

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



Liderazgo y calidad de la Gestión Educativa en la Institución
Educativa Carlos Dante Nava – Puno; 2019

Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación
con mención en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

Autor

Aroni Acero, Daniel

Asesor

Villanque Alegre, Boris

Código Orcid-Asesor

0000-0002-1449-6989

Chimbote – Perú

2022

ÍNDICE

1. PALABRA CLAVE
2. TÍTULO
3. RESUMEN
4. ABSTRACT
5. INTRODUCCIÓN
6. METODOLOGÍA
7. RESULTADOS
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN
9. CONCLUSIONES
10. RECOMENDACIONES
11. AGRADECIMIENTO
12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
13. ANEXOS

PALABRA CLAVE

Tema : liderazgo y calidad de la gestión educativa

Especialidad : Investigación Pedagógica

KEYWORD

Topic : leadership and quality of educational
Management

Specialty : Pedagogical Research

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Ciencias Sociales	Ciencias De La Educación	Educación General (Capacitación Pedagógica)

TÍTULO

**El liderazgo en la calidad de la gestión educativa en la
Institución Educativa Carlos Dante Nava distrito de Acora
Puno 2019**

**Leadership in the quality of educational management in the
Educational Institution Carlos Dante Nava district of Acora
Puno 2019**

RESUMEN

La investigación se realizó en la Institución Educativa Carlos Dante Nava distrito de Acora Puno 2019. El objetivo general de esta tesis fue, conocer el liderazgo del director y la calidad de la gestión educativa de la Institución Educativa Carlos Dante Nava. Siendo la hipótesis que se planteó, el liderazgo del director se relaciona con la calidad de la gestión educativa la Institución Educativa Carlos Dante Nava distrito de Acora Puno. Este trabajo de investigación es de tipo descriptivo explicativo, que se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad. La población en la presente investigación está formada por el personal docente de los niveles de Educación Primaria y Secundaria de la Institución Educativa Carlos Dante Nava distrito de Acora Puno 2019. Al término de la investigación podemos afirmar que el liderazgo del director es adecuado en la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa Carlos Dante Nava distrito de Acora Puno 2019.

ABSTRACT

The research was carried out at the Carlos Dante Nava Educational Institution in the Acora Puno 2019 district. The general objective of this thesis was to know the leadership of the director and the quality of the educational management of the Carlos Dante Nava Educational Institution. Being the hypothesis that was raised, the leadership of the director is related to the quality of the educational management of the Educational Institution Carlos Dante Nava district of Acora Puno. This research work is of a descriptive explanatory type, which is carried out when it is desired to describe, in all its main components, a reality. The population in the present investigation is made up of the teaching staff of the Primary and Secondary Education levels of the Carlos Dante Nava Educational Institution, Acora Puno 2019 district. At the end of the investigation, we can affirm that the leadership of the director is adequate in the quality of educational management in the Carlos Dante Nava Educational Institution, Acora Puno 2019 district.

INTRODUCCION

1.- Antecedentes y Fundamentación Científica

1.1 Internacionales

Acuña y Bolívar (2019) desarrollaron el trabajo Estilos de Liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa, en la Institución Educativa Distrital Concentración Cevillar, de la ciudad de Barranquilla. El propósito principal del trabajo fue relacionar entre los estilos de liderazgo de los docentes y los modelos de gestión en la mencionada institución educativa de Barranquilla. Como tipo de investigación se planteó el tipo cuantitativo de corte transversal, mientras que el diseño quedó definido en correlacional. La muestra de estudio fueron 47 colaboradores escogidos de manera aleatoria. Además, se utilizaron dos cuestionarios debidamente elaborados con las dimensiones a evaluar y que sirvieron para recopilar los datos necesarios para la elaboración y análisis de los resultados. De acuerdo a lo obtenido, el coeficiente de correlación de Pearson muestra un valor alto y significativo, lo que deriva a la conclusión que ambas variables se relacionan de manera positiva.

