

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Relación entre los estilos de gestión directoral y la calidad educativa en las
Instituciones Educativas del Nivel Secundario de los distritos del Rosario, Caja
y Marcas - Acobamba 2014**

**Para optar el Grado de Maestro en:
Gerencia e Innovación Educativa**

Autor:

Bach. Gabriel URRIBURU ROJAS

Asesor:

Honorio BASILIO RIVERA

Cerro de Pasco – Perú – 2015

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Relación entre los estilos de gestión directoral y la calidad educativa en las
Instituciones Educativas del Nivel Secundario de los distritos del Rosario, Caja
y Marcas - Acobamba 2014**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado

Dr. Ricardo Arturo GUARDIAN CHAVEZ
PRESIDENTE

Dr. Julio Cesar CARHUARICRA MEZA
MIEMBRO

Mg. Miguel Ángel CCALLOHUANCA QUITO
MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios, quien me guía por el buen camino, y me da la fuerza suficiente para seguir adelante y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi padre y, especialmente, a mi madre quien me enseñó el valor y la felicidad que se encuentran en las pequeñas cosas compartidas con amor.

El autor

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, mi Alma Mater. Por haber sido el crisol de mi formación profesional, a mis profesores y compañeros por haberme acompañado a recorrer los caminos académicos y sociales, en busca del bien común.

RESUMEN

En el diagnóstico realizado en las nueve Instituciones Educativas del Nivel Secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba, sobre la conexión entre los métodos de gestión directoral y la calidad educativa, hemos detectado que la mayoría de los directores, carecen de conocimientos científicos sobre la Administración Educativa, que favorecería una óptima orientación a los profesores a su cargo. La investigación de este tema constituyó el punto de partida para el tema de investigación actual que auscultamos.

Para ampliar el alcance de la investigación, este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y la calidad de la enseñanza en las instituciones de educación secundaria.

Los principales diseños utilizados fueron estudios de gestión de directores y calidad educativa, y específicamente el estudio descriptivo, que nos permitió determinar ciertas características del objeto o situación de las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, con el objetivo es analizar las relaciones entre la variable independiente: estilos de dirección y la calidad de la educación.

Se utilizaron dos instrumentos de investigación para recolectar los datos. Se utilizaron escalas de Likert para medir las variables independientes y pruebas de conocimiento para medir las variables dependientes.

El universo poblacional estuvo constituido por 1113 docentes de las nueve escuelas del nivel secundario. La determinación del tamaño muestral para los casos de encuesta fue de 332 profesores. De la misma forma, el universo poblacional de los estudiantes fue de 1 110 y la determinación del tamaño muestral para los casos de encuesta fue de 332 profesores.

Luego del procesamiento y análisis de datos, concluimos que la variable independiente: estilos de gestión directoral y la calidad educativa., sometida a prueba mediante el Coeficiente de Correlación r de Pearson a un nivel de significancia del 5%,

nos muestran que existe una correlación no perfecta presentando una dirección negativa que significa que cuando una de las variables se incrementa la otra disminuye (A mayor VI, menor VD), en razón que el valor de $r = -0.108$, con lo cual rechazamos la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna y por lo tanto la hipótesis científica.

Palabras Claves: Gestión directoral, calidad educativa.

ABSTRACT

In the diagnosis made in the nine educational institutions secondary level districts Rosario, Safety and Trademark - Acobamba, on the relationship between styles of directorial management and the quality of education, we found that most managers lack knowledge Scientists on Educational Administration, would favor an optimal orientation to teachers in charge. The study of this problem was the starting point of this research object we auscultated.

To extend the object of study, the research aimed to determine the relationship between management and directorial quality education in educational institutions of secondary level.

The main design that was used was the study of management and directorial education quality, and specifically the descriptive study, which allowed us to determine certain characteristics of the object or situation of the educational institutions of secondary level in order to analyze the relationship between the independent variable: directorial styles of management and educational quality.

For data collection, we have used two instruments of investigation: to measure the independent variable Likert scale and to measure the dependent variable knowledge test was applied.

The population universe consisted of 1113 teachers of the nine educational institutions of secondary level. Determining the sample size for the survey cases was 332 teachers. Likewise, the student population universe was 1 110 and determining the sample size for the survey cases was 332 teachers.

After processing and analyzing data, we conclude that the independent variable. Styles directorial management and educational quality, tested by the correlation coefficient r of Pearson at a level of significance of 5%, we show that there is a correlation not perfect presenting a negative direction means that when one variable increases the other decreases (A higher VI, lower VD) because the value of $r = -0.108$,

which reject the null hypothesis, accepting the hypothesis alternating and therefore the scientific hypothesis.

Keywords: Directorial management, educational quality.

INTRODUCCIÓN

La educación se entiende que es un proceso en el que se crean sistemas de aplicación y control para cumplir un objetivo determinado, utilizando el menor tiempo, energía y materiales posibles, es decir, con la máxima eficiencia.

Nuestro sistema educativo se caracteriza por la centralización y la retención de las estructuras tradicionales.

Ahora busca una reorientación hacia métodos democráticos, flexibles, funcionales y descentralizados destinados a racionalizar los recursos físicos, humanos y financieros y garantizar la calidad de la gestión y la educación.

En el proceso de investigación, nos interesó conocer el nivel de comportamiento de los profesores en comparación a la administración educativa y la calidad de la educación que imparten los directores. A los directores poco les interesan el tema en estudio y por ello la calidad de la educación gravita en un trabajo rutinario.

Para aumentar la consistencia de una serie de términos con sus respectivos conceptos como base teórica para problemas y temas de investigación. Entre ellos destacan: administración educativa, calidad educativa, gestión educativa, etc. Las variables de estudio fueron consideradas al momento de identificar los términos.

El objetivo planteado fue determinar que los estilos de gestión directoral y la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014.

La hipótesis alterna fue: A mejor los estilos de gestión directoral y la calidad educativa en los alumnos del nivel secundario.

El marco teórico se estructura considerando el enfoque o enfoques teóricos relacionados con el tema general y el enfoque científico teórico relacionado con la primera variable y el enfoque científico teórico relacionado con la segunda variable.

Para la investigación sistemática de la pregunta de investigación, el trabajo se estructuró de la siguiente manera:

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. En él se expone la Identificación y Determinación del problema, Formulación del problema, el Objetivo general, Importancia y Alcances de la investigación científica.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO Esta parte presenta un Marco teórico del tema, teniendo en cuenta las importantes y más recientes investigaciones de autores nacionales e internacionales que han contribuido a la creación de la base científica de la investigación. También se incluyen hipótesis, variables, desempeño de variables y definición de términos clave.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. El Informe de Investigación científica, esto está determinado por el tipo y nivel de investigación, diseño, conjunto de investigación y muestra apropiada, métodos de investigación, técnicas y herramientas de datos, y técnicas de procesamiento y análisis de datos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN, Aquí se describe, analizamos e interpretamos los datos obtenidos a través de la aplicación de la herramienta, en base a las variables e indicadores propuestos, y esencialmente contrastando hipótesis y discutiendo los resultados.

Finalmente, redactar conclusiones, recomendaciones, fuentes y anexos, como se evidencia en trabajos de este tipo.

El autor.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación.	5
1.2.1. Conceptual.....	5
1.2.2. Espacial	5
1.2.3. Temporal.....	5
1.2.4. Social	5
1.3. Formulación del problema.....	5
1.3.1. Problema general:.....	5
1.3.2. Problemas específicos:	5
1.4. Formulación de objetivos	6
1.4.1. Objetivo General.	6
1.4.2. Objetivos específicos.	6
1.5. Justificación de la investigación	6
1.6. Limitaciones de la investigación.....	8

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	9
2.1.1. A nivel Internacional	9
2.1.2. A nivel Nacional	13
2.1.3. A nivel Local.....	14
2.2. Bases teóricas – científicas.....	14
2.2.1. Estilos de Gestión Directoral.	14
2.2.2. Acciones de Prevención.....	16
2.2.3. El director de la institución educativa.....	17
2.2.4. Funciones del director	17
2.2.5. Farro Custodio.	18
2.2.6. Normas legales fundamentales para gestión del director	19

2.2.7. Cualidades que debe poseer el director	19
2.2.8. Estilos de gestión	20
2.2.9. Calidad Educativa	23
2.2.10. Cómo gerencia la educación con el método Deming.....	23
2.2.11. Principios de la calidad educativa.....	24
2.2.12. El Docente como Factor Fundamental para la Calidad Educativa	25
2.2.13. El docente como líder transformacional.....	27
2.2.14. La Gestión Docente para la Calidad Educativa	28
2.2.15. Dimensiones de la calidad educativa.....	29
2.2.16. Definición de la calidad de las instituciones educativas	30
2.2.17. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas	32
2.3. Definición de términos básicos.....	33
2.4. Formulación de Hipótesis.....	35
2.4.1. Hipótesis General.....	35
2.4.2. Hipótesis Específicas	35
2.5. Identificación de Variables	35
2.6. Definición Operacional de variables e indicadores	36

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	37
3.2. Nivel de investigación	38
3.3. Métodos de investigación	38
3.4. Diseño de investigación	38
3.5. Población y muestra	38
3.5.1. Población.....	38
3.5.2. Distribución Muestra de los docentes.	39
3.5.3. Población de los alumnos.	42
3.5.4. Distribución Muestra de los alumnos	43
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	46
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.	47
3.8. Técnicas de procesamientos y análisis de datos.	47
3.9. Tratamiento Estadístico.	47
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	48

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	49
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	49

4.3. Prueba de Hipótesis.....	54
4.4. Discusión de resultados.....	56

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Instrumento de recolección de datos

Procedimientos de Validación de Instrumento

Matriz de Consistencia

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	36
Tabla 2 Distribución Poblacional De Docentes De Las Instituciones Educativas De Educación Secundaria	39
Tabla 3 Distribución Muestra De Docentes Del Nivel Secundario De Las Instituciones Educativas	42
Tabla 4 Distribución Poblacional De Lo Alumnos Del 5to.Año De Las Instituciones Educativas De Educación Secundaria	42
Tabla 5Distribución Muestra De Alumnos Del 5to. Año Del Nivel Secundario De Las Instituciones Educativas.....	45
Tabla 6 Puntuación lograda de la Escala de Actitudes sobre la Administración Educativa expresada por los Docentes de las Instituciones Educativas del nivel Secundario.....	49
Tabla 7 Estadísticos para la puntuación sobre los estilos de gestión directoral.....	50
Tabla 8 Situación categórica de la Administración Educativa expresada por los docentes del Nivel Secundario	51
Tabla 9 Puntuación del Test de Conocimientos lograda por los estudiantes del Nivel Secundario para determinar la Calidad educativa	51
Tabla 10 Estadísticos de la variable dependiente: Calidad Educativa	53
Tabla 11 Situación categórica de la Calidad de la Educativa en los alumnos del Nivel Secundario.....	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución poblacional de docentes	39
Figura 2 Gráfico de barras	42
Figura 3 Distribución poblacional de alumnos	43
Figura 4 Histograma de la puntuación la escala de actitudes sobre la Calidad educativa expresada por los alumnos del Nivel Secundario.....	54

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

El desarrollo y progreso de las naciones está determinado por la calidad de la educación que se imparte, y sino miremos a los tigres del Asia (China, Japón, Corea del Sur, Singapur, etc.) y a medida que avanzamos en esta era del conocimiento, las I.E., están llamadas a cambiar y adaptarse a los rápidos cambios que se están produciendo.

Sin embargo, esto por sí solo no es suficiente y los directores deben repensar los controles que realizan para no quedar obsoletos ante la futura expansión de la oferta educativa y las demandas de los usuarios (estudiantes y padres).

Los padres de familia y los estudiantes demandan nuevos liderazgos, que no solo deben considerar los pedagógicos, administrativos o institucionales. Se necesita un liderazgo ético, que promueva un buen clima institucional donde se controle adecuadamente el bullying y que proporcione a los niños y jóvenes un

clima institucional acogedor y libre de agresiones: físicas, psicológicas, verbales, etc.

Construir una sociedad más integrada, democrática e incluyente con justicia social significa fortalecer valores éticos y morales que promuevan a mejorar la búsqueda del bien común y de la convivencia. Al fortalecer la capacidad personal y social para la cohesión interna y una visión holística de la educación, la diversidad de relaciones humanas creadas fortalece el modelo social en el que la persona es partícipe y protagonista de la vida cotidiana, para lo cual es capaz de formular estrategias que conduzcan a un replanteamiento de nuevas formas de aceptar y adaptarse adecuadamente al siglo XXI como a la modernización de la sociedad.

Lo anterior se refiere que la educación es necesaria para marcar la diferencia y formar ciudadanos que hagan del mundo un lugar mejor y mejoren la calidad de vida sin distinguir diferencias sociales entre todas las sociedades del planeta. Hasta ahora ha habido pocos privilegiados con buena educación. Por lo tanto, en esta era de globalización económica, política y sociocultural, son los maestros y los alumnos quienes se encargarán de asumir los deberes y responsabilidades del cumplimiento de esta misión asignada.

Los maestros deben adherirse completamente a las metas y objetivos a lo largo de sus funciones académicas y administrativas planteados en materia educativa, tanto dentro de la organización educativa como en la comunidad. En consecuencia, la calidad de la educación es dependiente mayormente del liderazgo de los docentes, de personas que deben poseer ciertas habilidades interpersonales, herramientas específicas profesionales, académicas y gerenciales, necesarias para obtener la eficacia organizacional y al momento de elegir las decisiones administrativas, presupuestarias y pedagógicas y utilizar los indicadores más importantes de eficiencia y desempeño.

