N°7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	8	20,0	20,0	20,0
	De Acuerdo	20	51,4	51,4	71,4
	Totalmente De Acuerdo	11	28,6	28,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

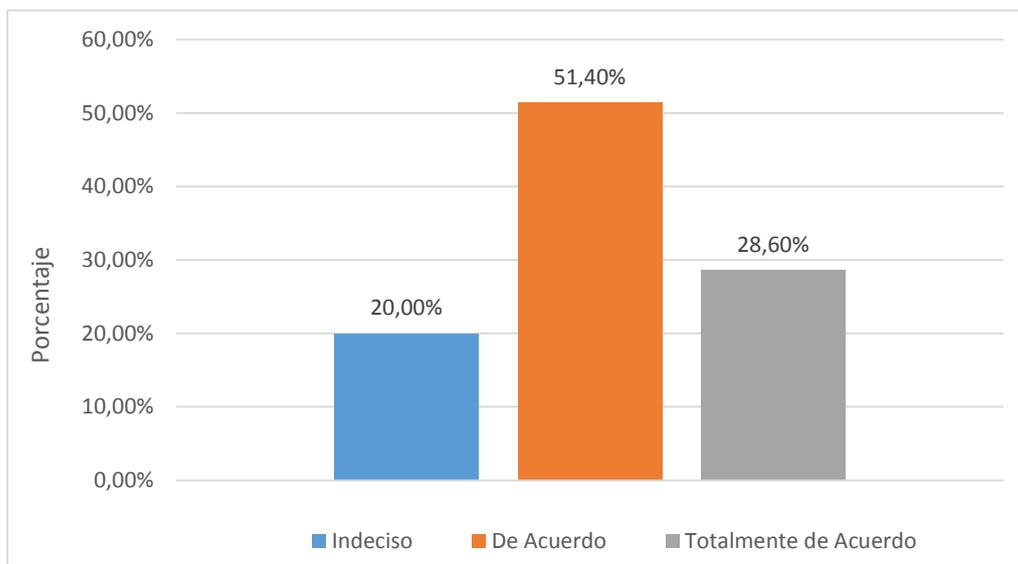


Figura 7. Diagrama de la pregunta N°7

Análisis:

1. El 28.6% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que el director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la Escuela.
2. El 51.4% de los encuestados está de acuerdo en que el director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la Escuela.
3. El 20% de los encuestados está indeciso en que el director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la Escuela.

Pregunta 8. ¿Considera usted que el director fomenta la cultura institucional y busca su integración?

Tabla 14.

Frecuencias de la pregunta N°8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	4	8,6	8,6	8,6
	De Acuerdo	22	57,1	57,1	65,7
	Totalmente De Acuerdo	13	34,3	34,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

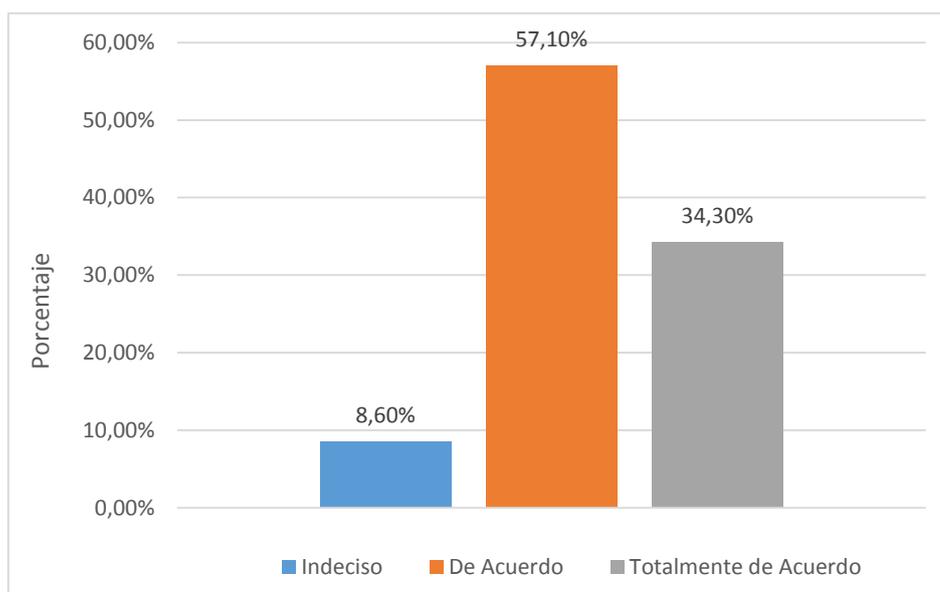


Figura 8. Diagrama de la pregunta N°8

Análisis:

1. El 34.3% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que el director fomenta la cultura institucional y busca su integración.
2. El 57.1% de los encuestados están de acuerdo en que el director fomenta la cultura institucional y busca su integración.
3. El 8.6% de los encuestados están indeciso en que el director fomenta la cultura institucional y busca su integración.

Tabla 15.

Frecuencia institucional

		Respuestas		Porcentaje de
		N	Porcentaje	casos
Institucional	Indeciso	18	11,4%	45,7%
	De Acuerdo	81	52,1%	208,6%
	Totalmente De Acuerdo	57	36,4%	145,7%
Total		156	100,0%	400,0%

Análisis de los resultados de la dimensión gestión institucional

Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión gestión institucional se tiene que un 36.4% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que el director mantiene un adecuado clima institucional, demuestra una comunicación horizontal, soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la Escuela, y fomenta la cultura institucional y busca su integración; pero si se le adiciona los que están de acuerdo se alcanza un 88.5% que significa que una mayoría significativa de ellos (de 80% a 99%) afirma tales percepciones contra un 11.4% de indecisos.

Dimensión: Gestión Administrativa.

Pregunta 9. ¿Considera usted que el director demuestra eficacia y eficiencia en sus funciones?

Tabla 16.