Bravo (2017) en su tesis desarrollada en un colegio de la VI Región tuvo objetivo contribuir a mejorar la calidad y equidad de los procesos que se desarrollan en las escuelas, para realizar un trabajo real se optó por el Liceo Ignacio Carrera Pinto de San Vicente de Tagua, quien estudia métodos sistemáticos y efectivos de la gestión escolar, las habilidades básicas del liderazgo pedagógico efectivo, y perfeccionar las habilidades del supervisor como líder El liderazgo educativo, que configura un aspecto del desarrollo profesional, es atractivo y desafiante para los directores de escuela. Demostrar que el papel del supervisor es clave en la creación de condiciones institucionales que mejoren la eficacia de la organización escolar, creen un ambiente de aprendizaje positivo y alineen su trabajo con la mejora del aprendizaje. En este estudio se utilizó un método cualitativo, en el que las técnicas utilizadas para la recolección de información y datos fueron entrevistas

semiestructuradas y observaciones, y se realizó con éxito un estudio de caso de gestión en la Escuela de Administración Municipal de la ciudad de San Vicente, VI Región.

Bernedo (2016) en la tesis *Análisis del liderazgo del director de Educación Básica en la Participación del Docente, Caracas-Venezuela*; tuvo como objetivo analizar la relación entre las variables de estudio, se utilizó el enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo explicativo, se tomó como muestra representativa al 27% de los docentes de la ciudad de Vera Cruz, como técnica de recolección de información se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario; concluyendo que existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y la participación del docente; el cual permite un alto grado de grado de participación del docente en las diferentes acciones y/o actividades programadas.

1.2 Nacionales

Coricaza (2017) en su tesis *“Liderazgo y la gestión de los directores en las unidades de gestión educativa local Piura; En la presente estudio tuvo como propósito determinar la relación entre las variables en estudio, se aplicó el tipo de investigación descriptivo con un diseño correlacional, se tomó como población y muestra al personal directivo de las instituciones educativas de las unidades de gestión a través de un cuestionario tipo escala ordinal; lo cual dio como resultado que existe una correlación altamente significativa ($r = .983$) entre estos dos aspectos; además se consideró una prueba de correlación de Spearman concluyendo como resultado una elevada correlación ($r = .829$) entre la variable en estudio de liderazgo y la competencia gerencial.*

Ramírez (2017) presentó su trabajo de posgrado denominado *Liderazgo del equipo directivo y participación de los docentes en la gestión de la institución educativa Carlos Wiese de la ciudad de Juanjuí*, cuyo objetivo general fue

determinar la relación que tiene el liderazgo del equipo directivo y la participación de los docentes en la gestión de la institución educativa Carlos Wiesse. Metodología: el tipo empleado fue el no experimental, y el diseño fue el descriptivo correlacional. La muestra fue de 64 docentes de la mencionada institución educativa de la ciudad de Juanjuí, y como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario en la escala de Likert. Los resultados indicaron que el 81% de los encuestados sostienen que el liderazgo del equipo directivo está en un nivel alto, y el 19% sostiene que está en un nivel medio. Mientras que el 84.5% afirma que la participación de los docentes es alta, mientras que el 15.5% opina que la participación es media. La conclusión del estudio señala que existe relación positiva entre el liderazgo del equipo directiva y la participación de los docentes, con un valor de $r=0.835$.

Choqueneyra (2016), en la tesis; *Estilo de liderazgo de director y el desempeño docente en las instituciones educativas sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, Lima*; obtuvo algunos lineamientos para contrarrestar el problema fundamental que existe en las organizaciones educativas públicas donde siempre ocurren problemas, desorden, conflictos entre compañeros de trabajo, frecuentemente con el director con los padres de familia, el personal administrativo y docente los cuales impiden desarrollar acciones de renovación y significativas en busca de la calidad organizacional, se tomó como muestra 156 docentes y 364 estudiantes, aplicando como técnica encuesta y un cuestionario como instrumento; llegando a concluir; que el estilo de liderazgo democrático del director tiene una relación positiva y significativa en las dimensiones; pedagógicas, emocionalidad, compromiso funciones laborales y relaciones humanas entre sus segmentos.