Asimismo, los docentes deben tomar en cuenta lo que están haciendo los países desarrollados con respecto a la calidad educativa y buscar integrar la pedagogía contemporánea a nivel global para hacer los ajustes adecuados a lo que se hace en lugar de copiarlo, se debe tener una visión clara. Conscientes del estilo de vida y la protección de nuestro entorno ambiental, buscamos siempre desarrollar el potencial de nuestros estudiantes para desarrollar ciudadanos con la capacidad de afrontar distintas dificultades del cambio de la sociedad. En este sentido, se conocen diferentes posturas que muestran de cómo se puede lograr obtener una mejor calidad de la educación.

En cierto modo, la calidad de la educación debe basarse en resultados declarados como metas que cada país tiene para su población. Y que su observancia está encomendada a las instituciones educativas mediante la dirección de la escuela, las cuales deben velar por la dirección y el desempeño de los centros educativos consideradas como significativas estructuras sociales para el desarrollo científico, tecnológico, social y cultural de la población estudiantil.

Por consiguiente, es necesario pasar por las etapas de la gestión de la formación, iniciando por la planificación del proyecto concluyendo con la formación del centro de formación, pasando por la creación e implementación de actividades que permitan la realización de las metas propuestas. Lo que demuestra que la gestión es un desarrollo multifactorial que contribuye a ordenar determinadas realidades y adaptarse a las instituciones educativas que buscan la calidad y los procesos educativos.

Por ello, la gestión escolar en el centro educativo contiene diferentes subprocesos, como por ej. planificación, organización, seguimiento y evaluación realizados sobre la base de criterios de gestión que permitan el manejo y la elección clara de decisiones en una secuencia prescrita, para el alcance de

calidad de la educación al que aspiran las distintas instituciones educativas. Por otra parte, cada nivel educativo tiene propiedades específicas, por lo que cabe señalar que la educación básica requiere de recursos especiales adaptados al nivel respectivo.

En general, el discurso de gestión en la educación básica asume las condiciones y funciones propias de los directores y planificadores educativos, y es difícil que los docentes comprendan su papel como líderes de clase. Por esta razón, toda institución debe emprender un proceso de construcción de una cultura de liderazgo. Esto garantiza que los maestros y administradores no se limiten a las actividades rutinarias relacionadas con la tarea que realizan, que muchas veces se realizan, a menudo en cumplimiento siguiendo las reglas de la regulación obsoleta y no participando activamente en el logro de logros de una manera efectiva y eficiente.

En consecuencia, las instituciones de educación básica deben asegurar la calidad a través de estrategias de gestión que mejoren el desempeño de todos los involucrados en su misión educativa; sin embargo, esto conduce al logro de las principales metas educativas del país. Al mismo tiempo, los gestores educativos son capaces de minimizar las debilidades y maximizar las fortalezas para llevar a cabo la gestión y elaborar pautas de comportamiento.

Sobre esta base, se elaboró esta investigación de acuerdo a los lineamientos de la Universidad de Santa María (2007) y se formuló como objetivo general: Analizar el desempeño docente como factor fundamental para la calidad educativa en la educación básica. Con ello se espera cooperar a la diferenciación y especificación de las tareas de la administración educativa requeridas para la educación básica en la población peruana. El trabajo documental bibliográficamente diseñado contiene; por tanto, un planteamiento esencial formulado al respecto en América Latina, especialmente en el Perú.

1.2. Delimitación de la investigación.

1.2.1. Conceptual

La investigación está enfocada en las siguientes variables:

- Gestión directoral.
- Calidad educativa.

1.2.2. Espacial

El ámbito espacial donde se desarrolló la investigación en las instituciones educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014.

1.2.3. Temporal

El periodo de estudio comprendió de 8 meses durante el 2014.

1.2.4. Social

El estudio se desarrolló en adolescentes de instituciones educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general:

¿Qué relación existe entre los Estilos de Gestión Directoral y la Calidad Educativa en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014?

1.3.2. Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre los Estilos de Gestión Directoral y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014?

¿Qué relación existe entre los Estilos de Gestión Directoral y la satisfacción educativa en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba?

¿Qué relación existe entre los Estilos de Gestión Directoral y la imagen institucional en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo General.

Establecer la relación que existe entre los Estilos de Gestión Directoral y la calidad educativa en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014.

1.4.2. Objetivos específicos.

Establecer la relación que existe entre los Estilos de Gestión Directoral y el desarrollo institucional en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014.

Establecer la relación que existe entre los Estilos de Gestión Directoral y la satisfacción educativa en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014.

Establecer la relación que existe entre los Estilos de Gestión Directoral y la imagen institucional en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014.

1.5. Justificación de la investigación

La educación, es un procedimiento de gran influencia en el desarrollo de la población, pero debe ser de alta calidad y solventar las deficiencias en los procesos organizativos y administrativos de los centros educativos peruanos. Sobre todo, la recuperación del rol participativo que alguna vez tuvieron los docentes, convirtiéndose en un pilar más que en un complemento del proceso educativo.

Por lo tanto, este trabajo se justifica por la importancia de repensar la calidad de la educación, con mayor visibilidad, mejor preparación para la

universidad y formación constante para la vida laboral, para lograr que niños, niñas y jóvenes se favorezcan de las diversas experiencias (ideas, conocimientos, vivencias, esperanzas, etc.), actitudes y valores demostrados por quienes tienen el deber de educarlos en el proceso de desarrollo o crecimiento.

De esta manera, se garantiza la educación cívica líder e inclusiva que promueve la constitución peruana, la cual es un indicador de los resultados óptimos y calidad del entrenamiento dirigido. Y este trabajo enfatiza la importancia, trascendencia y coherencia de la acción pedagógica y de la educación de calidad necesaria en esta era de cambio y transformación, y de investigar conocimientos más humanos para la implicación de docentes y alumnos esté en el currículo de desarrollo en su área.

Las conclusiones extraídas de este estudio, tal como el planteamiento metodológico y las herramientas utilizadas, pueden servir de orientación y guía; de la misma forma, aportar información a las futuras investigaciones.

Los siguientes aspectos justifican la realización de este estudio.

1.5.1. Justificación teórica

Los resultados obtenidos en este estudio constituyen buenos referentes teóricos que pueden considerarse para desarrollar el conocimiento de las diferentes formas de gestión clave y la calidad educativa de forma independiente y para ampliar el conocimiento de la conexión entre las dos variables. Asimismo, la información, las fuentes bibliográficas se encuentran disponibles en la Biblioteca y en la página web de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

1.5.2. Justificación metodológica

En el presente estudio de investigación, la sencillez del método utilizado lleva a los investigadores a considerar que puede ser viable su aplicación en otros contextos.

1.6. Limitaciones de la investigación

Consideramos cuatro limitaciones probables en el desarrollo de este estudio:

- a. En nuestro medio, faltan especialistas con un grado de maestría que puedan asesorarnos de manera completa y oportunamente en nuestras investigaciones.
- b. El exceso de trabajo, el deficiente tiempo para considerar variables y medios. A esto se suma la capacitación permanente que recibimos por parte de la Ugel Acobamba y Lideres de Red.
- c. Se dispone de pocas referencias bibliográficas sobre variables de calidad educativa.
- d. Escasa bibliografía en cuanto a estilos de gestión directoral
- e. Solo se emplearon dos dimensiones de las variables de desempeño del maestro, ya que hay existe más de dos dimensiones.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.

2.1.1. A nivel Internacional

- Según Coombs, G. (2004). En la tesis doctoral para la Universidad Nacional de Chile, titulada: Crisis de la educación en contraposición con una calidad que se manifiesta políticamente, el autor sugiere como objetivo general. Si bien reconoce que existe una crisis educativa, analiza la necesidad de comprender las discrepancias que se encuentran en el sistema educativo del planeta, existen muy buenos indicadores de calidad. La encuesta analiza los avances en la enseñanza y el aprendizaje, la viabilidad económica, el desempeño de los docentes, la calidad de la educación y más. En la conclusión, el autor enfatiza los siguientes puntos:

La educación ya no es una prioridad en muchos países, ya que gastan la mayor parte de sus ingresos en cosas que no son útiles para sus comunidades; sin embargo, que son necesarias para la política, como el consumo de armamento militares. Además, que el rápido proceso de deterioro del mercado profesional

se debe a la presión de saturación y dominio social de determinados grupos políticos que han incidido en las desigualdades sociales y culturales, y que son muchos los factores que contribuyen a ello. Describir los inconvenientes y problemas para mejorar la calidad de la educación. Las tesis anteriores son valiosas contribuciones a esta investigación. Porque, además de las referencias a las variables allí recogidas, se identifican factores que sirven a los autores como estrategias para Venezuela en la calidad de la educación básica. En este proceso de reestructuración, modernización y democratización, la labor de la educación puede ganar espacio para posibilitar un control de calidad que mejore significativamente las categorías y las condiciones de vida de la comunidad educativa de la educación básica en Venezuela.

- Según Puryear, T. (2000) en un trabajo especial de grado (no publicado), para la Universidad Católica de Costa Rica cuyo título es: Las desigualdades en la educación de América Latina, el autor plantea como objetivo general: Analizar las variables que identifican lo mejor o peor del proceso educativo en los países de América latina, entre los resultados más importantes que menciona el autor están los siguientes: Los estudios estadísticos indican que cada estudiante pasa casi siete años en la escuela primaria, menos del 50% de los estudiantes asisten a la escuela secundaria y se gradúan, y los estudiantes latinos obtienen malos resultados en matemáticas y ciencias, donde lideran los países europeos, Estados Unidos y Asia oriental; excluyendo escuelas privadas y públicas en Costa Rica.

De lo anterior, se puede inferir que una de las características de los estudiantes latinoamericanos en el caso particular de Perú son las altas tasas de deserción y repetición, un rendimiento más bien bajo en ciencias y matemáticas, y se encuentra debajo de los países industrializados y de Asia Oriental. Gran parte

de los estudios que se han realizado muestran que la expansión de la educación en la región no está asociada a niveles adecuados de calidad, atendiendo a los objetivos principales de promover la equidad económica y social y la educación de calidad. Universidades como varios colegios privados ofrecen esta función, mientras las escuelas públicas no presentan esta característica.

Estas conclusiones evalúan la relación entre la eficacia de la educación y la calidad de la educación, garantizando los derechos en condiciones suficientes que debe existir en un país para el ejercicio de la profesión docente y asegurando que la educación pueda desarrollarse. Pero es importante tener en cuenta para preservar la profundidad y el contexto en el que este investigador hace tales afirmaciones. Se debe hacer una distinción entre escuelas públicas y privadas”.

- Según Sandia L. (2005), realizó el trabajo de grado para la UPEL Rubio, titulado: Consideraciones sobre el desempeño docente y su aporte a la orientación de la educación venezolana. La autora se propuso como objetivo general: Analizar el papel del educador como actor activo e iniciador del aprendizaje. De las conclusiones se destaca que recientemente han aparecido movimientos innovadores en el proceso educativo: Humanístico. Esta es la necesidad de incluir técnicas que se han utilizado hasta ahora con el propósito de promover el desenvolvimiento emocional, moral, social y personal de los estudiantes más que proporcionar información o mejorar la capacidad intelectual.

Además, para ser eficaz en la docencia, se debe adquirir conocimientos y habilidades básicos en el campo de la psicología como ciencia del comportamiento. Esto les permite dar una valoración y evaluar aspectos de su

trabajo y reconocer aspectos que puedan afectar sus procesos de enseñanza y aprendizaje.

En esta investigación se plantean cuatro modelos psicológicos, de los cuales emergen las teorías más requeridas en psicología para entender y comprender el trabajo de los docentes. Además, explica brevemente las características de estos enfoques, recurriendo a los representantes más importantes de la concepción humanista de la educación.

- Pacheco S. (2001), trabajo de grado para la Universidad Francisco de Paula Santander de Colombia, intitulado: El tipo de maestro que deben tener los niños en los primeros grados, cuyo objetivo general fue: Analizar el tipo de maestro que deben tener los niños de zonas rurales que cursan educación básica en Venezuela. Indicando como conclusión, se enfatiza generalmente en buscar un maestro sonriente, brillante y bien educado con la capacitación y las calificaciones para ocupar un puesto tan prestigioso. Pero la realidad nos presenta una distinta imagen, con algunas excepciones. Esto se debe a que en las zonas rurales la realidad de los docentes es diferente y son dependientes de las oportunidades que se les otorga para que puedan desarrollarse a nivel profesional como personal.

Este trabajo presenta un estudio centrado en los docentes de la Venezuela principalmente en zonas rurales, durante un período marcado por la violencia, la inestabilidad y el constante cambio sociopolítico. Sin embargo, se reconoce que se necesita un énfasis particular en el papel de los docentes, cuyas características ejemplifican los valores democráticos y son coherentes con los requisitos de calidad de la educación necesaria en cada situación

2.1.2. A nivel Nacional

Los antecedentes de la presente estudio fueron objeto de lectura de algunos de los trabajos que presento a continuación, así como de diversos trabajos de investigación sobre Gestión Educativa.

- SORADOS PALACIOS, Mabel Martina (2010) en su tesis para optar el grado de Magister en Educación en Mención Gestión de la Educación. en la Universidad nacional Mayor de San Marcos, cuyo título es: “Influencia del Liderazgo en la Calidad de la Gestión Educativa”, plantea como problema medular. En qué medida el liderazgo de los directivos escolares se relaciona con la calidad de gestión de las instituciones educativas de la UGEL 03 – Lima, en el periodo marzo - mayo 2009.

Se empleo como método de recolección de datos una encuesta, y como herramienta de trabajo se utilizó un cuestionario, el cual se utilizó como conclusiones para los administradores, maestros y personal administrativo:

a.- En la UGEL del 3 de marzo a mayo del 2009, el liderazgo empresarial se asoció con la calidad de la gestión educativa de las instituciones, siendo la correlación de 0,949 el parámetro que más influye en la calidad de la gestión educativa y pedagógica (0,619), indicando una correlación de 0,937.(p. 48)

- Según RUIZ DE LA CRUZ, Gilmar Daniel (2011) en su tesis “Influencia del Estilo de Liderazgo del director en la Eficacia de las Instituciones Educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima norte, sustentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación. En la que plantea como problema general ¿cómo influyen los estilos de liderazgo de los Directivos en la eficacia de las Instituciones Educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte?