Frecuencias de la pregunta N°9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	4	11,4	11,4	11,4
	De Acuerdo	18	45,7	45,7	57,1
	Totalmente De Acuerdo	17	42,9	42,9	100,0
Total		39	100,0	100,0	

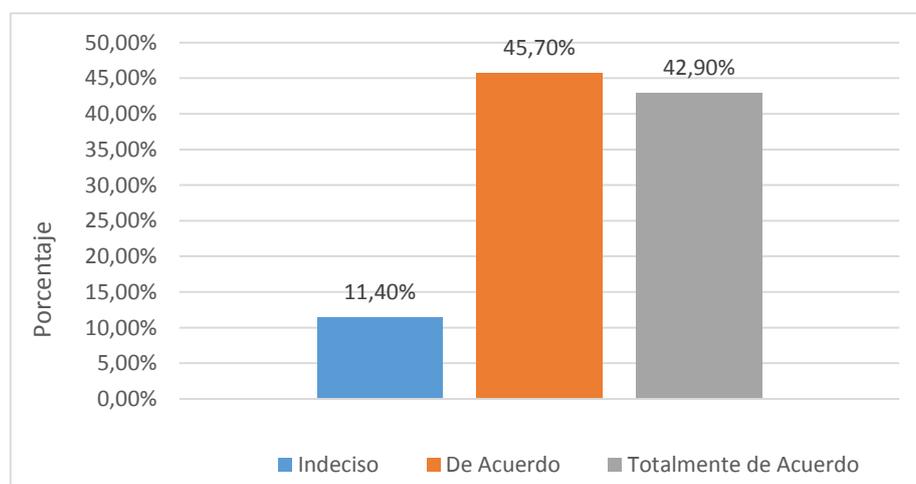


Figura 9. Diagrama de la pregunta N°9

Análisis:

1. El 42.9% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que el director demuestra eficacia y eficiencia en sus funciones.
2. El 45.7% de los encuestados están de acuerdo en que el director demuestra eficacia y eficiencia en sus funciones.
3. El 11.4% de los encuestados están indeciso en que el director demuestra eficacia y eficiencia en sus funciones

Pregunta 10. ¿Considera usted que el director es imparcial para sancionar faltas de los alumnos?

Tabla 17.

Frecuencias de la pregunta N°10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	7	17,1	17,1	17,1
	De Acuerdo	17	42,9	42,9	60,0
	Totalmente De Acuerdo	15	40,0	40,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

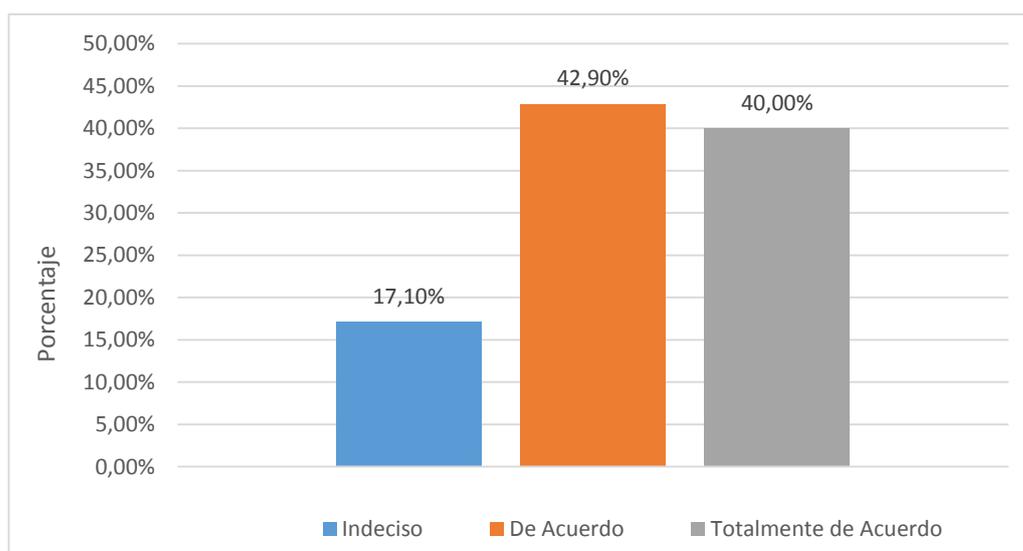


Figura 10. Diagrama de la pregunta N°10

Análisis:

1. El 40% de los docentes encuestados está totalmente de acuerdo en que el director es imparcial para sancionar faltas de los oficiales alumnos.
2. El 42.9% de los docentes encuestados está de acuerdo en que el director es imparcial para sancionar faltas de los oficiales alumnos.
3. El 17.1% de los docentes encuestados está indeciso en que el director es imparcial para sancionar faltas de los oficiales alumnos.

Pregunta 11. ¿Considera usted que el director administra adecuadamente los recursos humanos?

Tabla 18.

Frecuencias de la pregunta N°11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	8	20,0	20,0	20,0
	De Acuerdo	21	54,3	54,3	74,3
	Totalmente De Acuerdo	10	25,7	25,7	100,0
Total		39	100,0	100,0	

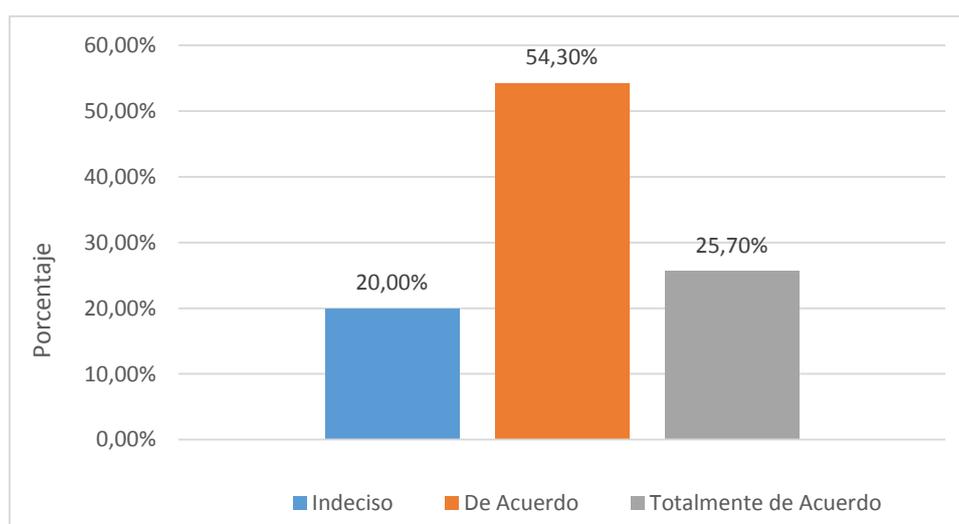


Figura 11. Diagrama de la pregunta N°11

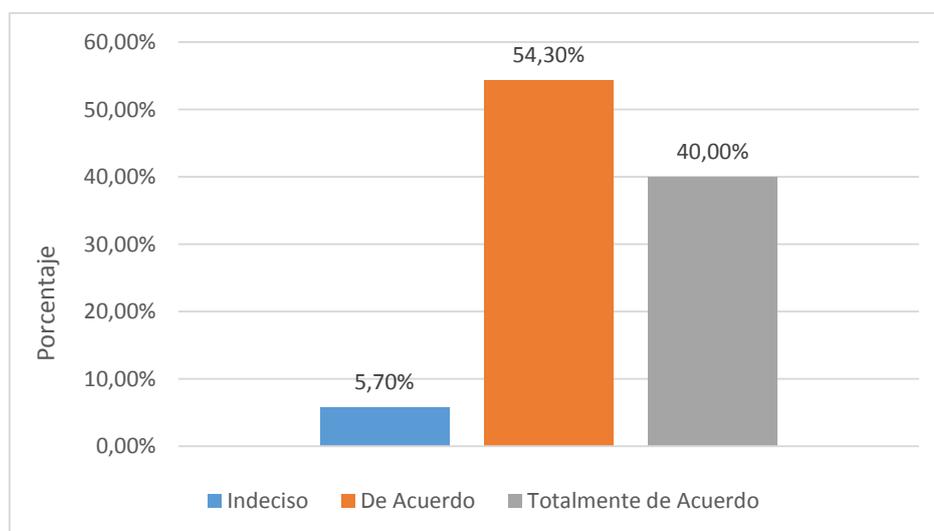
Análisis:

1. El 25.7% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que el director administra adecuadamente los recursos humanos.
2. El 54.3% de los encuestados está de acuerdo en que el director administra adecuadamente los recursos humanos.
3. El 20% de los encuestados está indeciso en que el director administra adecuadamente los recursos humanos.

Pregunta 12. ¿El director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales, en apoyo a la gestión pedagógica?

Tabla 19.*Frecuencias de la pregunta N°12*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	2	5,7	5,7	5,7
	De Acuerdo	21	54,3	54,3	60,0
	Totalmente De Acuerdo	16	40,0	40,0	100,0
Total		39	100,0	100,0	

*Figura 12.* Diagrama de la pregunta N°12

Análisis:

1. El 40% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que el director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales, en apoyo a la gestión pedagógica.
2. El 54.3% de los encuestados están de acuerdo en que el director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales, en apoyo a la gestión pedagógica.
3. El 5.7% de los encuestados están indecisos en que el director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales, en apoyo a la gestión pedagógica

Tabla 20.*Frecuencia administrativa*

		Respuestas		Porcentaje de
		N	Porcentaje	casos
Administrativa	Indeciso	21	13,6%	54,3%
	De Acuerdo	77	49,3%	197,1%
	Totalmente De Acuerdo	58	37,1%	148,6%
Total		156	100,0%	400,0%

Análisis de los resultados de la dimensión gestión administrativa.

Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión “Gestión administrativa” se tiene que un 37.1% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que el director demuestra eficacia y eficiencia en sus funciones, es imparcial para sancionar faltas de los oficiales alumnos, administra adecuadamente los recursos humanos, y mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales, en apoyo a la gestión pedagógica; pero si se le adiciona los que están de acuerdo se alcanza un 86.4% que significa que una mayoría significativa de ellos (de 80% a 99%) afirma tales percepciones contra un 13.6% de indecisos.

5.2.1.2 Variable: Logro académico.

Dimensión: Motivación.

Pregunta 13. ¿Considera Usted que las motivaciones recibidas a lo largo del Diplomado, por sus docentes y directivos, e incluso la automotivación, le ha permitido un mejor aprendizaje?

Tabla 21.

Frecuencias de la pregunta N°13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	19	50,0	50,0	50,0
	Casi siempre	16	40,0	40,0	90,0
	Algunas veces	4	10,0	10,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

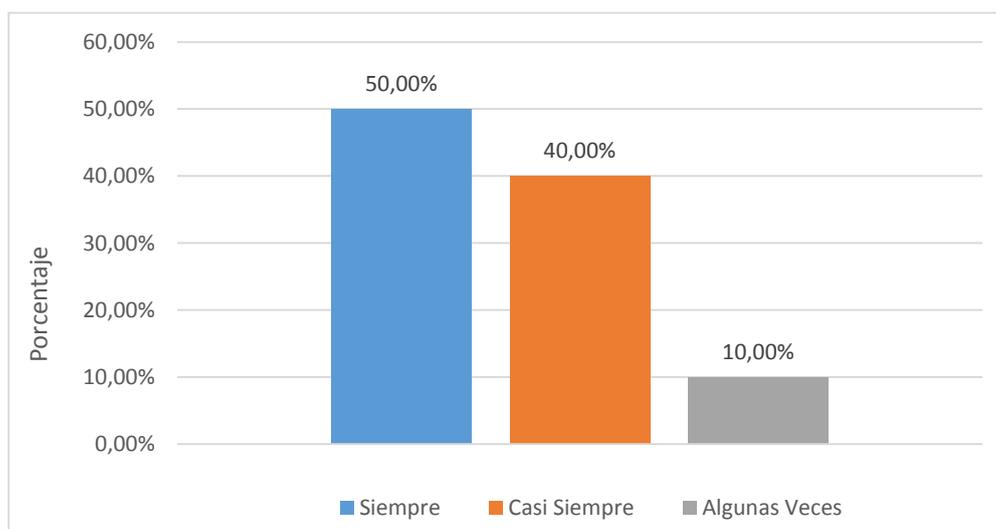


Figura 13. Diagrama de la pregunta N°13

Análisis:

1. El 50% de los encuestados aseguran que siempre las motivaciones recibidas a lo largo del Diplomado, por sus docentes y directivos, e incluso la automotivación, le ha permitido un mejor aprendizaje.
2. El 40% de los encuestados aseguran que casi siempre las motivaciones

recibidas a lo largo del Diplomado, por sus docentes y directivos, e incluso la automotivación, le ha permitido un mejor aprendizaje.

- El 10% de los encuestados aseguran que algunas veces las motivaciones recibidas a lo largo del Diplomado, por sus docentes y directivos, e incluso la automotivación, le ha permitido un mejor aprendizaje.

Dimensión: Interpretación.

Pregunta 14. ¿Considera Usted que todos los temas o por lo menos la mayoría de ellos, impartidos en el Diplomado han sido analizados e interpretados por Ud. según los requerimientos docentes y curriculares?

Tabla 22.