Valencia (2016) En la tesis *“Relación entre liderazgo y calidad de la gestión educativa en una universidad de Lima- Perú*; la presente investigación tuvo la intención de evaluar si existe relación entre las variable en estudio, lo cual dio

como resultado que el liderazgo de los directores se relaciona significativamente con la calidad de la gestión educativa en un 95% de probabilidad, para ello se tomó como población tres instituciones educativas con una muestra de 20 personas entre directores, docentes, estudiantes y trabajadores administrativos; los instrumentos que se utilizaron fueron un cuestionario de entrevista y encuesta y una ficha de evaluación; para los resultados se aplicó la correlación de Pearson dando como resultado que la dimensión pedagógica del liderazgo es la que más se relaciona con la calidad de la gestión educativa con un $r = .949$; así mismo entre las variables de estudio se dio como resultado una correlación parcial significativa de $r = .937$. y en la dimensión institucional se obtuvo una correlación parcial directa de $r = .461$ siendo la que menos se relaciona

More y Cáceres (2016), en la tesis *Relación entre el tipo de Liderazgo de los directores y el Clima Institucional en las instituciones educativas estatales del distrito de Aplao de la Universidad Católica San Pablo*". Con el presente estudio se evaluó la relación entre las variables en estudio, se utilizó el tipo de investigación cuantitativo con un diseño correlacional no experimental, se tomó como población al personal directivo de las I.E. del distrito de Aplao a través de la aplicación de dos cuestionarios, llegando a la conclusión que existe un inadecuado clima institucional lo cual afecta su rendimiento profesional en las instituciones educativas del distrito de Aplao.

Gestión educativa

Definición

En lo que respecta a esta primera variable es una labor encaminada a producir y apoyar a la institución educativa, tanto en la pedagogía como en la administración. También hace referencia a un conjunto de actividades que realizan las personas como: la democracia justa y eficaz, que pueda permitir a la niñez, juventud y a todas las personas de todas las edades a ser plenas, eficaces y responsables; para

que en un futuro como ciudadanos sean competentes en edificar la democracia y el avance del país, acorde con su proyecto de vida y con su plan colectivo. Según Carrillo (2002)

Asimismo, se entiende como un modelo que está constituido por un cúmulo de diferenciadas estrategias que conducen a la resolución de contrariedades, que deben estar caracterizados y claramente identificados. Con lo que respecta a la planificación esto se lleva a cabo a realizar o ejecutar a un largo plazo, este estilo de gestión que se propone plantea objetivos a mediano y corto plazo; plantea más alternativas posibles para tomar las decisiones correctas y acertadas, además propone acciones de ajuste, la cual son prioridades y reciben un fuerte peso y eso permitirá señalar donde deben empezar las acciones a corto plazo. Carrillo (2002)

Ahora en la actualidad los grandes retos de la gestión educativa, pide un cambio cultural en los directivos y un convenio, acuerdo con sus colaboradores en la cual, debe cambiarse el esquema verticalista a un esquema participativo, en donde todos los integrantes de la institución se involucren en la participación de toma de decisiones, hacer cambios del esquema formal, a una no formal pero eficaz, de un armazón institucional a un armazón sectorial, un armazón que inicie del compromiso de la comunidad como un todo, que tenga un jefe competente en su labor diaria en grupo y en su entrega de cuentas, siendo un gran desafío de la gestión educativa y también una gran responsabilidad para los que asumen el rol de líder en las I. E.

Con lo que respecta a gestión tiene mucha relación con la organización, ya que en la vida diaria del hombre está siempre en un sinnúmero de interacciones con otros seres y organismos. El hombre es grandiosamente amigable, comunitario y siempre está en contacto con otros; no puede vivir solo o separado, sino en compañía y contacto continua con su prójimo. Pero por sus restricciones personales, estos están en el deber de ayudarse los unos con los otros, conformando organismos para alcanzar u fin que, en forma solitaria, no se llegaría a lograr. La organización es un proceso de acciones debidamente lucidas y ordenadas de dos o más personas. La

ayuda mutua del hombre es primordial para que haya organización. Y esto se da cuando existe lo siguiente; Chiavenato (2002):

- Seres humanos aptos para el diálogo
- Listos a colaborar en acciones colectivas,
- Lograr sus objetivos en común.

Por lo expuesto anteriormente consideré lo siguiente:

Teoría de la Organización

Se refiere al actuar de un líder gestor, para que alcance la satisfacción lo cual le convertirá en un hombre administrativo, y esto lo logrará con entendimiento, pesquisa y siendo metódico, se orienta con capacitaciones, incentivos y motivaciones, en beneficio de sus colaboradores Seltzer & Repetto (s.f).