El método para recolectar los datos empleados en la investigación fue encuestas y un cuestionario como instrumento adaptado de un estudio administrativo multifactorial (multifactor leader shipchestomore MLQ) desarrollado por Bernad Bass y Avolio. Los elementos pertinentes a la variable dependiente: la eficiencia de la institución educativa ya ha sido recopilada por la Maestría en Educación; Ruiz de la Cruz, Gilmar Daniel. El cuestionario se empleó en el año 2011 a una muestra conformada por docentes de inicial, primaria y secundaria de las instituciones educativas del consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte.

Se encontró que la forma de liderar del director se relaciona con la efectividad institucional de manera significativamente y este estilo de liderazgo moderado, proactivo y transformador (0.57). Es moderado, proactivo y se relaciona de manera significativa con la forma de liderar transaccional (0.56).

La dimensión de transformación ($P=0.000<0.05$) y la dimensión de transacción ($P=0.000<0.05$) afectan en gran medida la efectividad del régimen. Estos resultados nos informan sobre Magister Luis de la Cruz, Gilmer. Con esto, podemos ver que cuanto mejor sea la forma de liderazgo transformacional y transaccional del líder, mayor será el impacto en la institución educativa.(p. 51,52)

2.1.3. A nivel Local

- Se realizó la revisión de las principales bibliotecas locales y no se hallaron investigaciones relacionadas a la presente.

2.2. Bases teóricas – científicas.

2.2.1. Estilos de Gestión Directoral.

De acuerdo con María Elena ARANA ARENAS – LIBRO “PRINCIPIOS Y PROCESOS DE LA GESTION EDUCATIVA”

Gestión centrada en los alumnos: La formación de asociaciones estudiantiles es el sentido de la existencia. El primer objetivo como el último objetivo de la institución educativa. Jerarquía y autoridad claramente definidas: la gerencia realiza funciones como tal; dirige, promueve, manda, sin perjuicio de las atribuciones de cada instancia.

- a) Definir claramente que persona toma las decisiones y cómo: Esto significa aclarar las responsabilidades de cada empleado, stand, comité y equipo de las elecciones de objetivos.
- b) Aclarar el concepto de las vías de participación: Cada integrante debe estar informado sobre la forma de participación, el momento de la participación y la contribución coherente que debe hacer al propósito de la organización.
- c) Ubicación del personal según calificación y/o especialización: Se debe de considerar las calificaciones y habilidades de cada persona desde su ubicación donde tienen mejores resultados y logros.
- d) Coordinación suave y precisa. - Dar ejemplos de coordinación ágil y flexible.
- e) Transparencia y comunicación constante: Diversas actividades realizadas en una institución educativa necesitan ser conocidas por la población de la comunidad.
- f) Monitoreo y Evaluación Efectivos: Oportunidad para la mejora continua.
- g) Gestión del Tiempo: Tomado de La Dirección Estratégica de las Instituciones Educativas (2005) - Buenos Aires - Argentina. Juan Manuel Manés. – considera que: El tiempo es irreversible, finito e irreversible. Desde un punto de vista económico, el tiempo puede considerarse un recurso escaso. Pág.

117

2.2.2. Acciones de Prevención

INSTRUMENTOS DE LA GESTION EDUCATIVA

En concordancia con el D.S. N° 009-2005-ED (VIGENTE) capítulo III-Art. 32, son:

- a. Proyecto Educativo Institucional (PEI). Una herramienta de administración de medio y largo plazo.
- b. Abarca la identificación de la institución. (Visión, Misión, Valores). Combinar aspectos educativos, institucionales, administrativos y relacionales del entorno.
- c. Proyecto curricular de centro (ahora llamados Proyectos Curriculares Institucionales) son PCI y se procesan en el marco del Diseño Curricular Básico. Incluye sugerencias educativas.
- d. Reglamento Interno (RI): Pone en orden la organización y función del Centro Educativo.
- e. Plan anual de trabajo (PAT): Tiene poca duración, una vez al año e incluye el diagnóstico del problema y las alternativas para la solución.
- f. Informe Anual de Gestión: Captura logros, éxitos y desafíos en la implementación del plan de trabajo anual. Estos se complementan en el PAP: Presupuesto Anual de Personal.
- g. EL CAP “Cuadro de asignación de personal”
- h. “Cuadro de horas”: Responsable del suministro de horas asignadas a los maestros de acuerdo al esbozo de estudios.
- i. Horario, contiene una distribución horaria de direcciones y/o cursos (diariamente).
- j. Libro de caja: contiene la administración de los recursos de la institución educativa (ingresos y gastos), etc.

2.2.3. El director de la institución educativa.

Según el D.S. N° 009-2005-ED (VIGENTE) es el personal rector de la institución educativa y tiene a su cargo la administración general. Actúa como representante legal. Basa su mandato en valores éticos, morales y democráticos. Serán seleccionados por votación abierta y designados por resolución de la Junta Directiva de la UGELES.

2.2.4. Funciones del director

Consignado en D.S. N° 009-2005-Art. N° 19

- a. Planificar, organizar, dirigir, ejecutar, controlar y evaluar los servicios educativos.
- b. Liderar la elaboración, implementación y evaluación del proyecto educativo institucional, el Plan Anual de Trabajo, el Proyecto de formación institucional y el Reglamento interno participativo.
- c. Concepción, ejecución y evaluación de proyectos de innovación educativa, gestión e investigación educativa.
- d. Aprobación del reglamento que rige la gestión de la institución educativa por decisión Directoral.
- e. Impulsar y liderar el Consejo Educativo Institucional (CONEI).
- f. Establecerse en consulta con el CONEI antes del inicio del año académico; calendario del año académico; su adecuación a las características geográficas, económicas, industriales y sociales de la zona; Asegurar una implementación efectiva del período de estudio.
- g. Coordinación con APAFA sobre el uso de sus fondos.
- h. Asignar funciones a Directores Asociados y otros miembros de la comunidad educativa.

- i. Establecer el buen desempeño docente, para lograr buenos resultados en el aula garantizando que la innovación educativa y las experiencias exitosas sean reconocidas públicamente.
- j. Promover acuerdos, pactos, consensos con otras instituciones u organizaciones de la comunidad.
- k. Asegurar la conservación y la preservación del mobiliario, equipo e infraestructura de la I.E. y gestionar la compra y/o donación de mobiliario y equipo; y la reconstrucción de la infraestructura escolar.
- l. Presidir el comité de evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo.
- m. Fomento de la formación de los empleados.
- n. Otros especificados por el estándar industrial relevante

2.2.5. Farro Custodio.

Cita a: WROOM y YETTON, nos informan que han identificado cinco estilos de elección de decisiones que simbolizan un constante de estilos autoritarios de elección de decisiones llegando así a estilos consultivos y participativos, y que los representantes luego presentan una serie de preguntas que los gerentes pueden guiar para ayudar a decidir qué estilo de toma de decisiones utilizar, escoger y aplicar al problema que enfrentan:

¿Contamos con suficiente información o pericia para resolver el problema sin ayuda? De no ser así, no será apropiado el estilo autoritario en el que tomamos nuestras propias decisiones no es adecuado.

¿Necesitamos tomar una decisión de gran calidad que probablemente no acepten los empleados y/o colaboradores? ¿Está estructurado el problema?

¿Es la aceptación del grupo indispensable para el éxito de la decisión?

Entonces, se puede suponer que las decisiones las toman los administradores de las instituciones educativas. Consiste en decidir cuándo, por quién y cómo se llevará a cabo una determinada actividad.

Al tomar una decisión; personalmente creo que el sentido común, la intuición y la experiencia de liderazgo son factores que ayudan a tomar la decisión correcta, también favorece el punto de equilibrio.

2.2.6. Normas legales fundamentales para gestión del director

Ley N° 28044 – Ley general de Educación

Ley N° 24029 – Ley del Profesorado, modificada por la Ley 25212 del sistema Educativo.

R.M. N° 028 – 2007-ED – Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas.

R.M. N° 234 – 2005-ED (Directiva N° 004-VMGP-2005)

2.2.7. Cualidades que debe poseer el director

Tomado de “Gerencia de Centros Educativos” – Francisco Farro Custodio (1995). Según este autor son:

- a.- Tener relativo liderazgo de la organización educativa en el Perú.
- b.- Conocedor en construir relaciones con otros y ayudar a los miembros de la organización en las relaciones entre ellos.
- c.- Entender bien a los niños y a la juventud.
- d.- Representar lo que significa ser una persona educada.
- e.- Entender que la toma de decisiones es la esencia de la administración. Pág. 35 y 36.

Unos cuantos requisitos que aún deben ser considerados al seleccionar directores de instituciones educativas; de acuerdo con mi conocimiento y la vivencia, el Dr. Ángel Peralta Benavente en “Administración y Gestión Educativa” (2009) afirma: “inteligencia emocional, asertividad, iniciativa, personalidad

equilibrada, sensibilidad social hacia el alumno y alta ética, especialmente en el trato con los recursos propios de la I.E.” Pág. 65. En lo personal y en base a la experiencia (observaciones), recomiendo que los docentes que aspiren a ser jefe de una institución educativa tengan experiencia previa en el ámbito de las micro y medianas escuelas, o si esto no es posible, que estén en la dirección las 24 horas del día sin ninguna experiencia previa, recomiendo obtener entrenamiento. De acuerdo con Talane Miedanner en su libro “Coaching para el Éxito” (2002) nos dice: “El coaching de consultores o coaches expertos o un proceso de formación personalizado y confidencial pueden ayudarte a cerrar la brecha entre quién eres y quién quieres ser” Pág. 23

2.2.8. Estilos de gestión

Modelos o Estilos de Gestión

De acuerdo con “El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas” del Ministerio de Educación y la UNESCO (representación en el Perú) nos informa que los fundamentales modelos de GESTIÓN presentados por Juan Casassus en 1999 son: normativo (50-60); Prometedor (70...); Estratégico (80...); Situacional-estratégico (mediados de los 80); Calidad General (90...); Reingeniería (mediados de los 90) y Comunicación (actual).

Semejante a la solución, tenemos un desarrollo constante de la alteración que influye en todo el sistema, en las organizaciones y en las personas que las integran. Al mismo tiempo, la gestión se adapta a una zona de actividad bastante compleja, que es dependiente en gran medida del enfoque teórico. Del mismo modo, el manual anterior muestra que la sociedad ha sido parte de situaciones claras, estables y rígidas a otra cada vez más flexible, transformante e impredecible, que necesita una adaptación continua, y que la “forma de hacer las cosas” de los años 50 no es lo mismo que la de hoy y “la única constante es el cambio”.

A continuación, la evolución y el desarrollo de los modelos o estilos de liderazgo ya mencionados y cómo surgieron en la educación.

<p>NORMATIVO Dominando las décadas de 1950, 1960 y principios de la de 1970, es una visión lineal del diseño en el presente hacia un futuro único, definido, predecible y alcanzable como resultado de la planificación en el presente.</p>	<p>La planificación se centra en el crecimiento cuantitativo del sistema. Las reformas educativas de este período se centrarán en ampliar el alcance del sistema educativo.</p>
<p>PROSPECTIVO A principios de la década de 1970, el futuro es predecible y por tanto incierto debido a la configuración de varios escenarios. Hemos pasado de un futuro único y seguro a uno diverso e incierto. La planificación es flexible.</p>	<p>Está marcado por reformas profundas y masivas que tuvieron lugar en países latinoamericanos (Chile, Cuba, Colombia, Perú, Nicaragua) que dieron paso a un futuro alternativo y revolucionario.</p>
<p>ESTRATÉGICO Principios de la década de 1980. El método es estratégico (reglas) y táctica (medios para lograr fines). Describe los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros de la organización.</p>	<p>A principios de la década de 1990, este enfoque comenzó a ganar prominencia en las prácticas de planificación y gestión educativas. En base al análisis se ofrecen diagnósticos: FODA (Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas), que enfatizan la misión y visión de la institución educativa</p>
<p>ESTRATÉGICO SITUACIONAL Mediados de los 80 La dimensión estratégica es introducida por la dimensión situacional. El análisis del problema y el acercamiento a la meta es situacional.</p>	<p>El proceso de planificación integrada se interrumpe y aumenta el número de partes de planificación, lo que lleva a la descentralización de la educación.</p>

<p>CALIDAD TOTAL</p> <p>Principios de los 90 Se refiere a la planificación, control y mejora continua; que permitiría a implementar “estratégicamente” la visión de calidad en la organización de 1998.</p> <p>Los componentes clave de la calidad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Identificación de los usuarios y sus necesidades. Establecimiento de normas y estándares de calidad. Mejora continua y reducción de errores en diferentes partes del proceso. 	<p>Se revelan dos hechos importantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se conoce la presencia del USUARIO y 2. Preocupación por el resultado del proceso de formación. <p>Tienen como finalidad mejorar los el procedimiento mediante medidas encaminadas al decrecimiento de la burocracia, la baja de costos, la ampliación de la elasticidad administrativa y operativa, el adiestramiento continuado, el crecimiento de la el rendimiento y la imaginación en el proceso. El crecimiento de sistemas de medición y evaluación de la calidad está muy extendido.</p> <p>El interés por los resultados lleva al análisis y estudio de los procesos y factores que inciden en ellos para conducir la política educativa.</p>
<p>REINGENERIA</p> <p>A mediados de la década de 1990, se trata de reconocer la situación cambiante en la competencia global. La mejora por sí sola no es suficiente. Se necesita un cambio cualitativo fundamental. Esto significa un replanteamiento radical y un rediseño radical de los procesos.</p> <p>Principales representantes: Hammer y Champy.</p>	<p>Se Reconoce mayor poder y exigencia en el tipo y calidad de la educación esperada.</p> <p>Mejorar el desempeño requiere cambios fundamentales en el proceso del paradigma de enseñanza y aprendizaje.</p>

<p>COMUNICACIONAL</p> <p>La segunda mitad de los 90 Es fundamental comprender la organización similar a un conjunto y la lingüística como una forma de redes sociales.</p> <p>El lenguaje es un elemento de coordinación de actividades; donde se requiere el dominio de las habilidades de comunicación; porque los procesos de comunicación favorecen o no quieren que se produzcan las acciones deseadas.</p>	<p>* La administración comienza a delegar decisiones a grupos organizados que toman decisiones por consentimiento mutuo.</p> <p>* Acuerdos de responsabilidad compartida y compromisos de toda la empresa en trabajo colaborativo en equipo.</p>
---	--

2.2.9. Calidad Educativa

Definición: “Calidad es el valor atribuido a un proceso o producto educativo en comparación” según Francisco Farro Custodio - Dirección de Centros Educativos, 1995 – Pág. 3.