Frecuencias de la pregunta N°14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	14	35,0	35,0	35,0
	Casi siempre	23	58,8	58,8	93,8
	Algunas veces	2	6,3	6,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

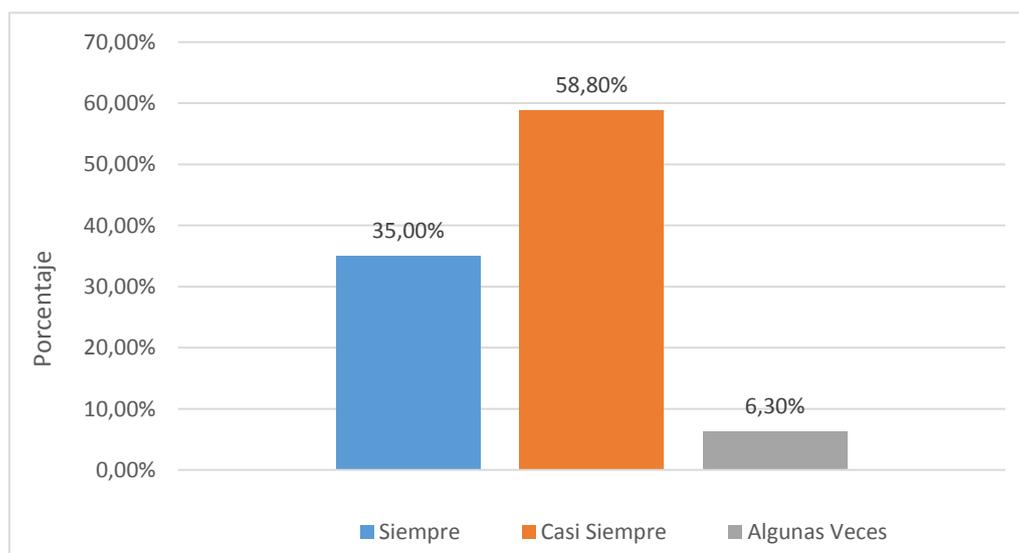


Figura 14. Diagrama de la pregunta N°14

Análisis:

1. El 35% de los encuestados aseguran que siempre todos los temas o por lo menos la mayoría de ellos, impartidos en el Diplomado han sido analizados e interpretados por ellos según los requerimientos docentes y curriculares.
2. El 58.8% de los encuestados aseguran que casi siempre todos los temas o por lo menos la mayoría de ellos, impartidos en el Diplomado han sido analizados e interpretados por ellos según los requerimientos docentes y curriculares.
3. El 6.3% de los encuestados aseguran que algunas veces todos los temas o por lo menos la mayoría de ellos, impartidos en el Diplomado han sido analizados e interpretados por ellos según los requerimientos docentes y curriculares.

Dimensión: Retención.

Pregunta 15. ¿Su bagaje cultural sobre las diferentes asignaturas, se han incrementado notablemente con los nuevos conocimientos adquiridos, han cambiado su conducta, y en su caso podría considerarlo como “aprendizaje significativo”?

Tabla 23.*Frecuencias de la pregunta N°15*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	16	42,5	42,5	42,5
	Casi siempre	19	47,5	47,5	90,0
	Algunas veces	4	10,0	10,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

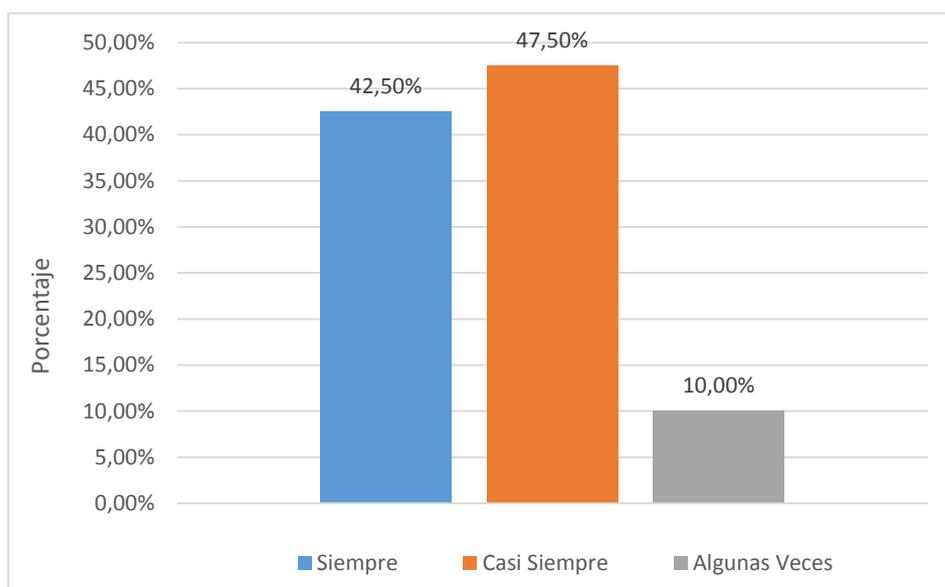


Figura 15. Diagrama de la pregunta N°15

Análisis:

1. El 42.5% de los encuestados aseguran que siempre su bagaje cultural sobre las diferentes asignaturas, se han incrementado notablemente con los nuevos conocimientos adquiridos, han cambiado su conducta, y se podría considerar como “aprendizaje significativo”.
2. El 47.5% de los encuestados aseguran que casi siempre su bagaje cultural sobre las diferentes asignaturas, se han incrementado notablemente con los nuevos conocimientos adquiridos, han cambiado su conducta, y se podría considerar como “aprendizaje significativo”.
3. El 10% de los encuestados aseguran que algunas veces su bagaje cultural sobre las diferentes asignaturas, se han incrementado notablemente con los nuevos conocimientos adquiridos, han cambiado su conducta, y se podría considerar como “aprendizaje significativo”.

Análisis de los resultados de las variables

Variable: Liderazgo Educacional del Director

Tabla 24.

Frecuencias liderazgo educacional

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Liderazgo Educacional	Indeciso	61	13,1%	157,1%
	De Acuerdo	229	48,8%	585,7%
	Totalmente De Acuerdo	178	38,1%	457,1%
Total		468	100,0%	1200,0%

Análisis de los resultados de la variable liderazgo educacional del director.

Al realizar el análisis de los resultados de la variable independiente “Liderazgo Educacional del Director” se tiene que el 87% (los que opinan siempre y casi siempre) manifiestan que el director de la Escuela de Infantería posee rasgos de liderazgo educacional, que le estarían permitiendo conducir a su institución hacia el cumplimiento de sus metas y objetivos trazados para la presente gestión, que representa mayoría significativa (entre 80 % a 99%); el 13% opinan algunas veces. Las dimensiones que tuvieron mayor aceptación son la dimensión “Gestión Institucional” con el 88.5%, con 86.4%, luego la dimensión “Gestión Administrativa”, finalmente, la dimensión “Gestión Pedagógica” que alcanzo 85.7%.

Variable: Logro académico

Tabla 25.

Frecuencia Logro Académico

		Respuestas		Porcentaje de
		N	Porcentaje	casos
Logro académico	Algunas veces	10	8,8%	26,3%
	Casi siempre	57	48,7%	146,3%
	Siempre	50	42,5%	127,5%
Total		117	100,0%	300,0%

Análisis de los resultados de la variable logro académico.