Mayo (1949), aportó a la doctrina organizacional centrándose una perspectiva desde la forma del comportamiento del hombre, se basó en relaciones humanas. Concibió experimentaciones en empresas y se observó que algunos empleados estaban aislados, y no era porque querían estar solos sino porque su trabajo no les permitía estar en contacto con sus compañeros. Él lo consideraba que era una colectividad infecciosa. Este autor sostiene que la conducta en el trabajo algunas veces era por el efecto de conexiones de motivo y consecuencia fundamentadas en principios científicos y/o remunerativos, sino por lo opuesto, establecido por una sucesión de causas psicosociales que están presente en su centro de labores, por tal motivo necesita pertenecer a un grupo, poder participar en la elaboración de sus propias reglas y tomar las decisiones entre todos. El trabajo en las escuelas depende mucho del estilo de trabajo del director en compañía de todos sus colaboradores; este no puede llevar adelante a la institución solitariamente sino con la colaboración de toda la comunidad educativa.

Entre las dimensiones de la variable Gestión Educativa tenemos:

- **Dimensión Institucional**

Esta cooperará a reconocer los procedimientos cómo se organizan los que conforman la institución educativa para mejorar el desenvolvimiento y direccionamiento de esta UNESCO (2011).

También nos brinda un panorama para conocer como las instituciones educativas funcionan, teniendo en cuenta la organización y el estudio de las acciones que tienen que ver con los aspectos de estructura de cada una de ellas. Si consideran tantos los aspectos que pertenecen al esquema formal (los organigramas, la asignación de trabajos y la repartición de tareas, el empleo del tiempo y los ambientes), tanto los que forman parte del informalismo; relaciones, maneras de socializarse, formas en las labores diarias, actos públicos que reconocen a la escuela UNESCO (2011).

Asimismo, menciona que es primordial valorar y promover el progreso de capacidades, habilidades personales y/o equipo, tiene el propósito que las escuelas avancen y se desarrollen de forma eficaz, flexible y autónoma, accediendo a hacer adecuaciones y renovaciones por las demandas y versatilidad del entorno comunitario. Para lo cual, se debe tener comprensible las políticas de la institución, que se desligan de los fundamentos y percepción que encamina a la escuela y que se traducen en el modo en que se conduce la gestión. Por ejemplo, en la toma de acuerdos debe de haber niveles de participación, si existen o no los consejos consultivos, quiénes forman parte de ello y qué compromisos aceptan, etc. UNESCO (2011).

Referente a esto, hace énfasis a la relación, interacción de forma grupal e individual que se da dentro de una institución con todos los colaboradores de la escuela; los docentes deben de estar involucrados en todas las actividades que se realicen, además deben de estar informados de la documentación que tiene la institución, también de participar en su elaboración, es muy importante que conozcan las políticas educativas para un mejor desenvolvimiento de la institución.

- **Dimensión Pedagógica**

Desarrollo primordial de la labor diaria en una institución y de las personas que forman parte de la enseñanza-aprendizaje.

La concepción de esta dimensión está inmersa al enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, como también en aplicación de estrategias didácticas y metodológicas pertinentes, proyecto curricular institucional, unidades didácticas, diversificación curricular, en el empleo de materiales, medios didácticos y una adecuada evaluación de los aprendizajes.

Implica además el trabajo que realizan los docentes correspondientes al uso de estrategias didácticas y enfoques pedagógicos, dominar planes y programas, identificar las formas y/o estilos de aprendizaje y la conexión, afinidad con sus colegas, la actividad de los profesores, las prácticas pedagógicas, la actualización y formación para reforzar sus competencias, hacer proyectos innovadores, u otros UNESCO (2011).

Según lo citado por la Unesco en esta dimensión explica acerca de la labor diaria que realizan los profesores en sus aulas para poder conseguir la enseñanza - aprendizaje en los niños, niñas y jóvenes, pero para que pueda cumplir con esa labor tiene que dominar estrategias, planificación, enfoques, asistir a capacitaciones para su debida actualización; pero no podemos dejar de mencionar que ahora se quiere una educación para la vida, ya que los jóvenes tienen que estar preparados para que se desenvuelvan de una manera correcta en la sociedad. A pesar de las avenencias por parte del MINEDU los educadores hacen todo lo posible para brindar una educación completa y de índole para los estudiantes del país.