La realidad que se observa en esta definición se compara más bien con la forma en que se lleva a cabo el control de calidad en la cadena productiva. Cubre la brecha entre la producción comercial y la producción cultural, donde los estándares de calidad dictan el estatus social, profesional y educativo.

2.2.10. Cómo gerencia la educación con el método Deming

La metodología desarrollada por Deming es una buena alternativa para mejorar la calidad de la educación, contiene 14 pasos que se deben seguir.

1. Establecer continuidad para mejorar el servicio educativo.
2. Satisfacción de los usuarios de los servicios educativos.
3. Dejar de depender del control de multitudes.
4. Maximizar el aprendizaje centrándose en los resultados en lugar de los insumos y procesos.

5. Mejorar el servicio (calidad) continuamente y constantemente.
6. Establecer métodos modernos de enseñanza y administración del personal.
7. Tener líderes, no jefes.
8. Elimine el miedo para que todos puedan trabajar de manera efectiva.
9. Institucionalizar el trabajo en equipo
10. Eliminar los objetivos numéricos arbitrarios e inflexibles
11. Reemplazar la gestión por números con una mejora despiadada
12. Deje que la gente se enorgullezca de su trabajo.
13. Brindar capacitación y reciclaje continuo.
14. Participación total de toda la organización

2.2.11. Principios de la calidad educativa

Según Pedro Municio – “La Evaluación de la Calidad” (2000) – España, los principios de la Calidad Educativa son:

- a. Alineación con las necesidades, intereses y expectativas de los interesados, tanto dentro como fuera de la organización.
- b. Participación e implicación de todas las personas y todos los equipos en la programación, ejecución y la evaluación de la calidad.
- c. Buscar la mejora continua a través de la prevención, evaluación y reparación automática del sistema.
- d. Gestión basada en hechos e información debidamente registrados y estructurados.
- e. El apoyo sistemático y el compromiso de la dirección con la calidad y la calidad en todo el proceso de gestión.
- f. Todas las actividades educativas están relacionadas con la calidad; no solo los que afectan directamente al producto educativo.

2.2.12. El Docente como Factor Fundamental para la Calidad Educativa

Uno de los problemas de la educación en América Latina, especialmente en Venezuela, es que fue manejada y guiada por burócratas técnicos (interna y externamente por lo que hoy se conoce como Ministerio del Poder Popular para la Educación y el Deporte), donde se intentó acabar con la el conflicto educativo duplicando el modelo extranjero y promulgando reformas educativas amparadas por organismos como el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo y otros.

Los ajustes a los planes educativos también se han implementado sin la consistencia y disciplina que merecen los cambios en la educación actual. Por ejemplo, los proyectos nacionales de educación involucran la contribución de la comunidad venezolana sin el involucramiento práctico y efectivo de los educadores. En otras palabras, los el profesores no suelen estar involucrados ni considerados en el establecimiento de las políticas educativas necesarias para el desarrollo urbano. Menos aún si el docente es de o trabaja en un área socioeconómicamente bajo.

Esto es evidente en algunos países considerados desarrollados, que adoptan una educación independiente del modelo político para resolver problemas sin depender de fuentes externas. En otras palabras, evitar la supremacía de los modelos educativos impuestos por las clases y las élites, e implementar dos proyectos educativos nacionales en los que la participación docente sea la protagonista y no ajena a ellos. De acuerdo a lo señalado con Villalba (2003)

En los países mayormente desarrollados y en Cuba, el sistema educativo logro solucionar sus problemas educativos impulsando reformas educativas y los debates sobre la abolición de la burocracia técnica, donde el cambio educativo se reconozca y se vincule con el cambio social y político, pero lo que es más

importante, donde las contribuciones y los enfoques de los docentes desempeñen un papel de liderazgo. (p. 147).

Por lo tanto, se reconoce que los países deben considerar involucrar a los docentes en la implementación de la educación nacional al mismo tiempo que proporcionan recursos económicos para garantizar el pleno desarrollo de los programas educativos. De lo contrario, se conspiraría contra la categoría y la igualdad de la educación. En este sentido, si reducimos la inversión en bienes, servicios y diversidad educativa, especialmente en la educación básica. Porque cuando los planes de estudios ya están establecidos, garantizados por la participación de los docentes y la disponibilidad de recursos, la calidad de la enseñanza está asegurada.

Sin embargo, no se debe olvidar revisar regularmente todos los aspectos del plan de estudios para garantizar que no discrimine a los niños de clase trabajadora, campesinos, indígenas e incluso de clase media, ya que esto los perjudicaría para ingresar al sistema universitario y a la vida laboral. Asimismo, se deben tener en cuenta los posibles obstáculos y contingencias en el desarrollo de la educación. Señala Villalba (ob. cit):

Una organización sin un proyecto estratégico es como un avión que se balancea en un cielo tormentoso, atrapado en las corrientes de aire y perdido entre truenos y relámpagos. Si no es destruido por un rayo o vientos huracanados, solo se quedará sin combustible. (p.6).

El proyecto estratégico está implicado con las instrucciones que se dan al currículo o método de planificación educativa, y debe prever la indagación de la calidad de la educación sin descuidar la naturaleza real del conflicto educativo de los países ni la naturaleza de dicha investigación, que significa elegir respectivamente a una determinada comprensión ideológica, supuestamente ajena a la formación de una política educativa neutral.

Pero esta cualidad no es lo que pretende la educación moderna y, como señala Bulles (1999), no es ni actual ni nueva. Originalmente fue desarrollado por la industria utilizando herramientas como estadísticas, análisis de valor y gestión para llevar a cabo actividades y actividades industriales. Significa mejorar el proceso de producción. Pero la calidad en la enseñanza significa que los maestros simplemente siguen, demuestran y utilizan las innovaciones educativas siempre que sea posible. La práctica de la calidad en educación se basa, por tanto, en el uso adecuado de metas y objetivos previamente establecidos, utilizando las estadísticas educativas para definir diagnósticos y lineamientos.

La transferencia de calidad al sector educativo requiere de recursos que conduzcan a la propuesta educativa actualmente implementada (planificación de un nuevo currículo), pero las reformas mencionadas no proporcionan por sí solas la solución de los problemas educativos, debido a que es un término extraído de un proceso de producción que por sí solo no garantiza una solución a un conflicto educativo que es fundamentalmente diferente del proceso educativo. Por lo tanto, los docentes deben garantizar una transformación educativa apropiada a nivel nacional.

2.2.13. El docente como líder transformacional

Recientemente, ha habido un amplio debate sobre el necesario rol de los docentes en el nuevo paradigma educativo de nuestro mundo moderno, globalizado y con sus múltiples desafíos económicos, políticos, sociales y culturales. A pesar de las diversas actualizaciones tecnológicas que ha experimentado la humanidad en las últimas décadas. Las preguntas son diferentes: ¿Qué características debe tener el docente?, ¿Cuáles paradigmas debe utilizar en el proceso de enseñanza y aprendizaje?, ¿Qué normativas debe guiar la acción docente?, ¿Cómo deberá ser la evaluación?; sobre todo, puede ofrecer un atisbo, o una aproximación conceptual, al papel de este docente en el

nuevo paradigma de sustentar los hechos de una sociedad educativa y cambiante. Balboa (1996), citado en Alcántara (1999), refiriéndose a los docentes como modelos a seguir y guías, afirma:

Para el nuevo paradigma educativo, el docente es considerado un modelo a seguir y líder. Un modelo en el sentido de que modela un comportamiento ejemplar para sus alumnos, invitándolos a explorar saberes, campos de conocimientos y diversas formas de vida de un individuo. (p. 259).

En relación con eso, son líderes transformacionales en términos de atención individual, estimulación intelectual, inspiración, motivación y efecto idealizado en sus alumnos. Además, los autores afirman que los docentes deben ser líderes inspiradores, motivadores y solidarios. Abandone el mito de que usted es el propietario y custodio del conocimiento, las metas y los valores, aunque es su facilitador de aquello. Como líder, un maestro apoya a los estudiantes y los motiva a explorar problemas y soluciones.

Los líderes de transformación son los que mejor responden a los nuevos paradigmas. El nuevo paradigma funciona en dos dimensiones que encajan perfectamente con las tendencias constructivistas de disciplinar y aprender. El primero es la creatividad, una característica del docente para encontrar nuevas soluciones a través de la práctica constante de sus propios pensamientos e ideas. El segundo es la estimulación intelectual, concebida como exploración constante, audacia, curiosidad y pensamiento desigual. Después se encuentra la habilidad del maestro para incentivar a los estudiantes a explorar continuamente el significado de cada fenómeno, evento y proceso.

2.2.14. La Gestión Docente para la Calidad Educativa

La educación de calidad pasa necesariamente por resolver el problema de la reforma integral de la organización y gestión de los sistemas educativos. En otras palabras, se debe realizar un cambio general y no solo modificar los

currículos y programas, sino que se debe hacer un cambio fundamental en los métodos organizacionales y administrativos de los sistemas educativos. Esto se debe a que el sistema educativo se construyó originalmente sobre un modelo organizacional altamente centralizado con un diseño curricular uniforme a nivel internacional.

Desde principios del siglo XX, las condiciones sociales para el funcionamiento del sistema educativo han cambiado significativamente, pero persiste la crisis de la gobernanza educativa, la calidad y la equidad del sistema educativo. En este sentido, crear una nueva categoría de gestión educativa es una tarea tediosa y compleja, altamente dependiente de las condiciones ambientales, y no existe una receta universal.

2.2.15. Dimensiones de la calidad educativa

Concepto de calidad.

Antes de entrar al tema de la calidad de las instituciones educativas, considero que es oportuno aproximarnos a la definición de calidad.

El término se deriva del latín "qualitas -atis". El diccionario de la Real Academia Española lo define como "un conjunto de cualidades o características de un objeto que permiten evaluarlo como igual, mejor o peor que otros de la misma especie". El mismo diccionario también lo define en el sentido absoluto de "excelente, superior". En aquel concepto, se considera calidad al conjunto de características por las cuales un producto o servicio puede clasificarse como superior si cumple con las expectativas del producto o servicio.

La calidad es ahora un elemento importante para cualquier producto o servicio, así como un hecho fundamental en el que confían la mayoría de las empresas para continuar su rango en el mercado y garantizar su supervivencia.

Otra descripción de la especie: Un método de mejora continua que involucra a todos los departamentos de una compañía en el desarrollo de

productos y servicios que satisfagan las necesidades del cliente, aumentando así la productividad. (Pérez, 2006)

En este sentido, la calidad significa satisfacer las necesidades del cliente, cumplir con las expectativas del cliente y hacer que un producto o servicio se ajuste a su propósito previsto, tal como lo afirma Juran como uno de los requisitos de la calidad general en el que se enfoca directamente. A lo largo de la historia, el concepto de calidad ha sufrido varios cambios que deben reflejarse en su desarrollo histórico.

2.2.16. Definición de la calidad de las instituciones educativas

Al parecer la definición de calidad educativa es compleja de entender, y los investigadores aún no se pone de acuerdo sobre un concepto que defina únicamente que del mismo modo satisfaga sus perspectivas. (Valenzuela, 2010) Ante temas de trascendencia social como la educación de la población, Valenzuela presente que es completo obtener una definición exacta de la calidad de la educación. La calidad de la educación es medida con el rendimiento académico de los alumnos. Algunos creen que se mide por el número de acreditaciones, beneficios y el nivel de excelencia que una institución puede alcanzar.

Un ser humano que pone énfasis en el aprendizaje, la adaptación al cambio continuo, y busca la mejora continua en la satisfacción del cliente y la reducción continua del costo real de un producto o servicio como clave del éxito de una organización. Aplicamos el concepto de calidad total como eje central de la gestión del sistema. (Evans, 2007.) Cuando se trata de la calidad de las instituciones educativas, podemos decir que la calidad de la educación se ve claramente como un proveedor de servicios, ya que nunca se entiende como un producto manufacturado o producto físico.

Una institución de calidad debe ser un ambiente donde sus estudiantes continúen desarrollándose y mejoren de acuerdo a sus capacidades y en las buenas condiciones posibles. (Melhado, 2005).

Los líderes escolares y los maestros tienen la responsabilidad de trabajar con los padres para asegurar el progreso de los estudiantes y buscar el consejo de agencias públicas y privadas, especialmente en temas emocionales.

Los enfoques que debemos considerar para medir la calidad de la educación son los siguientes:

Eficacia: Se considera que un proyecto educativo es de buena calidad cuando los objetivos son realizados de manera esperada. En resumen, aquí es donde los estudiantes aprenden lo que necesitan aprender.

Relevancia: El programa educativo de calidad es considerada si tiene un contenido valioso y necesario que cumple con los requisitos requeridos para formar estudiantes de manera integral y formar profesionales sobresalientes que atiendan las necesidades de la sociedad.