Al realizar el análisis de los resultados de la variable “Logro Académico” se tiene que el 91.2% de los encuestados (los que opinan siempre y casi siempre) consideran positivos los requerimientos hechos en los diversos instrumentos, esto demuestra que el logro académico está en un nivel alto y tiene mayoría significativa (entre 80 % a 99%). El 8.8% considera algunas veces.

En las tres dimensiones se ha encontrado aceptación, particularmente en la dimensión “interpretación” que alcanzan el 93.7%, seguido de las dimensiones “motivación” y “retención” que llegan al 90%.

5.2.2 Análisis inferencial.

5.2.2.1 Contrastación de hipótesis.

Hipótesis principal de investigación.

El liderazgo educacional del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

Hipótesis principal nula.

El liderazgo educacional del director NO se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

Tabla 26.

Liderazgo educacional logro académico tabulación cruzada

	Recuento			Total
	Logro académico			
	Alto	Muy alto		
Liderazgo Educacional	47	2	0	2
	49	5	0	5
	50	3	5	8
	51	0	4	4
	52	0	12	12
	53	3	5	8
Total		13	26	39

Tabla 27.

Pruebas de chi – cuadrado hipótesis general

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	21,742 ^a	5	,001
Razón de verosimilitud	26,823	5	,000
N de casos válidos	39		

a. 11 casillas (91,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,63.

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.001 es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis principal nula y se acepta la hipótesis principal de investigación

“El liderazgo educacional del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

Hipótesis específica de investigación 01.

La gestión pedagógica del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

Hipótesis nula 01.

La gestión pedagógica del director NO se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

Tabla 28.

Pedagógica logro académico

Tabla cruzada				
Recuento				
Logro Académico				
		Alto	Muy alto	Total
Pedagógica	14	2	0	2
	15	4	0	4
	16	4	8	12
	17	1	3	4
	18	2	8	10
	19	0	6	6
	20	0	1	1
Total		13	26	39

Tabla 29.

Pruebas de chi – cuadrado hipótesis específica 1

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	14,558 ^a	6	,024
Razón de verosimilitud	17,323	6	,008
N de casos válidos	39		

a. 12 casillas (85,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,31.

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.024 es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula 01 y se acepta la hipótesis específica de investigación 01 “La gestión pedagógica del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017”.

Hipótesis específica de investigación 02.

La gestión institucional del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

Hipótesis nula 02.

La gestión institucional del director NO se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

Tabla 30.

Institucional logro académico

Tabla cruzada				
Recuento				
Logro académico				
		Alto	Muy alto	Total
Institucional	14	1	0	1
	15	1	2	3
	16	0	9	9
	17	3	8	11
	18	5	6	11
	19	3	1	4
Total		13	26	39

Tabla 31.*Pruebas de chi – cuadrado hipótesis específica 2*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,940 ^a	5	,011
Razón de verosimilitud	11,243	5	,047
N de casos válidos	39		

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,31.

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.011 es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula 02 y se acepta la hipótesis específica de investigación 02 “La gestión institucional del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017”.

Hipótesis específica de investigación 03.

La gestión administrativa del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

Hipótesis nula 03.

La gestión administrativa del director NO se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

Tabla 32.*Administrativa logro académico*

		Tabla cruzada		
		Recuento		
		Logro académico		Total
Alto	Muy alto			
Administrativa	14	2	0	2
	15	0	1	1
	16	4	6	10
	17	3	9	12
	18	4	5	9
	19	0	5	5
Total		13	26	39

Tabla 33.*Pruebas de chi – cuadrado hipótesis específica 3*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17,325 ^a	5	,008
Razón de verosimilitud	9,060	5	,107
N de casos válidos	39		

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,31.

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.008 es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula 03 y se acepta la hipótesis específica de investigación 03 “La gestión administrativa del director se relaciona directamente con e el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017”.

5.3 Discusión de Resultados

Teniendo como soporte los resultados obtenidos en la investigación sobre las variables y sus derivados, entiéndase dimensiones, indicadores, se ha comprobado, mediante un 94.50% que la hipótesis general (“El liderazgo educacional del director se relaciona directamente el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en

Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017”) es validada y ratifica una relación directa del liderazgo educacional del Director con el desempeño de los docentes; si a estos resultados le acoplamos o lo encuadramos dentro de las diversas teorías como las (Chiavenato I. , 1986), (Maturana, 1992), (Goleman, 1995), (Echevarría, 1996), (Collao, 1997), (Grajales, 2000), (Hellriegel, 2005), (Cueva, 2006), y (Calero, 2006), lo hacemos más consistente; todas estas acciones no han hecho más que justificar que el logro académico está vinculado con el liderazgo educacional que ejerce el Director; además tiene el respaldo de investigaciones anteriores como las (Aguilera, 2011), en la que los resultados demuestran que en términos mayoritarios, los institutos educativos se identifican con tipos de liderazgo bastante positivos, con unos niveles de satisfacción bastante altos de los líderes hacia los docentes y viceversa. Se valora de forma muy positiva y es mencionado en muchos casos el esfuerzo extra que realizan en la institución todos sus empleados.

Según los resultados obtenidos, producto de la contrastación de la hipótesis “La gestión pedagógica del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017”, se puede apreciar que lo comprobado con respecto a esta dimensión establece un grado de vínculo directo, se recoge lo manifestado por los oficiales alumnos al indicar que el director se interesa por el aprendizaje de los alumnos, que valora y reconoce el desempeño de los oficiales alumnos, y que los incentiva para que se capaciten más por un mejor desempeño, además de lograr el compromiso de ellos en bien de la enseñanza en la Escuela de Infantería; si a estos resultados le acoplamos o lo encuadramos dentro de las diversas teorías como las (Maturana, 1992), (Goleman, 1995), (Echevarría, 1996), (Collao,

1997), (Grajales, 2000), (Hellriegel, 2005), (Cueva, 2006), y (Calero, 2006), lo hacemos más consistente; de esta manera el docente mejora su compromiso institucional; además tiene el respaldo de investigaciones anteriores como las (Raxuleu, 2014), El estudio demostró que existe una alta vinculación entre el liderazgo educacional del director y el desempeño pedagógico de los oficiales alumnos.

Según los resultados obtenidos, producto de la contrastación de la hipótesis “La gestión institucional del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017”, se recoger lo señalado por los oficiales alumnos cuando inciden que el Director mantiene un adecuado clima institucional, una comunicación horizontal, soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la escuela, buscando la identificación de todos sus integrantes; si a estos resultados le acoplamos o lo encuadramos dentro de las diversas teorías como las (Maturana, 1992), (Goleman, 1995), (Echevarría, 1996), (Collao, 1997), (Grajales, 2000), (Hellriegel, 2005). (Cueva, 2006) y (Calero, 2006), lo hacemos más consistente; acentuado con la investigación de (Raxuleu, 2014), cuando destaca que, en su investigación, tan sólo en un indicador demuestran la más alta fortaleza y es el que corresponde al fomento de un ambiente de respeto y confianza.