- **Dimensión Administrativa**

Hace referencia a incluir tareas y tácticas de administración del requerimiento humano, seguridad, higiene, de tiempo, económicos, materiales, y registro de la información que tiene que ver con la totalidad de los colaboradores de la escuela; como, además, la ejecución de la supervisión y la funcionalidad normada, obtiene por finalidad el beneficio para los procesos de enseñanza-aprendizaje. Busca llegar a acuerdos entre los intereses personales con los institucionales, de tal forma se

pueda tomar acuerdos que impliquen acciones reales o concretas para conseguir las metas propuestas de la institución UNESCO (2011).

Unas de estas acciones reales es la administración de los colaboradores, desde la percepción laboral, distribución y apreciación de su desempeño; la organización de la información; cuidado de bienes, muebles e inmuebles; documentos, también sobre el uso financiero - contable, es decir la preparación de presupuestos. Todo esto va a permitir el progreso de la institución UNESCO (2011).

En esta dimensión referida a la administración, se tiene que realizar adecuadamente, para eso se tiene que seguir estrategias adecuadas y correctas, conocer en forma individual y profesional a cada uno de sus colaboradores para poder brindar la ayuda correspondiente y favorecer en una educación de calidad de la niñez y juventud, sobre todo poder fusionar los objetivos individuales con los de la escuela.

- **Dimensión Comunitaria**

Es el estilo en la que la escuela se vincula con la localidad que forman parte, percibiendo y entendiendo sus necesidades, inconvenientes o demandas. También, su integración, participación y sobre todo como forma parte de la comunidad en la que se encuentra.

Además, sugiere sobre las vinculaciones del colegio con el ámbito social e interinstitucional, teniendo como aliado principal a los padres y a las instituciones de la localidad (municipio, eclesiásticas, privadas, etcétera.) Colaboración, intervención de instancias mencionadas, debe dar respuesta a un fin en común que es establecer alianzas estratégicas que permitan la mejoría y el desarrollo de la educación de un país UNESCO (2011).

Asimismo, puedo concluir que, en la actualidad, la educación no solo está en la escuela, sino es una educación compartida con los progenitores, ya que la primera educación se da en los hogares, y también se necesita a las autoridades de la localidad para realizar convenios, alianzas y participen en el apoyo de las diversas actividades y proyectos que la escuela ponga en marcha para el beneficio de los educadores.

Por todo lo expuesto anteriormente, esto es un procedimiento encaminado a la consolidación de los Proyectos Educativos de los institutos y/o escuelas, que apoyan de manera autónoma a la institución, en lo referido a las políticas gurnamentales, es decir potencian los procesos pedagógicos con el objetivo de contestar a las carencias, exigencias educativas locales y nacionales. También abarca el aspecto administrativo y lo pedagógico. En tal sentido una excelente gestión implicaría en parte en el desenvolvimiento de la niñez y adolescentes, como futuros cívicos, con la capacidad de reconstruir una nación en democracia.

Calidad de Servicio Educativo

Definición de Calidad

Chacón y Rugel (2018) menciona que las teorías de la calidad se enfocan en la Teoría de la Calidad Total de Edwards Deming, Normalización Industrial de Ishikawa, Cero defectos de Orosby, Teoría de la Calidad Total (TQM) y teoría de la calidad total de los japoneses de Kaizen.

López (2005) señala que la calidad está relacionada con la satisfacción que brindan las peculiaridades del producto o servicio, atendiendo a los requerimientos del comprador, también se entiende como cumplir o superar las expectativas del cliente. La calidad se obtiene cuando se alcanza el requisito mínimo de un estándar de rendimiento específico.

Esta variable la conceptualizamos desde una visión completamente relacionada a los logros de aprendizajes de los alumnos, producto de los servicios brindados por una Institución Educativa. Esta acepción supone además que las personas que tienen el rol de conducir la tarea pedagógica deben ser personas capaces, con espíritu innovador, creativo y con expectativas altamente competitivas.