Recursos y Procesos: Un programa educativo de calidad es aquel que contiene los elementos necesarios y los emplea con eficacia, incluyendo: Una buena infraestructura, laboratorios, programas de formación docente, buenos sistemas de gestión y buenos métodos de enseñanza y aprendizaje.

Estos tres enfoques deben estar debidamente equilibrados para que exista la calidad en la educación. La responsabilidad de lograr la calidad educativa recae no solo en los líderes, sino en toda la comunidad educativa: docentes, estudiantes, padres, familias, gobiernos y comunidades en general.

Como factores importantes que proporcionan la calidad educativa cabe mencionar:

- La cualificación y formación del docente y directivo docente.
- El currículum

- Los recursos educativos y la función directiva
- La innovación y la investigación educativa
- La evaluación del sistema educativo.

2.2.17. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas

Las características que buscamos en las instituciones educativas como resultados del aprendizaje incluyen adquirir valores culturales, el proceso de habilidades democráticas y la participación cívica, el desarrollo de habilidades para resolver problemas, el aprendizaje permanente y el proceso moral de los estudiantes. Desarrollar una clara comprensión de las dimensiones culturales de la sociedad y la capacidad de adaptarse a los valores de una sociedad que demanda una forma de vida para toda la población. (Miranda, 2010).

La calidad depende de las personas que trabajan en la escuela. Porque pueden adaptar una política unificada a situaciones específicas. Al mismo tiempo, porque son ellos quienes pueden desarrollar estrategias y soluciones para lograr la calidad en determinadas condiciones de demanda y con los recursos disponibles. La calidad de la educación significa prestar atención a los problemas de demanda específicos de la escuela para la que trabaja. En primer lugar, esto significa conocer y comprender sus requisitos y necesidades. Y segundo, significa construir un diálogo fructífero y duradero con los beneficiarios directos, haciéndolos más exigentes y corresponsables en la búsqueda de sus hijos por un aprendizaje de calidad. La mala conducta académica ocurre cuando los empleados de todas las instituciones educativas, en todos los campus, no pueden interactuar adecuadamente con su comunidad.

La personalidad posee una definición limitada y dinámica. Es por eso que siempre nos esforzamos por la calidad y el proceso de mejora de la calidad nunca termina. La mejora continua de la calidad es una parte indiscutible del desarrollo

de la calidad. El objetivo de mejorar la calidad de la escuela es mejorar el aprendizaje práctico de todos los estudiantes de acuerdo con las necesidades de la institución educativa. El aprendizaje debe refinarse de tal manera que todos los estudiantes obtengan los mejores resultados y logren un aprendizaje más efectivo.

El comportamiento es relacional. Las tres relaciones más importantes en la escuela son: relaciones interpersonales en el proceso de planificación de metas y fijación de objetivos. Las relaciones en el aula son (profesor-alumno, alumno-alumno, alumno consigo mismo) y la relación social con la comunidad. Mejorar la calidad de los procesos de enseñanza significa centrar los esfuerzos en las personas.

En este sentido, la calidad de la escuela está en el centro de atención del alumno, el principio de la educación, y, como enfatiza el constructivismo, el aprendiz es el que acepta el aprendizaje, y el maestro es el mediador de este aprendizaje. Por lo tanto, el enfoque debe estar en lo que el estudiante está aprendiendo y en su relación con su maestro, compañeros y su lugar de desenvolvimiento.

Una evaluación de la calidad de un centro de enseñanza debe tener como objetivo verificar cómo la institución contribuye al desarrollo de sus estudiantes, considerando siempre el valor agregado a cada nivel educativo. (Díaz, 2006)

2.3. Definición de términos básicos.

- **Gestión Educativa.**

Conjunto que realiza una mejor gestión de las actividades del Centro Educativo, para lograr los objetivos de la institución

- **Director de Institución Educativa.**

Es el nivel más alto de la institución educativa y es responsable de todo el sistema. Un representante de la ley lidera sobre la base de la ética y la gobernabilidad democrática.

- **Liderazgo.**

El proceso de dirigir a un grupo de personas en una dirección específica por medios no violentos.

- **Calidad Educativa.**

Un valor dado a un proceso de aprendizaje o producto para comparar.

- **Eficacia.**

La capacidad de hacer las cosas bien. Capacidad para establecer metas apropiadas.

- **Eficiencia.**

Hace que todo sea bueno, a la derecha. La capacidad de reducir los recursos utilizados para lograr los objetivos de la organización.

- **Administración.**

Una especialidad que se ocupa de los problemas de tiempo y relación en las organizaciones.

- **Estilo de liderazgo.**

Una forma de trabajar que guía a los socios a alcanzar los objetivos de la organización.

- **Proyecto educativo Institucional.**

Un instrumento de administración a medio y largo plazo. incluyendo misión, visión y valores.

- **Plan anual de trabajo.**

Herramienta de gestión a corto plazo. Se trata de diagnosticar un problema institucional y opciones para su solución.

- **Proyecto curricular Institucional**

Contiene propuestas didácticas para instituciones educativas.

- **Coaching.**

Significa formación (en español): proceso de formación individualizado y confidencial dirigido por un coach (formador) o consultor profesional. Cerrar la brecha entre quién está siendo asesorado ahora y lo que quiere hacer.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe correlación significativa y positiva entre los estilos de gestión directoral y la calidad educativa en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014.

2.4.2. Hipótesis Específicas

Existe correlación significativa y positiva entre los estilos de gestión directoral y el desarrollo institucional en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014.

Existe correlación significativa y positiva entre los estilos de gestión directoral y la satisfacción educativa en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014.

Existe correlación significativa y positiva entre los estilos de gestión directoral y la imagen institucional en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014.

2.5. Identificación de Variables

2.5.1. Variables independientes

Estilos de Gestión Directoral.

2.5.2. Variables dependientes

Calidad Educativa.

2.6. Definición Operacional de variables e indicadores

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Estilos de Gestión Directoral	Transformacional	Influencia de ideas Motivación Estimulación Intelectual Consideraciones individuales Tolerancia psicológica	Encuesta
	Transaccional	Recompensas Dirección activa Dirección pasiva	
Calidad Educativa	Desarrollo Institucional	Eficacia en el logro de los objetivos Retroalimentación y evaluación Eficiencia en el uso de recursos Mantenimiento de la infraestructura	Encuesta
	Satisfacción Educativa	Normas de convivencia Cumplimiento de las expectativas Motivación por aprender Necesidades de servicio cubiertos	
	Imagen Institucional	Preocupación docente Nivel de percepción de la comunidad Participación en eventos Reconocimiento de la comunidad Cobertura del alumnado	

Fuente. *Elaboración Propia*

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es de tendencia cuantitativa, porque se refiere a una investigación clásica; es decir, describió. Se analizaron las variables de investigación. Además, esta fundamentalmente orientado, con el objetivo de ampliar conocimientos. De acuerdo con el momento de ocurrencia de las circunstancias investigadas, se colocó en una investigación retrospectiva (ex – post – facto) porque los hechos pasados se investigaron de forma sistemática.

Asimismo, fue transversal de acuerdo al período y orden del estudio, debido a que la información fue recolectada en un momento, en el mismo horario, y el objetivo fue describir las variables y analizar su prevalencia y relación en un momento específico.

Finalmente, medimos el grado de relación entre las variables independientes y dependientes del liderazgo educativo de calidad de la educación, de modo que existiera una correlación en el alcance del análisis y de los estudios.

3.2. Nivel de investigación

Como se pretende realizar la descripción, análisis e interpretación del grado de relación entre las variables, la naturaleza del presente estudio tiene un nivel de investigación de características de un estudio descriptivo, explicativo y correlacional.

3.3. Métodos de investigación

El método utilizado durante el proceso de investigación fue analítico ya que consistió en separar las partes (9 instituciones educativas) del todo (Educación secundaria). Además, se utilizó el método comparativo, con el propósito de estudiar la relación, las similitudes y diferencias de cada grupo de análisis, y el método descriptivo para examinar la relación entre los artículos y, por tanto, la comparación de conceptos.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue el estudio sin intervención y específicamente el estudio comparativo representativo, ya que nos permitió la comparación de profesores de las nueve instituciones educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014:

3.5. Población y muestra

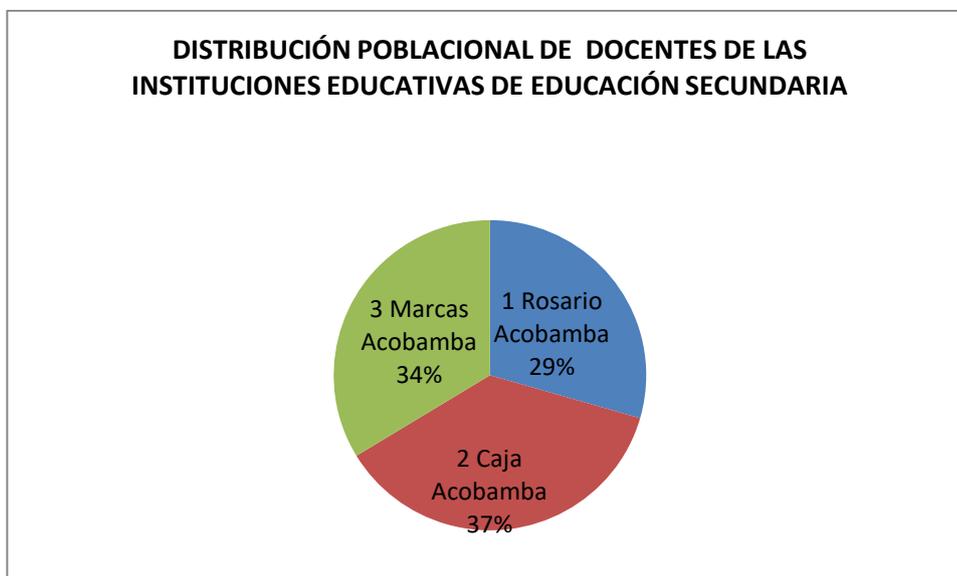
3.5.1. Población

Nuestro estudio incluyó a 1.113 docentes de nueve escuelas secundarias de las provincias de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba, 2014. Ver Tabla 02.

Tabla 2 Distribución Poblacional De Docentes De Las Instituciones Educativas De Educación Secundaria

N°	Instituciones Educativas	Centro Poblado	N° Profesores
1	Rosario	Acobamba	328
2	Caja	Acobamba	410
3	Marcas	Acobamba	375
TOTAL			1 113

Figura 1 Distribución poblacional de docentes



3.5.2. Distribución Muestra de los docentes.

a. De los docentes. Se determinó el tamaño muestral a través de la aplicación de la fórmula de Roberto Hernández Sampieri y fue de 332 docentes para lo cual teníamos que operacionalizar con los siguientes datos:

N = Tamaño de la población 1 113

y = Valor promedio de una variable por 1 docente

Se = Error estándar de 0,01 determinado por el investigador.

V^2 = Varianza de la población. Su definición (Se) cuadrado del error estándar = $(0,01)^2 = 0,0001$

S^2 = Varianza de la muestra expresada como probabilidad de ocurrencia.

Límite de confianza o campo de variabilidad de aciertos = 95%

Formulas:

$$n' = \frac{S^2}{V^2}$$

Con la finalidad de establecer el tamaño provisional de la muestra

$$n = \frac{n'}{1 + n'}$$

Nos da como resultado la cantidad exacta de la muestra.

$$n' = \frac{S^2}{V^2}$$

$$S^2 = p(1 - p) = 0,95(1 - 0,95) = 0,0475$$

$$V^2 = (0,01)^2 = 0,0001$$

$$s^2 = 0,0475$$

$$n' = \frac{s^2}{V^2} = \frac{0,0475}{0,0001} = 475$$

$$V^2 = 0,0001$$

$$n' = 475$$

$$n = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{N}} = \frac{475}{1 + \frac{475}{1113}} = \frac{475}{1 + 0,43} = \frac{475}{1,43} = 332$$

$$n = 332 \text{ Profesores}$$

A través de la aplicación de las fórmulas, el tamaño de la muestra probabilística, fue de 332 Profesores de educación secundaria.

Para seleccionar 332 docentes para el estudio, utilizamos un muestreo aleatorio estratificado con las siguientes características.

$$\frac{332}{1113} \times 100\% = x$$

$x = 29.82 \%$

Esto significa que, del total de los docentes de cada Institución Educativa de educación secundaria, obtendremos el 29.82 % de profesores y de esta manera complementar el tamaño muestral y para ello aplicamos el siguiente procedimiento: (ver Tabla No. 03)

$$129$$

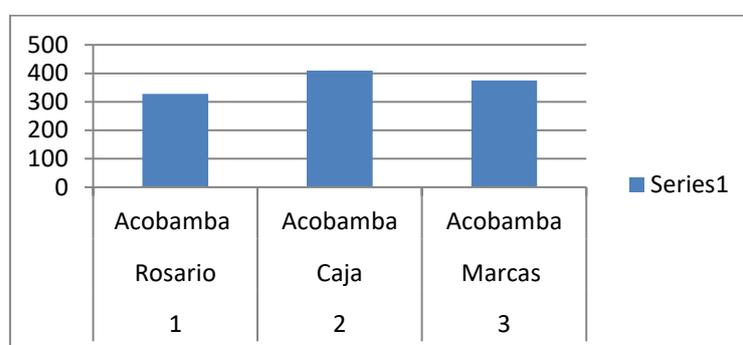
$$129 \times 29.82 \% = 38 \text{ Profesores}$$

$$100$$

Tabla 3 Distribución Muestra De Docentes Del Nivel Secundario De Las Instituciones Educativas

N°	Instituciones Educativas	Centro Poblado	N°. Profesores
1	Rosario	Acobamba	328
2	Caja	Acobamba	410
3	Marcas	Acobamba	375
TOTAL			1 113

Figura 2 Gráfico de barras



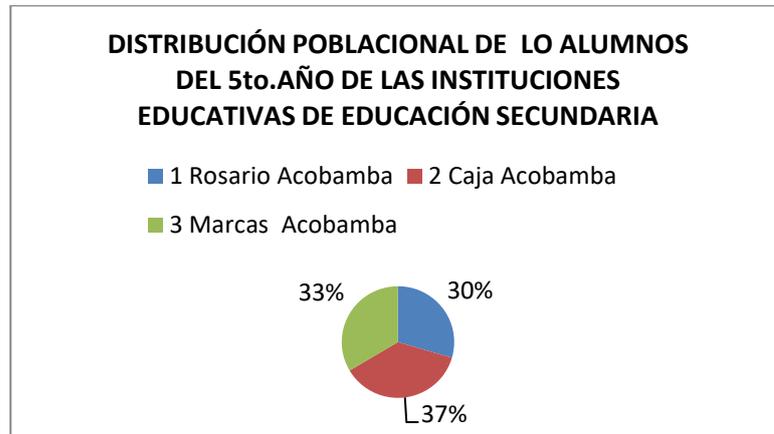
3.5.3. Población de los alumnos.