De otro lado, al conjugar los resultados alcanzados, producto de la contrastación de la hipótesis. “La gestión administrativa del director se relaciona directamente el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017”, vinculándolos con los indicadores respectivos, se puede asegurar que según los oficiales alumnos, se percibe el liderazgo educacional del director cuando demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones, y que administra adecuadamente tanto recursos humanos

como recursos materiales, y que es imparcial y justo cuando tiene que castigar alguna falta de los oficiales alumnos; si a estos resultados le acoplamos o lo encuadramos dentro de las diversas teorías como las (Maturana, 1992), (Goleman, 1995), (Echevarría, 1996), (Collao, 1997), (Grajales, 2000), (Hellriegel, 2005). (Cueva, 2006), y (Calero, 2006), lo hacemos más consistente. De esta manera se valida la hipótesis.

Conclusiones

1. Teniendo en consideración la hipótesis específica 1 que plantea: “La gestión pedagógica del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército – 2017” se ha podido establecer su validez, por los resultados estadísticos obtenidos, las diversas teorías utilizadas en esta investigación y, sobre todos por la aceptación del 85.7% de los oficiales alumnos encuestados, que le dan consistencia a la relación existente entre la dimensión pedagógica del liderazgo educacional del director y el logro académico de los oficiales alumnos. De esta manera se comprueba fehacientemente la hipótesis específica 1.
2. Teniendo en consideración la hipótesis específica 2 que plantea: “La gestión institucional del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército – 2017”, se ha podido establecer su validez, por los resultados estadísticos obtenidos, las diversas teorías utilizadas en esta investigación y, sobre todos por la aceptación del 88.5% de los oficiales alumnos encuestados, que le dan consistencia a la relación existente entre la dimensión institucional del liderazgo educacional del director y el logro de académico de los oficiales alumnos. De esta manera se comprueba fehacientemente la hipótesis específica 2.
3. Teniendo en consideración la hipótesis específica 3 que plantea: “La gestión administrativa del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército – 2017”, se ha podido establecer

su validez, por los resultados estadísticos obtenidos, las diversas teorías utilizadas en esta investigación y, sobre todos por la aceptación del 86.4% de los oficiales alumnos encuestados, que le dan consistencia a la relación existente entre la dimensión administrativa del liderazgo educacional del director y el logro académico de los oficiales alumnos. De esta manera se comprueba fehacientemente la hipótesis específica

4. Se ha podido determinar, a la luz de toda la información obtenida y analizada, que el liderazgo educacional del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

Recomendaciones

Al término de la presente investigación y teniendo en consideración los resultados de la misma, se recomienda lo siguiente:

Al director de la escuela de Infantería del ejército.

1. Considerar los resultados de la investigación y sobre todo de la valoración que hacen los oficiales alumnos de su desempeño, a fin de optimizar aquellos aspectos que le faltase desarrollar.
2. Coordinar con el Departamento de Psicología a fin de realizar estas encuestas periódicamente, como una medida de seguimiento al desempeño de sus oficiales alumnos, en búsqueda de la calidad educativa en la Escuela de Infantería.
3. Desarrollar capacidades académicas que le permitan un adecuado empleo de su autoridad y desarrollo de liderazgo.

A los futuros investigadores:

1. Tomar en cuenta los resultados de la presente investigación para desarrollar y/o profundizar futuras investigaciones sobre el tema.

Referencias

- Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. Tesis de Maestría, Universidad de Alcalá, Madrid, España.
- Alfonso, A. (2002). *Aspectos socio-psicológicos en la alta dirección educacional*. Lima: Magisterial.
- Alvarado. (2003). *Gerencia y marketing educativo: Herramientas modernas de gestión educativa*. Perú.: Fondo editorial Universidad Alas Peruanas.
- Bedoya, Perea y Ormeño. (2006). *Evaluación de niveles, situaciones generadoras y manifestaciones de logro académico en alumnos de tercer y cuarto año de una Facultad de Estomatología*. Estomatológica Herediana,, 15-20.
- Bedoya, Perea, & Ormeño. (2006). *Evaluación de niveles, situaciones generadoras y manifestaciones de logro académico en alumnos de tercer y cuarto año de una Facultad de Estomatología*. Revista Estomatológica Herediana, 15-20.
- Calero. (2006). *Gestión Educativa*. Lima: Abedul.
- Chiavenato. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1986). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
- Collao, O. (1997). *Administración y gestión educativa*. Lima: Asociación Grafica Educativa.
- Cueva. (2006). *Diccionario de pedagogía*. Lima: AFA Editores importadores S.A.
- Dabdoub, L. (2002). *Liderazgo creativo con inteligencia emocional*. Barcelona: Paidós.
- Echevarría, R. (1996). *Autoestima en educadores*. Chile.

- Fernández , & Álvarez. (2002). *La dirección escolar ante los retos del siglo XXI*.
España: Síntesis.
- Fischman, D. (2001). *El camino del Líder*. Planeta.
- Gallegos, A. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*,. Lima: San Marcos.
- Garcia, & Palacios. (1991). *Factores condicionantes del aprendizaje en lógica matemática*. Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres,, Lima, Perú.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Bantam Books.
- Grajales, T. (2000). *Manual de la Escala Grado de Compromiso de los Empleados en Instituciones Universitarias ASD*. Instituciones Universitarias ASD, Lima.
- Hellriegel. (2005). *Administración*. México: Internacional Thomson Editores.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Kaczynska, M. (1986). *El rendimiento escolar y la inteligencia*. Madrid: Paidós.
- Kerlinger. (2002). *Investigación del comportamiento*. Método de Investigación en Ciencias Sociales. México: McGraw Hill.
- Labrador, C. (2012). *Logro académico en estudiantes de la Facultad de Farmacia y Bioanálisis de la Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela*. Tesis de Doctorado., Universidad de Alcalá, España.
- Latiesa, M. (1992). *La deserción universitaria*. Madrid: Centro de Investigaciones sociológicas.
- Likert. (1976). *Escalas de medición en Ciencias Sociales*. Una técnica para la medición de actitudes., 199 -260.
- Marcos, A. (1976). *El rendimiento escolar*. Vida Escolar, 13-20.