Desde otro ángulo debemos relacionar esta calidad de servicio con el adecuado equipamiento, materiales, recursos, ambientes cómodos y una infraestructura

moderna que coadyuve al trabajo pedagógico a garantizar la enseñanza y el aprendizaje de calidad. Así mismo consideramos que para conseguir la eficacia educativa se requiere necesariamente de un clima favorable, dentro de un trato cordial, agradable, justo, horizontal y ameno entre los distintos actores: directivos, maestros, padres de familia, educandos y autoridades.

El Ministerio de Educación en el año 2003 emite la Ley General de Educación 28044, donde señala que la calidad educativa esta dado por el nivel adecuado de formación académica que alcanzarán los individuos para enfrentar los desafíos dentro de la sociedad, ejercer su procedencia e instruirse en el transcurrir de su vida.

IPEBA (2013) indica que la calidad de la educación es una herramienta o instrumento para las personas, por medio del cual se desenvuelve completamente y desarrolla como tal, además con este medio puede progresar y consolidarse como ser humano, que apoya y contribuye al perfeccionamiento de la sociedad en la que vive, comunicando y cooperando sabiduría y sus principios.

Dimensiones de la calidad de servicio educativo

La calidad educativa en nuestro país empezó a asumir un proceso oficial para evaluar en base a estándares por parte del SINEACE la enseñanza aprendizaje que reciben los estudiantes por parte de los docentes y todos los agentes en una Institución Educativa. Las dimensiones de esta medición son las siguientes:

Dirección institucional

La calidad educativa depende de esta dimensión ya que está enfocada por un lado en la eficacia de la enseñanza aprendizaje y la preparación integral que van a recibir los estudiantes. Los agentes relacionados directamente con este propósito son: la visión, que resume el objetivo del PEI en cuanto a lograr la participación conjunta de los integrantes, la pertinencia y el cumplimiento de las normas vigentes, todas dirigidas al progreso del aprendizaje. Otro de los factores importantes es la pertinencia de la programación curricular institucional conforme

al PEI y al CNEB, esto conlleva a contar con docentes muy bien preparados para garantizar la adquisición de competencias, la apropiada distribución de roles de cada miembro de la Institución que aporten en brindar una enseñanza calificada que junto al clima laboral conducen al éxito del trabajo educativo.

Desempeño docente

Esta dimensión es una de las claves para evaluar la variable calidad de servicio educativo. La tarea educacional de los docentes y los servicios que ofrenda el colegio determina el regocijo y complacencia de la sociedad en cuanto las metas esperadas en sus hijos.

La labor docente se orienta hacia el logro de competencias y desempeños y los medios para alcanzarlos son el uso adecuado de estrategias didácticas, el empleo de los procesos pedagógicos y materiales apropiados.

La verificación de la eficacia educativa también implica el desarrollo de sesiones adecuadas, creativas e innovadoras, así mismo el impulso del trabajo colaborativo con el propósito de compartir experiencias y saberes para mejorar la práctica pedagógica, finalmente el otro aspecto determinante es el monitoreo constante del desempeño docente para fortalecer sus habilidades.

Trabajo con las familias y la comunidad

Se refiere al grado de relación que tiene la comunidad educativa con las familias. La sociedad debe contribuir y apoyar en la tarea educativa ejercida por el centro educativo para lograr también el compromiso del estudiante en aportar a su comunidad cuando cumpla su ciclo académico.

Uso de información

Se refiere a la información que se obtienen de la evaluación y el monitoreo para conocer las debilidades en cuanto al proceso de enseñanza-aprendizaje. Los puntos en evaluación en esta dimensión son: análisis de la efectividad de la evaluación

interna y externa de los procedimientos de la enseñanza, eficacia de los planes de mejora implementados por la institución en función a los resultados obtenidos y al trabajo conjunto de los miembros de la Institución.

Infraestructura y recursos para el aprendizaje.

Viene a ser el total de recursos materiales con los que cuenta la Institución y que constituye el soporte principal para sostener a los estudiantes y cooperar en su rendimiento académico. Los docentes se sirven de toda esta infraestructura para elaborar sesiones dinámicas y eficientes, así mismo implica todas las previsiones tomadas para preservar el material y equipos que existe en la institución. Esta dimensión también evalúa qué estrategias de gestión se maneja para la implementación y adquisición de nuevos equipos y materiales en mejora de las condiciones. Además, también plantea la observación de las estrategias que utilizará la institución para dar a conocer a los padres de familia y comunidad sobre la administración y el uso de la infraestructura en bien de la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

Liderazgo

El liderazgo es un término de suma importancia dentro del armazón de desarrollo, crecimiento, éxito y logros de las instituciones diferentes y/o las organizaciones, ya sea el público o el soldado raso, no sólo en el sentido de afirmación como tal en una forma verbal o literal, sólo como una contribución teórica, sino como un acto de operación, como una acción concreta, realmente técnico y práctico, eso trasciende dentro de la historia de liderazgo ideal, dentro del armazón del desarrollo y el crecimiento real de una cierta compañía, en este caso orientado hacia el desarrollo exitoso de calidad y de una organización educativa.