Nuestra población de estudio estuvo constituida por 1,110 alumnos de las nueve Instituciones Educativas del Nivel Secundario. Ver tabla 04

Tabla 4 Distribución Poblacional De Lo Alumnos Del 5to.Año De Las Instituciones Educativas De Educación Secundaria

N°	Instituciones Educativas	Centro Poblado	N°. Alumnos
1	Rosario	Acobamba	328
2	Caja	Acobamba	410
3	Marcas	Acobamba	372
TOTAL			1 110

Figura 3 Distribución poblacional de alumnos



3.5.4. Distribución Muestra de los alumnos

Se determinó el tamaño muestra de los alumnos a través de la aplicación de la fórmula de Roberto Hernández Sampieri y fue de 332 alumnos para lo cual teníamos que operacionalizar con los siguientes datos:

N = Tamaño de la población 1,110

y = Valor promedio de una variable por 1 alumno

Se = Error estándar de 0,01 determinado por el investigador.

$V2$ = Varianza de la población. Su definición (Se) cuadrado del error estándar = $(0,01)^2 = 0,0001$

$S2$ = Varianza de la muestra expresada como probabilidad de ocurrencia y .

Límite de confianza o campo de variabilidad de aciertos = 95%.

Formulas:

$$n' = \frac{S^2}{V^2}$$

Con la finalidad de establecer el tamaño provisional de la muestra

$$n = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{S^2}}$$

Nos da como resultado la cantidad exacta de la muestra.

$$S^2 = p(1 - p) = 0,95(1 - 0,95) = 0,0475$$

$$n' = \frac{S^2}{V^2} = \frac{0,0475}{0,0001} = 475$$

$$V^2 = (0,01)^2 = 0,0001$$

$$n' = \frac{0,0475}{0,0001} = 475$$

$$V^2 = 0,0001$$

$$n' = 475$$

$$n = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{S^2}} = \frac{475}{1 + \frac{475}{0,0475}} = \frac{475}{1 + 10} = \frac{475}{11} = 43,18 \approx 43$$

$$n = 332 \text{ alumnos}$$

A través de la aplicación de las fórmulas, el tamaño de la muestra probabilística, fue de 332 alumnos de educación secundaria.

Para seleccionar 332 estudiantes para el estudio de caso, utilizamos un muestreo aleatorio estratificado con los siguientes criterios:

1,110 -----100%

332 ----- x



Esto significa que, del total de los alumnos de cada Institución Educativa de educación secundaria, obtendremos el 29.90 % de alumnos y de esta manera complementar el tamaño muestra y para ello aplicamos el siguiente procedimiento: (ver cuadro No. 04)

202

----- x 29.90 % = 60 alumnos

100

Tabla 5 Distribución Muestra De Alumnos Del 5to. Año Del Nivel Secundario De Las Instituciones Educativas

N°	Instituciones Educativas	Universo Poblacional	SECCIONES Del 5to. Año								
			N 29.90 %	A	B	C	D	E	F	G	S. T
1	Rosario	202	60	--	--	--	--	20	20	20	60
2	Rosario	71	21	--	21	--	--	--	--	--	21
3	Rosario	170	51	25	26	--	--	--	--	--	51
4	Caja	81	24	24	--	--	--	--	--	--	24
5	Caja	17	05	05	--	--	--	--	--	--	05

6	Caja	254	76	--	--	--	--	2	2	2	76
								5	5	6	
7	Marcas	210	64	2	2	1	--	--	--	--	64
				5	5	4					
8	Marcas	31	09	0	--	--	--	--	--	--	09
				9							
9	Marcas	74	22	1	1	--	--	--	--	--	22
				1	1						
TOTAL		1,110	332	9	8	1	--	4	4	4	33
				9	3	4		5	5	6	2

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas para la colecta de datos.

El Fichaje:

1. Ficha bibliográfica. Se utilizará para registrar información relacionada con los libros que se utilizarán en la investigación.
2. Fichas de transcripción textual. Este escribirá, entre comillas, una palabra, aun con errores, si los hubiere, que el investigador considere importante, es decir, que tenga valor científico y otras.
3. Ficha de comentario e ideas personales. Este tema es más importante que los dos anteriores. Al leer, estudiar, observar, dudar, surgirán dudas, confirmaciones, contradicciones, explicaciones, etc. Y el registro rara vez viene a la mente.

3.6.2. Instrumentos.

- a. **Instrumento para medir actitudes.** Empleamos el escalamiento de Likert, con la finalidad de medir las actitudes de los profesores de las Instituciones Educativas del Nivel Secundario.
- b. **Cuestionario.** Con la finalidad de conocer el nivel de capacidades desarrolladas por los alumnos del nivel secundario.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Se realizó mediante la técnica de validación por expertos. A Cada uno de los profesores se les entregaron el escalamiento de Likert con la respectiva matriz de consistencia y la tabla de calificación que generó observaciones y sugerencias, en base a los cuales se reestructuraron dichos instrumentos. (Ver anexos y Tabla de juicios de expertos)

Las opiniones de los expertos estuvieron dirigidas en dos aspectos:

a. En el constructo. Se ha formulado el escalamiento de Likert. El equipo de expertos nos ha sugerido para una correcta elaboración de la codificación, puntajes e interpretación. De la misma manera estuvieron centradas en el mejoramiento del diseño y tipo de preguntas.

b. Para la validez del contenido, nos exhortaron a que se establezca una estrecha relación con los objetivos, hipótesis, variables e indicadores de la investigación. este hecho debería estar expresado en los ítems, tanto en su contenido como en el orden que deberían ocupar dentro del instrumento.

Para comprobar la confiabilidad de los instrumentos, los expertos nos recomendaron la técnica de la Medida de estabilidad (Test – Retest) que consistió en aplicar los instrumentos dos veces a un mismo grupo de la unidad de análisis y en tiempos diferentes. Además, advirtieron tener en cuenta la significancia positiva a través de la correlación de los resultados.

3.8. Técnicas de procesamientos y análisis de datos.

El análisis de los datos recopilados se realizó a través del Statistical Package for Social Science (SPSS), versión 21 para la construcción y desarrollo de datos.

3.9. Tratamiento Estadístico.

Mediante:

Manuales. En la cumplimentación de expedientes varios, cuestionarios, entrada de datos, digitación en el sistema informático, etc.

Electrónicos. Todo el procesamiento se llevará a cabo mediante el uso de software SPSS 21.

Se elaborará el tratamiento estadístico de los datos y el contraste de hipótesis a través de los siguientes procedimientos:

- Se empleará el software SPSS 21 para la construcción y desarrollo de la base de datos.
- Se realizará la interpretación y análisis de los resultados obtenidos de las tablas con frecuencias y porcentajes que nos brinda la base de datos mediante el software SPSS 21

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.

La orientación ética estará referenciada por los reglamentos de la UNDAC.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El presente trabajo de investigación sobre, Relación entre los Estilos de Gestión Directoral y la Calidad Educativa en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014. Una vez realizado los permisos y trámites correspondientes se empezaron a ejecutar los protocolos, encuestas y entrevistas correspondientes a los usuarios. los trabajos de campo se empezaron a llenar los cuadros estadísticos resaltando los datos encontrados, que fueron analizados con propuestas estadísticas inferenciales para posteriormente llegar al análisis, discusión y conclusiones y recomendaciones:

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

4.2.1. Resultados de la variable independiente: Administración Educativa

a. Estadística tabular

Tabla 6 Puntuación lograda de la Escala de Actitudes sobre la Administración Educativa expresada por los Docentes de las Instituciones Educativas del nivel Secundario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	26.00	4	1.2	1.2
	28.00	10	3.0	4.2
	30.00	11	3.3	7.5
	31.00	18	5.4	13.0
	32.00	2	.6	13.6

33.00	15	4.5	18.1
34.00	5	1.5	19.6
36.00	23	6.9	26.5
37.00	4	1.2	27.7
38.00	2	.6	28.3
39.00	13	3.9	32.2
40.00	19	5.7	38.0
43.00	34	10.2	48.2
44.00	41	12.3	60.5
45.00	26	7.8	68.4
46.00	6	1.8	70.2
47.00	24	7.2	77.4
48.00	5	1.5	78.9
49.00	13	3.9	82.8
51.00	21	6.3	89.2
52.00	8	2.4	91.6
53.00	9	2.7	94.3
55.00	19	5.7	100.0
Total	332	100.0	

Estadísticos correspondientes a la puntuación de la evaluación de la variable independiente: Administración Educativa.

Interpretación: “Observando los datos de la Tabla 6, resulta que solo el 5.7% de los Docentes de las Instituciones Educativas del nivel Secundario expresan la puntuación más alta la Escala de Actitudes sobre la Administración Educativa, mientras que la puntuación más represento el 1.2% de los docentes. Por otra parte, la puntuación más votada (44) represento el 12.3% de los Docentes”

Tabla 7 Estadísticos para la puntuación sobre los estilos de gestión directoral

N	Válidos	332
	Perdidos	0
Media		42.3072
Error típ. de la media		.40862
Mediana		44.0000
Moda		44.00
Desv. típ.		7.44540
Varianza		55.434
Asimetría		-.282
Error típ. de asimetría		.134
Rango		29.00
Mínimo		26.00
Máximo		55.00
Suma		14046.00

b. Estadística Reductiva

De los datos presentados en el Cuadro No. 06, evaluando según una escala de intervalo, se encontró que el rango es de 29 puntos, el mínimo de puntos es de 26 y el máximo de puntos es de 55, el número de puntos es el más común el 31,36, 40, 43 y 44 (54.19%), las mismas que constituyen la moda presentándose la figura multi modal para los datos.

Tabla 8 Situación categórica de la Administración Educativa expresada por los docentes del Nivel Secundario

Categorías		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	225	67.8	67.8
332	Muy Inadecuado	107	32.2	32.2
				100.0
	Total	332	100.0	

Interpretación: Se observa de la Tabla 8 que el 67.8 % de docentes del Nivel Secundario expresan que la situación categórica de la Administración Educativa es inadecuada. Por otra parte, el 32.2% expresa que es muy inadecuada”

4.2.2. Resultados de la variable dependiente: Calidad educativa.

a. Estadística tabular

Tabla 9 Puntuación del Test de Conocimientos lograda por los estudiantes del Nivel Secundario para determinar la Calidad educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	13.00	4	1.2	1.2
	16.00	11	3.3	4.5
	18.00	6	1.8	6.3

19.0 0	15	4.5	4.5	10.8
20.0 0	28	8.4	8.4	19.3
21.0 0	5	1.5	1.5	20.8
22.0 0	54	16.3	16.3	37.0
23.0 0	65	19.6	19.6	56.6
24.0 0	18	5.4	5.4	62.0
25.0 0	43	13.0	13.0	75.0
26.0 0	21	6.3	6.3	81.3
28.0 0	13	3.9	3.9	85.2
29.0 0	9	2.7	2.7	88.0
30.0 0	9	2.7	2.7	90.7
32.0 0	4	1.2	1.2	91.9
33.0 0	9	2.7	2.7	94.6
34.0 0	4	1.2	1.2	95.8
36.0 0	10	3.0	3.0	98.8
37.0 0	4	1.2	1.2	100.0
<hr/>				
Total	332	100.0	100.0	

Interpretación:” se observa de la Tabla 9 que el puntaje más alto del Test de Conocimiento solo lo obtuvieron el 1.2% de los estudiantes del nivel secundario, similar cantidad para el puntaje más bajo. Sin embargo, el puntaje mas frecuente (23) lo obtuvieron el 19.6% de los estudiantes”

Tabla 10 Estadísticos de la variable dependiente: Calidad Educativa

N	Válidos	332
	Perdidos	0
Media		24.0542
Error típ. de la media		.25125
Mediana		23.0000
Moda		23.00
Desv. típ.		4.57797
Varianza		20.958
Asimetría		.795
Error típ. de asimetría		.134
Rango		24.00
Mínimo		20.00
Máximo		37.00
Suma		7986.00

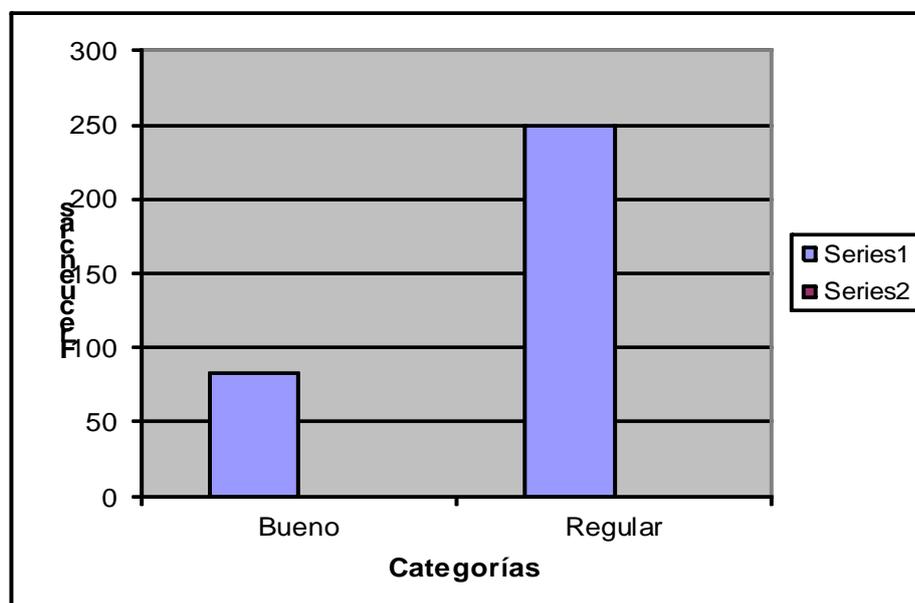
b. Estadística Reductiva

De los datos presentados en el cuadro No. 09, evaluando según una escala de intervalo, se encontró que el rango es de 24 puntos, el mínimo de puntos es de 20 puntos y el máximo de puntos es de 37 puntos, siendo el número de puntos más común el 20, 22, 23 y 25 (64.19%), las mismas que constituyen la moda presentándose la figura multi modal para los datos. La puntuación media lograda en la evaluación de la variable dependiente calidad educativa es de 24.0542 que se ubica en la categoría de la tabla de test de conocimientos actitudes de Regular, mientras que la mediana de puntuación es de 23.00. la desviación en promedio de 4.57797 de la media dentro de la escala aplicada.