- Maria, L. (2001). *Gestión y calidad en educación*. Santiago de Chile: Mc Graw Hill Interamericana.
- Martín, I. (2007). *Logro académico en estudiantes universitarios*. Apuntes de Psicología, 87-99.
- Martínez, & Otero. (2007). *Modelo pedagógico del discurso educativo y su proyección en la calidad docente*. Revista Iberoamericana de Educación.
- Maturana, H. (1992). *El sentido de lo Humano*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- Mavilo, C. (2006). *Gestión Educativa*. Lima: Abedul.
- Olaya, J. (1995). *Características Humanas*. Obtenido de Color ABC.
- Pizarro, & Clarks. (1998). *Currículo de Aprendizaje Educativo*. Revista de Psicología de la Universidad.
- Pizarro, R. (2015). *Rasgos y Actitudes del profesor efectivo*. Scielo.
- Ponce, R. (2008). *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico*. Tesis de Maestría, Universidad del Bio Bio, Chile.
- Quiroz, R. (2001). *El empleo de módulos autoinstructivos en la enseñanza – aprendizaje de la asignatura de legislación deontología bibliotecológica*. Tesis de magister, Universidad Nacional Mayor de San Marcos., Lima.
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá*. Tesis de Maestría., Universidad Rafael Landívar de Guatemala., Guatemala.
- Reyes, Y. (2003). *Relación entre el Rendimiento Académico, la ansiedad ante los exámenes, los rasgos de personalidad, el autoconcepto y la acertividad en*

- estudiantes de primer año de psicología de UNMSM. Tesis de Licenciatura. ,*
Universidad Mayor de San Marcos. Facultad de Psicología., Lima, Perú.
- Roger, C. (1989). *El proceso de convertirse en persona*. España: Editorial Paidós.
- Ruiz, G. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte*. Tesis de Maestría, UNMSM, Lima.
- Senge, P. (1990). *La Quinta Disciplina. Editorial Grancia Resumido por Antonio Grandió*.
- Soto, J. (1996). *Calidad educativa, currículo del hogar y rendimiento académico*. Tesis de Doctorado Universidad Católica , Lima.
- Tirados, G. (1986). *Un método para el análisis del fracaso escolar universitario: Estudio Piloto*. Demanda de Educación Superior y rendimiento académico en la universidad.
- UNE. (2014). *Manual de Estadística Aplicada a la Investigación Científica con SPSS*. La Cantuta. Lima: UNE.
- Vélez, E. (2000). *Factores que afectan el rendimiento académico en la educación primaria*. Revista Latinoamericana de Innovaciones Educativas.
- Warren, G. (1994). *Liderazgo Empresarial*. España: paidos.

Apéndices

Apéndice A. Matriz de Consistencia

Liderazgo Educativo del Director y Logro Académico de los Oficiales Alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se relaciona el liderazgo educativo del director con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿De qué manera se relaciona la gestión pedagógica del director con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército – 2017?</p> <p>b. ¿De qué manera se relaciona la gestión institucional del director con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército – 2017?</p> <p>c. ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa del director con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército – 2017?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo educativo del director con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Determinar de qué manera se relaciona la gestión pedagógica del director con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.</p> <p>b. Determinar de qué manera se relaciona la gestión institucional del director con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.</p> <p>c. Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa del director con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El liderazgo educativo del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a. La gestión pedagógica del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.</p> <p>b. La gestión institucional del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.</p> <p>c. La gestión administrativa del director se relaciona directamente con el logro académico de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017.</p>	<p>Variables</p> <p>Variable 1: Liderazgo Educativo del Director</p> <p>Variable 2: logro académico</p> <p>Dimensiones</p> <p>Para variable X:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión pedagógica • Gestión Institucional • Gestión administrativa <p>Para variable Y:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Interpretación • Retención 	<p>Tipo y diseño de la investigación.</p> <p>Investigación cuantitativa de naturaleza descriptiva explicativa porque analizaremos la relación entre el liderazgo educativo del director y logro académico de los oficiales alumnos.</p> <p>Población y muestra</p> <p>La población lo constituyen 43 oficiales alumnos y la muestra es de 39.</p> <p>Técnicas de recolección de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de contenidos. • Observación • Encuestas. <p>Instrumentos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación directa • Observación directa • Cuadros estadísticos • Cuestionarios estructurados

Apéndice B. Instrumentos de Evaluación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario

Liderazgo Educativo del Director

Buenos días, estamos realizando una encuesta para evaluar la relación entre el liderazgo educativo del director y el logro académico de los oficiales alumnos; por favor, contesten las preguntas sin apasionamiento, pero con la verdad, eso nos ayudará a lograr los objetivos de nuestra investigación.

Instrucciones

- ✓ Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.
- ✓ No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.
- ✓ Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.
- ✓ Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.
- ✓ Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.
- ✓ Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

Categorías				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N ^a	Ítems	Categorías				
	El Director:	5	4	3	2	1
	Dimensión: gestión pedagógica					
1	¿Considera usted que el director se interesa por el aprendizaje de los oficiales alumnos?					
2	¿Considera usted que el director reconoce el desempeño óptimo de los oficiales alumnos?					
3	¿Usted considera que el director logra el compromiso de los oficiales alumnos para mejorar la enseñanza?					
4	¿Considera usted que se promueve la capacitación de los docentes para mejorar el desempeño en los oficiales alumnos?					
	Dimensión: gestión institucional					
5	¿Considera usted que el director mantiene un adecuado clima institucional?					
6	¿Considera usted que el director demuestra comunicación horizontal?					

7	¿El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la Escuela?					
8	¿Considera usted que el director fomenta la cultura institucional y busca su integración?					
Dimensión: gestión administrativa						
9	¿Considera usted que el director demuestra eficacia y eficiencia en sus funciones?					
10	¿Considera usted que el director es imparcial para sancionar faltas de los oficiales alumnos?					
11	¿Considera usted que el director administra adecuadamente los recursos humanos?					
12	¿El director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales en apoyo a la gestión pedagógica?					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Ficha Técnica

A. Nombre : Cuestionario – Liderazgo Educacional del Director

B. Objetivos : El presente cuestionario tiene como principal objetivo de describir de manera individual el conocimiento el Liderazgo Educacional del Director de los Oficiales Alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército.

C. Autor : Propia.

D. Adaptación : Adaptación propia.

E. Administración : Individual.

F. Duración : 20 minutos

G. Sujetos de Aplicación: A los Oficiales Alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército.

H. Técnica : Cuestionario

I. Puntuación y escala de calificación

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario

Logro académico

Buenos días, estamos realizando una encuesta para evaluar la relación entre el liderazgo educacional del director y el logro académico de los oficiales alumnos; por favor, contesten las preguntas sin apasionamiento, pero con la verdad, eso nos ayudará a lograr los objetivos de nuestra investigación.

Instrucciones

- ✓ Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.
- ✓ No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.
- ✓ Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.
- ✓ Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.
- ✓ Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.
- ✓ Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

Categorías				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Alguna veces	Casi siempre	Siempre

	Ítems	Categorías				
		5	4	3	2	1
	Dimensión: Motivación					
1	¿Considera usted que las motivaciones recibidas a lo largo del Diplomado, por sus docentes y directivos, e incluso la automotivación, le ha permitido un mejor aprendizaje?					
	Dimensión: Interpretación					
2	¿Considera usted que todos los temas o por lo menos la mayoría de ellos, impartidos en el Diplomado han sido analizados e interpretados por usted según los requerimientos docentes y curriculares?					
	Dimensión: Retención					
3	¿Su bagaje cultural sobre las diferentes asignaturas, se han incrementado notablemente con los nuevos conocimientos adquiridos, han cambiado su conducta, y en su caso podría considerarlo como “aprendizaje significativo”?					

Apéndice C. Confiabilidad del instrumento

Coefficiente de confiabilidad - Alfa De Cronbach

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	TOTAL
1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	42
2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	62
3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	59
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	53
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	53
6	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	51
7	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	56
8	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	5	48
9	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	47
10	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	52
VAR P	0.49	0.4	0.49	0.44	0.5	0.4	0.4	0.69	0.41	0.49	0.49	0.44	0.44	30.81
Sumatoria de las Varianzas de las preguntas													6.07	

A partir de las varianzas [\[editar\]](#)

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- S_i^2 es la **varianza** del ítem i ,
- S_t^2 es la **varianza** de los valores totales observados y
- k es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \frac{13}{12} \left[1 - \frac{6.07}{30.81} \right] = 1.0/3 \times 0.803 =$$

$\alpha =$	0.870
------------------------------	--------------

Alta confiabilidad	De 0.900 a 1.00
Fuerte confiabilidad	De 0.751 a 0.899
Existe confiabilidad	De 0.700 a 0.750
Baja confiabilidad	De 0.601 a 0.699
No existe confiabilidad	De 0.000 a 0.600



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
'Alma Mater del Magisterio Nacional'
Escuela de Posgrado

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

APellidos y nombres del experto : HUERTA CAMONES RAFAEL
Institución donde labora : EPG - UNE
Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario - Logro Académico
Autora del instrumento : Omar Henry SOSA DEZA

TESIS: Liderazgo Educativo del Director y Logro Académico de los Oficiales Alumnos del
Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del
Ejército - 2017

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Por favor, marcar con una 'X' en el puntaje adecuado, según su apreciación

Table with 10 rows (Clarity, Objectivity, etc.) and 20 columns (5-100). Includes handwritten checkmarks in the 'BUENA' column for all items.

III. OPINIÓN SOBRE APLICABILIDAD:

ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80

FECHA: DNE: 07.05.2017

FIRMA DEL EXPERTO: R. Huerta Teléfono: 996246947



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
"Alma Mater del Magisterio Nacional"
Escuela de Posgrado

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

APPELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Dr. CANDUEN, SABRERA ABLER
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : EPG-UNE
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN : Cuestionario - Liderazgo Educativo del Director
 AUTORA DEL INSTRUMENTO : Omar Henry SOSA DEZA

TESIS: Liderazgo Educativo del Director y Logro Académico de los Oficiales Alumnos del
Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del
Ejército - 2017

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Por favor, marcar con una "X" en el puntaje adecuado, según su apreciación

		DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																X				
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																X				
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																X				
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística																X				
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																X				
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																X				
9. METODOLOGÍA.	La estrategia responde al propósito de la investigación.																X				
10. PERTINENCIA	La escala es aplicable.																X				

III. OPINIÓN SOBRE APLICABILIDAD:

FAVORABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

79%

FECHA: 3- Nov-2017 FIRMA DEL EXPERTO: [Firma]
 DNE: 08460467 Teléfono: 992424268



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
 Enrique Guzmán y Valle
 "Alma Máter del Magisterio Nacional"
 Escuela de Posgrado

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO
 DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

APellidos y Nombres del Experto : Dr. CAUDUELA SERRERA ABLER
 Institución donde labora : EPG-UNE
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario - Logro Académico
 Autora del instrumento : Omar Henry SOSA DEZA

TESIS: **Liderazgo Educativo del Director y Logro Académico de los Oficiales Alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2017**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Por favor, marcar con una "X" en el puntaje adecuado, según su apreciación

		DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																X				
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																X				
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos															X					
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística															X					
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.															X					
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, Indicadores e ítems.															X					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.															X					
10. PERTINENCIA	La escala es aplicable.															X					

III. OPINIÓN SOBRE APLICABILIDAD:

FAVORABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

79%

FECHA: 3- Nov-2017 FIRMA DEL EXPERTO: [Firma]
 DNI: 08460417 Teléfono: 992424218



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
 "Alma Máter del Magisterio Nacional"
 Escuela de Posgrado

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO
 DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

APPELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : *Dr. Rubén Flores Ros*
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : *E.P.G. - U.N.E.*
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN : Cuestionario - Logro Académico
 AUTORA DEL INSTRUMENTO : Omar Henry SOSA DEZA

TESIS: Liderazgo Educativo del Director y Logro Académico de los Oficiales Alumnos del
 Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del
 Ejército - 2017

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Por favor, marcar con una "X" en el puntaje adecuado, según su apreciación

		DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																				X	
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística																				X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																				X	
9. METODOLOGÍA.	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				X	
10. PERTINENCIA	La escala es aplicable.																				X	

III. OPINIÓN SOBRE APLICABILIDAD:

Pronto aplicar

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

FECHA: *19-10-12* FIRMA DEL EXPERTO: *[Firma]*
 DNI: *97652064* Teléfono: *976548254*



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
 "Alma Máter del Magisterio Nacional"
 Escuela de Posgrado

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO
 DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

APellidos y Nombres del Experto : *Dr. Rubén Flores Ros*
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : *EPG-UNE*
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN : Cuestionario – Liderazgo Educativo del Director
 AUTORA DEL INSTRUMENTO : Omar Henry SOSA DEZA

TESIS: Liderazgo Educativo del Director y Logro Académico de los Oficiales Alumnos del
 Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del
 Ejército - 2017

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Por favor, marcar con una "X" en el puntaje adecuado, según su apreciación

		DEFICIENTE		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA							
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																					X	
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					X	
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																					X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																					X	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística																					X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																					X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																					X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					X	
10. PERTINENCIA	La escala es aplicable.																					X	

III. OPINIÓN SOBRE APLICABILIDAD:

Puede aplicar

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

FECHA: *19-10-12* FIRMA DEL EXPERTO: *[Firma]*
 DNI: *07652002* Teléfono: *976548254*