Tabla 11 Situación categórica de la Calidad de la Educativa en los alumnos del Nivel Secundario.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Bueno	83	25.0	25.0	25.0
Regular	249	75.0	75.0	100.0
Total	332	100.0	100.0	

Figura 4 Histograma de la puntuación la escala de actitudes sobre la Calidad educativa expresada por los alumnos del Nivel Secundario



Interpretación: “Observando la Tabla 11 y la Figura 4 se nota que el 25% de los estudiantes del nivel secundario se encuentran en la categoría de Bueno, mientras que el 75% se encuentran en la categoría de Regular de acuerdo a la situación categórica de la calidad educativa”

4.3. Prueba de Hipótesis

Los resultados de valores obtenidos y presentados, con el propósito de determinar la existencia de la correlación de los estilos de gestión directoral sobre la calidad educativa, lo sometimos a prueba de coeficiente de correlación r de Pearson, planteándose para ello las hipótesis estadísticas a partir de la hipótesis científica planteada y estas son:

Hipótesis científica:

A mejor administración educativa entonces se presenta una mejor calidad educativa en los alumnos del nivel secundario.

Hipótesis nula (H0):

Ho: r xy = 0 (no hay relación entre la administración educativa y calidad educativa)

Hipótesis alternativa:

H1: r xy ≠ 0 (existe relación entre los estilos de gestión directoral)

Asumimos el nivel de significancia de la prueba

El nivel de significancia de la prueba fue del 5% (0.05)

Determinación del estadístico de la prueba

Cálculo del valor del estadístico.

Fórmula de Coeficiente de Pearson

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Siendo los valores (anexo 8):

ΣX= 14046

ΣY= 7986

ΣX²= 612596

ΣY²= 199034

ΣXY= 336652

n= 332

Reemplazando valores:

$$r = \frac{332(336652) - (14046)(7986)}{\sqrt{[332(612596) - (14046)^2][332(199034) - (7986)^2]}}$$

$$r = \frac{-402892}{\sqrt{(6091756)(2303093)}} = \frac{-402892}{\sqrt{1.40299 E + 13}} = \frac{-402892}{3745647.409}$$

$$r = -0.108$$

Correlaciones Bilaterales de las Variables

VARIABLES	ESTADÍSTICO	VIn	VDn
Administración Educativa	Correlación de Pearson	1	-.108
	Sig. (bilateral)		.050
	N	332	332
Calidad de la Educación	Correlación de Pearson	-.108	1
	Sig. (bilateral)	.050	
	N	332	332

Interpretación Final:

Las medidas de correlación se desarrollaron a partir del análisis de los datos sobre el estilo de liderazgo y la calidad de las variables educativas probadas mediante el coeficiente r de Pearson a un nivel de significancia del 5%, nos muestran que existe una correlación no perfecta presentando una dirección negativa que significa que cuando una de las variables se incrementa la otra disminuye (A mayor VI, menor VD), en razón que el valor de $r = -0.108$, por el cual rechazamos una hipótesis inválida, aceptamos otro hecho y por lo tanto es una hipótesis científica.

4.4. Discusión de resultados

4.4.1. De la variable independiente: estilos de gestión directoral

Observando la tabla No. 07, de un total de 332 docentes encuestados y que constituyeron las unidades de análisis de las nueve Instituciones Educativas del Nivel Secundario, 225 encuestados representados con el 67.8% manifestaron

que la administración educativa de los directores es inadecuada, seguido de 107 encuestados que hacen el 32.2% que manifestaron es muy inadecuado tal como se puede observar en dicha tabla.

4.4.2. De la variable dependiente: Calidad educativa

De las nueve Instituciones Educativas del nivel secundario y de un total de 332 alumnos encuestados para esta variable dependiente Calidad de la Educación, 249 encuestados representados con el 75% revelaron que dicha variable es regular, mientras que otro grupo de 83 encuestados que viene a ser el 25% mencionan que dicha variable es buena tal como se puede observar en la tabla No. 10 del presente capítulo.

Finalmente, los coeficientes de correlación obtenidos con los resultados de Pearson son los mismos. Esto indica que existe una correlación imperfecta con dirección negativa según la tabla de definiciones dada por Roberto Hernández Sampieri en su trabajo "Metodología de la Investigación Científica". Es decir, conforme aumenta la variable a, disminuye la otra variable (en gestión educativa, si disminuye la calidad de la educación), rechazando una idea de irracionalidad acepta otra idea, y luego la idea de ciencia.

CONCLUSIONES

Las decisiones a las que llegamos se basan en el proyecto, estimaciones, resultados y seguimiento:

1. Se ha comprobado que los estilos de gestión directoral de los directores de las nueve Instituciones Educativas del Nivel Secundario, tienen una puntuación media de 42.3072 que se ubica en la categoría de inadecuado, mientras que la mediana de puntuación es de 44.00. La desviación estándar es en promedio de 7.44540 puntos dentro de la escala aplicada.
2. También se ha determinado que estas Instituciones Educativas del Nivel Secundario, en lo que se refiere a la Calidad de la Educación, tiene una puntuación media de 24.0542 que se sitúa en la categoría regular, mientras que la mediana de puntuación es de 23.00 y la desviación estándar en promedio es de 4.57797 de la media dentro de la escala aplicada.
3. Finalmente, se muestran los valores comparativos a partir del análisis de las variables de las principales medidas de atención y se prueba la calidad del estudio mediante el coeficiente de correlación r de Pearson con un máximo del 5%, nos muestran que existe una correlación no perfecta presentando una dirección negativa que significa que cuando una de las variables se incrementa la otra disminuye (A mayor VI, menor VD), en razón que el valor de $r = -0.108$, con lo cual rechazamos la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna y por lo tanto la hipótesis científica.

RECOMENDACIONES

Planteamos las siguientes recomendaciones que se ajustan a la realidad de la problemática:

1. La Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión debe preparar un programa de capacitación para directores de instituciones de educación secundaria para mantenerse al día con las nuevas innovaciones educativas.
2. La Escuela de Postgrado de la UNDAC, debe fomentar cursos de especialización o diplomados en Administración Educativa y Calidad de la Educación.
3. La Región de Educación, debe promover capacitaciones a los Directores de Educación Secundaria, con el propósito de mejorar la labor educativa y posteriormente llevar a cabo evaluaciones académicas y administrativas.
4. Este tipo de investigación debe fomentarse para garantizar que quienes dirigen las instituciones de educación secundaria sean los más adecuados para el rol.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado de Piérola, C.(2000). *Construcción de instrumentos*, Lima Perú.
- Ander-Egg, E. (1993). *Técnicas de investigación social*, San Isidro: Liumein
Colecciones Política, Servicios y Trabajo Social.
- Betancourt Maya, A. (2008). *Conceptos Básicos para una Pedagogía de la Ternura*.
Bogotá: Eco e Ediciones.
- Casanova Casanova, M. A. (2009). *Manual de Evaluación Educativa*. Barcelona: La
Muralla.
- Chile, M. d. (2007). *Evaluación de Desempeño*. Santiago: Quebecor World S.A.
- Díaz, A. S. (2006). *Evaluación de la calidad en los Centros Educativos*. Coruña:
Netbiblo.SL.
- Evans, J. L. (2007.). *Managing for Quality and Performance Excellence*. (7ma edición
ed.). Boston, USA.
- Fuchs, C. (2005). *Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño*. S/C:
Revista El Diario Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibañez.
- Gajardo, I. (24 de julio de 2007). *Evaluación de desempeño de docentes directivos y
técnicos pedagógicos*. *Diario Ciudadano el Rancahuaso.*
- Jazo, M. A. (2010). *Evaluación del Desempeño del Directivo*. *Gestión Directiva y
Liderazgo*, 147.
- Llorens Montes, F. J., & Fuentes Fuentes, M. d. (2005). *Gestión de la calidad
empresarial*.
- Mondy, R. Y. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México: Prentice Hall
Hispanoamericana.

Ruiz de la Cruz, G. D. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte* [UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS].

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/923/1/Ruiz_cg.pdf

Sorados Palacios, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa* [UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS]. In *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2388/1/Sorados_pm.pdf%0A

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2388>

ANEXOS

Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA A DIRECTORES
ENCUESTA SOBRE ESTILOS DE GESTION DIRECTORAL

I. REFERENCIA

- 1.1. Apellidos y nombres:.....
- 1.2. Institución donde Laboras:.....
- 1.3. Lugar y fecha:.....

II.- PRESENTACION

Estimado Director. Nuestro compromiso es brindar un servicio educativo de calidad, y para lograrlo, su opinión es muy valiosa para nuestra institución educativa. Agradecemos la información que nos suministres, la cual se traducirá en beneficio de la institución y los servicios que presta. La encuesta es anónima, agradezco tu colaboración contestando con absoluta sinceridad cada uno de los enunciados.

III.- INSTRUCCIONES:

Responde marcando con aspa (X) o cruz (+), en aquella columna que expresa mejor su opinión.

Marcar solo una respuesta a cada pregunta

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

A	V.I.: ESTILOS DE GESTION	1	2	3	4	5
1	Me siento orgulloso de trabajar con el/ella					
2	Demuestra un sentido de autoridad y confianza					
3	Tengo confianza en sus juicios y decisiones					
4	Promueve el entusiasmo por la tarea educativa					

5	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.					
6	Enfatiza la importancia de tener una misión institucional					
7	Es competente en su trabajo como Director (a)					
8	Habla de forma optimista sobre el futuro de la institución educativa					
9	Habla entusiastamente acerca de las metas y objetivos institucionales a lograr					
10	Presenta una convincente visión del futuro de la institución educativa					
11	Expresa confianza en que se alcanzaran las metas y objetivos institucionales					
12	Me orienta a metas y objetivos que son alcanzables					
13	Me muestra los beneficios que me acarrea el alcanzar las metas y objetivos institucionales					
14	Desarrolla un sentido de orgullo de pertenecer a la institución educativa					
15	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas					
16	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo					
17	Es creativo/a planteando varias alternativas coherentes y validas de solución a los problemas de la institución educativa					
18	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión					
19	Manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver los problemas					
20	Me estimula a expresar mis ideas y opiniones sobre la mejora del trabajo					
21	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo					
22	Me trata como persona individual mas que como un miembro de un grupo					
23	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros					

24	Presta atención personalizada					
25	Concede atención personal en situaciones problemáticas					
26	Dedica tiempo a orientar y capacitar al personal					
27	Me ayuda a mejorar mis capacidades					
28	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los trabajadores					
29	Emplea el sentido del humor para resolver los conflictos institucionales					
30	Utiliza adecuadamente su sentido del humor para manejar situaciones difíciles entre el personal					
31	Su sentido del humor favorece la integración del equipo de trabajo					
32	Es tolerante con los errores o defectos de los demás					
33	Suele utilizar los errores para aprender y mejorar					
34	Me presta ayuda cuando observa mis errores					
35	Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno para lograr los objetivos					
36	Establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivos					
37	Nos premia por alcanzar los objetivos establecidos					
38	Centra su atención en aquello que no funciona de acuerdo a lo previsto					
39	Concentra toda su atención cuando resuelve problemas, errores o quejas					
40	Hace un seguimiento de los errores detectados					
41	Comunica regularmente los fracasos o errores con el fin de superarlos					
42	Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar.					

43	Espera que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver para empezar a actuar					
44	Deja que las cosas sigan igual mientras estas marchen bien					
45	Nos toma en cuenta cuando cometemos errores					

B	V.D.: CALIDAD DE LA CONDUCCION	1	2	3	4	5
1	En esta institución educativa se promueve el desarrollo de capacidades y actitudes de los alumnos					
2	En esta institución educativa el objetivo primordial es desarrollar al máximo las competencias de los alumnos					
3	En general los alumnos alcanzan niveles óptimos de aprendizaje					
4	En la institución educativa se promueven espacios para la formación en servicio de los docentes					
5	Se busca fortalecer permanentemente las capacidades pedagógicas de los docentes					
6	Las estrategias para la formación en servicio de los docentes utilizados en la institución son las mas adecuadas					
7	Se aprecia el cumplimiento de las capacidades y actitudes previstas en la programación curricular anual					
8	Se aprecia el cumplimiento de los objetivos previstos en el proyecto curricular institucional					
9	Existe coherencia entre lo previsto en la programación curricular y los resultados en el aprendizaje					
10	Se aprecian que se logran los objetivos previstos en el proyecto educativo institucional					
11	Se percibe que el logro de los objetivos se orientan al cumplimiento de la visión institucional					
12	El manejo de los recursos contribuyen al logro de los propósitos institucionales					
13	Los logros educativos en esta institución muestran una tendencia favorable					
14	En el día a día se observa en los docentes un compromiso por la mejora de la practica educativa					

15	Existe compromiso de los equipos docentes para sacar adelante la institución educativa					
16	En esta institución se promueve el compromiso de los docentes como una estrategia de desarrollo					
17	En la institución educativa se promueve el trabajo en equipo de los docentes					
18	Los objetivos logrados por los equipos de docentes están en relación con los objetivos de la institución					
19	En la institución educativa los equipos de trabajo de docentes, proponen y desarrollan proyectos de innovación					
20	Existe una actitud favorable de los docentes hacia el trabajo en equipo					
21	En esta institución educativa se desarrollan actividades de proyección social					
22	La institución educativa es reconocida permanentemente por los logros alcanzados por instituciones de prestigio					
23	Los alumnos obtienen resultados exitosos en las diversas competencias académicas					
24	Se logra que lo que se hace en la institución educativa sea conocido afuera					
25	Se percibe confianza de los padres de familia sobre el servicio que ofrece la institución educativa					

Muchas gracias....

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA A DOCENTES

ENCUESTA SOBRE CALIDAD EDUCATIVA

II. REFERENCIA

2.1. Apellidos y
nombres:.....

2.2. Institución donde
Laboras:.....

2.3. Lugar y fecha:.....

II.- PRESENTACION

Estimado Docente. Nuestro compromiso es brindar un servicio educativo de calidad, y para lograrlo, su opinión es muy valiosa para nuestra institución educativa. Agradecemos la información que nos suministres, la cual se traducirá en beneficio de la institución y los servicios que presta. La encuesta es anónima, agradezco tu colaboración contestando con absoluta sinceridad cada uno de los enunciados.

III.- INSTRUCCIONES:

Responde marcando con aspa (X) o cruz (+), en aquella columna que expresa mejor su opinión.

Marcar solo una respuesta a cada pregunta

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

	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Los objetivos y metas son claros y conocidos por todos los documentos de la I.E.?					
2	¿Los objetivos y metas planteados traducen la problemática pedagógica de la I.E.?					
3	¿Considera que las metas y objetivos trazados por la I.E se están cumpliendo?					
4	¿Los docentes realizan evaluaciones periódicas para verificar el avance académico de los estudiantes?					

5	¿Se utiliza los resultados de la evaluación para aplicar medidas pertinentes y oportunas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes?					
6	¿Los docentes utilizan las tecnologías de la información (computadora, internet, multimedia) en el desarrollo de sus clases?					
7	¿Considera que en tu I.E. existe una buena administración de los recursos económicos?					
8	¿Los recursos propios de la I.E. son utilizados en su mantenimiento e infraestructura?					
9	¿Los diferentes ambientes y aulas de la I.E. están constantemente ordenados y limpios?					
10	¿Los baños de la I.E. se encuentran en mal estado o sucio?					
11	¿Las pizarras del aula facilitan la explicación de la clase?					
12	¿Existe déficit de mobiliario (sillas, carpetas, etc.) en la I.E.?					
13	¿Explica las normas de convivencia que regirá el comportamiento del personal de la I.E. durante el año escolar?					
14	¿Las normas de convivencia en la Institución facilitan un ambiente agradable de trabajo?					
15	¿Considera que la educación impartida en la I.E. responde a los intereses y necesidades de los estudiantes?					
16	¿La educación impartida en la I.E. responde a las necesidades de formación del estudiante ?					
17	¿Considera que los docentes estimulan la curiosidad y el interés por aprender en los estudiantes?					
18	¿Durante sus clases los docentes prefieren avanzar su asignatura que escuchar las ideas y opiniones de los estudiantes?					
19	¿Considera que el estudiante se siente motivado para el estudio?					
20	¿Durante sus clases los docentes promueven el uso de estrategias de aprendizaje (mapas conceptuales, mapas mentales, etc.) en sus estudiantes?					
21	¿Los estudiantes demuestran nuevas habilidades y destrezas producto del trabajo académico en el aula/ laboratorio?					
22	¿Durante sus clases los docentes se preocupan por verificar el aprendizaje de los estudiantes?					

23	¿Existe interés en los estudiantes por averiguar sobre su asistencia o progreso en el desarrollo del curso modular?					
24	¿Considera que los estudiantes en general se sienten satisfechos por la educación impartida en la I.E.?					
25	¿Consideras que la I.E. tiene una buena imagen y prestigio en la comunidad?					
26	¿Existen conflictos internos que han deteriorado la imagen de la I.E.?					
27	¿La falta de identidad e integración de algunos docentes y/o directivos perjudica la imagen institucional de la I.E.?					
28	¿Considera que la I.E. constituye un referente de calidad Educativa en la localidad?					
29	¿Existe interés por parte de la I.E. por participar en actividades extracurriculares (expo ferias, concursos, etc.)?					
30	¿Los miembros de la I.E. participan activamente en las marchas y desfiles organizados en la localidad?					
31	¿En las actividades donde participa la I.E. ha recibido alguna felicitación o reconocimiento de la comunidad?					
32	¿Considera que existe interés en estudiantes de otros I.E. por pertenecer a este Centro de Estudios?					
33	¿Existe una buena demanda de vacantes para seguir estudios en la I.E.?					

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA AL ALUMNO

ENCUESTA SOBRE CALIDAD EDUCATIVA

III. REFERENCIA

- 3.1. Apellidos y nombres:.....
- 3.2. Institución donde Estudias:.....
- 3.3. Lugar y fecha:.....

II.- PRESENTACION

Joven estudiante. Nuestro compromiso es brindar un servicio educativo de calidad, y para lograrlo, su opinión es muy valiosa para nuestra institución educativa. Agradecemos la información que nos suministres, la cual se traducirá en beneficio de la institución y los servicios que presta. La encuesta es anónima, agradezco tu colaboración contestando con absoluta sinceridad cada uno de los enunciados.

III.- INSTRUCCIONES:

Responde marcando con aspa (X) o cruz (+), en aquella columna que expresa mejor su opinión.

Marcar solo una respuesta a cada pregunta

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

	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Los objetivos y metas son claros y crees que son conocidos por todo el personal de la I.E.?					
2	¿Los objetivos y metas planteados traducen la problemática pedagógica de la I.E.?					
3	¿Considera que las metas y objetivos trazados por la I.E se están cumpliendo?					

4	¿Se realizan evaluaciones periódicas para verificar tu avance académico?					
5	¿Se utiliza los resultados de la evaluación para aplicar medidas pertinentes y oportunas para mejorar tus aprendizajes?					
6	¿Los docentes utilizan las tecnologías de la información (computadora, internet, multimedia) en el desarrollo de sus clases?					
7	¿Considera que en la I.E. existe una buena administración de los recursos económicos?					
8	¿Los recursos propios de la I.E. son utilizados en su mantenimiento e infraestructura?					
9	¿Los diferentes ambientes y aulas de la I.E. están constantemente ordenados y limpios?					
10	¿Los baños del Centro de Educación Técnico-Productiva se encuentran en mal estado o sucio?					
11	¿Las pizarras del aula facilitan la explicación de la clase?					
12	¿Existe déficit de mobiliario (sillas, carpetas, etc.) en la I.E.?					
13	¿El docente explica las normas de convivencias que regirán el comportamiento de ustedes durante el año escolar?					
14	¿Las normas de convivencia en el aula facilitan un ambiente agradable de estudio?					
15	¿Considera que la educación impartida en la I.E. responde a tus intereses y necesidades?					
16	¿La educación impartida en la I.E. responde a las necesidades de formación del estudiante ?					
17	¿El docente estimula la curiosidad y el interés por el aprender en ustedes?					
18	¿El docente solo se preocupa por avanzar su asignatura sin importar las ideas u opiniones?					
19	¿Te sientes motivado para el estudio?					
20	¿El docente durante sus clases promueve el uso de estrategias de aprendizaje (mapas conceptuales, mapas mentales, etc.)?					
21	¿Demuestra nuevas habilidades y destrezas producto del trabajo académico en el aula/laboratorio?					
22	¿Durante las clases el docente se preocupa por verificar sus aprendizajes?					
23	¿Existe interés de tu parte por averiguar sobre tu asistencia o progreso en el desarrollo del área o cursos?					
24	¿Te encuentras satisfecho con la educación impartida por la I.E.?					
25	¿Considera que tu I.E. tiene una buena imagen y prestigio en la comunidad?					

26	¿Existen conflictos internos que han deteriorado la imagen de la I.E. ?					
27	¿La falta de identidad e integración de algunos docentes y/o directivos perjudica la imagen institucional de la I.E.?					
28	¿Considera que la I.E. constituye un referente de calidad educativa en la localidad?					
29	¿Existe interés por parte de la I.E. por participar en actividades extracurriculares (expo ferias, concursos, etc.)?					
30	¿Los miembros del la I.E. participan activamente en las marchas y desfiles organizados en la localidad?					
31	¿En las actividades donde participa la I.E. ha recibido alguna felicitación o reconocimiento de la localidad?					
32	¿Estudiantes de otros I.E. Muestran interés por pertenecer a este Centro de Estudios?					
33	¿Existe una buena demanda de vacantes para seguir estudios en la I.E.?					

Muchas gracias....

Procedimientos de Validación de Instrumento



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

FACULTAD DE INGENIERIA
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE INGENIERIA DE SISTEMAS Y
COMPUTACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO "JUICIO DE EXPERTOS"

VII. DATOS PERSONALES

- s. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: ALANIA RICARDI, PIT FRANK
- t. GRADO O TÍTULO PROFESIONAL: MAESTRO
- u. CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNDAC
- v. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Relación entre los Estilos de Gestión Directoral y la Calidad Educativa en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014"
- w. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Bach. Gabriel URRIBURU ROJAS
- x. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: FICHAS DE OBSERVACIÓN

VIII. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Después de haber leído las matrices de consistencias de variables; y analizando los ítems del instrumento correspondiente lea Ud. Las siguientes preguntas, dándole un puntaje para su validez marcando los números de puntaje del cuadro según considere (1. Completamente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Completamente de acuerdo)

Nº	Indicadores/Criterios: Preguntas	1	2	3	4	Observaciones
1	Claridad: Está formulado con lenguaje apropiado				x	
2	Objetividad: Esta expresado en conductas observadas				x	
3	Actualidad: ¿El instrumento de recolección de datos mide correctamente los indicadores?				x	
4	Organización: ¿Existe una organización lógica entre (variables e indicadores)?				x	
5	Suficiencia: ¿Los instrumentos son suficientes para las mediciones de todos los indicadores?				x	
6	Intencionalidad: Es adecuado para valorar aspectos sobre la comprensión espacial en relación a las capacidades de define, identifica, señala y ubica				x	
7	Consistencia: ¿Los objetivos y variables están formulados de forma que puedan ser medibles y comprobados?				x	
8	Coherencia: ¿Hay coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores?			x		
9	Metodología: ¿La estrategia responde al propósito de la investigación?			x		
10	Actualidad: ¿Es adecuado el avance de la ciencia y tecnología y la experiencia del tesista?			x		
	TOTAL			12	28	
	TOTAL GENERAL				40	

Opinión de aplicabilidad: Ninguno.



Matriz de Consistencia

Tema: “Relación entre los Estilos de Gestión Directoral y la Calidad Educativa en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIÓN	DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Qué relación existe entre los Estilos de Gestión Directoral y la Calidad Educativa en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014?	Establecer la relación que existe entre los Estilos de Gestión Directoral y la calidad educativa en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014.	Existe correlación significativa y positiva entre los estilos de gestión directoral y la calidad educativa en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014.	Estilos de Gestión Directoral	Transformacional Transaccional	Tipo de Investigación Cuantitativa Alcance Descriptivo	POBLACIÓN Nuestro estudio incluyó a 1.113 docentes de nueve escuelas secundarias de las provincias de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba, 2014
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICA	VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIÓN	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS - INSTRUMENTOS
¿ Qué relación existe entre los Estilos de Gestión	Establecer la relación que existe entre los Estilos de Gestión	Existe correlación significativa y positiva entre los estilos de gestión	Calidad Educativa	Desarrollo Institucional Satisfacción Educativa	Método Analítico	Técnicas: -El fichaje

<p>Directoral y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014?</p> <p>¿Qué relación existe entre los Estilos de Gestión Directoral y la satisfacción educativa en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba?</p> <p>¿Qué relación existe entre los Estilos de Gestión Directoral y la imagen</p>	<p>Directoral y el desarrollo institucional en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014.</p> <p>Establecer la relación que existe entre los Estilos de Gestión Directoral y la satisfacción educativa en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014.</p> <p>Establecer la relación que existe entre los Estilos de Gestión Directoral y la imagen</p>	<p>directoral y el desarrollo institucional en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014.</p> <p>Existe correlación significativa y positiva entre los estilos de gestión directoral y la satisfacción educativa en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014.</p> <p>Existe correlación significativa y positiva entre los</p>		<p>Imagen Institucional</p>		<p>-Instrumentos para medir actitudes</p> <p>- Cuestionario</p>
--	---	---	--	-----------------------------	--	---

institucional en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014?	institucional en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014	estilos de gestión directoral y la imagen institucional en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Rosario, Caja y Marcas - Acobamba 2014.				
--	---	--	--	--	--	--