De cualquier forma que el Liderazgo puede estar definido de una forma evolucionista considerando diferentes puntos de vista, tal como lo sostiene Thieme (2005) ese liderazgo es una de las más viejas preocupaciones de hombre mismo. Los

grandes pensadores como Platón, Aristóteles y Confucio se interesaron por el tema de liderazgo.

Gómez-Rada (2002) indica el significado de liderazgo que se ha variado según los años que estaba ocurriendo y el paso de crecimiento y desarrollo humano, en la antigüedad el líder fue un comisionado del todopoderoso sagrado, quien actuó como modelos de la vida, guías y consejeros; este semidios considerado por muchos fue responsable de transmitir las verdades y más que todo transmitiendo para los parámetros del grupo de conducir y la dirección. Los líderes efectivos son comedidos por el cumplimiento de sus planes sus metas y la muestra patética de resultados por ellos mismos. En general, la definición de liderazgo es el intento para usar poco escala dominante escribe de influencia, para motivar a los individuos a responsabilizarse por sus metas y sus parámetros se relacionaron con su logro y su éxito.

El liderazgo es también definido como una influencia interpersonal ejercida en una situación dada y dirigido a través del proceso de comunicación a lograr más objetivos específicos. En particular, el liderazgo es un fenómeno social que se desarrolla exclusivamente en grupos sociales y exactamente en todas las organizaciones (Chiavenato 2002, p. 512). El mismo escritor especifica cuatro elementos como las características de liderazgo; la situación objetiva a entender, el proceso de comunicación e influencia; es realmente claro que en una organización hay el gran fenómeno de influencia a fin de que el líder directamente o indirectamente inflencie a los otros para el desarrollo de una cierta acción que están formados en línea con objetivos específicos. Agrandando Liderazgo como unas personas de dominancia para realizar las tareas específicas que se asignó bajo una meta particular dentro del desarrollo de una organización. (p. 155).

Chiavenato (2002) se refirió que el liderazgo es un proceso indispensable en cada organización y ha sido una constante preocupación de organizaciones que lo necesitan como los estándares de comparación, así como también expertos en los analistas subyugados y de investigación. Son en realidad referencias que entran en colisión en la experiencia de esos que se involucró con esa dirección de liderazgo

directamente o indirectamente y las mismas organizaciones a su vez; la complejidad y la interpretación de liderazgo han inducido a establecer una colección variada de teorías e intentar explicar arriba todo el contenido de liderazgo; Para concluir, un acercamiento amplio y aceptado universalmente falta todavía. (p.571).

Sin embargo, discuten en la definición expresa de líder Robbins y Coulter (2010) en donde dicen que: "el líder es alguien que puede influenciar a los otros y que tiene autoridad administrativa. El liderazgo es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar un grupo o influenciarles a ellos que alcancen sus metas". Un Gerente o un gerente debería ser líderes, de cualquier forma, que el liderazgo no debería ser confuso con gerencia o gerencia. Tal como lo dice Siliceo (2001) el ejercicio de una líder entraña definiendo su función de un propósito definido. Los líderes cubren todos los niveles de operación Y administrativa de una Organización, así como también los niveles institucionales, administrativos y los niveles pedagógicos operacionales, conociendo eso compañías y/o las organizaciones los requieren en todas las áreas de función, con estas aseveraciones es confirmada esa conducción no significa sólo ingeniándose; el administrador es limitado en la gerencia específica de los medios y los recursos y el cumplimiento de sus funciones en una organización dada, en este caso una organización educativa. La actividad del Líder y la calidad de liderazgo son evidentes en las actividades específicas, así como también consolidar la visión, conduciendo actitudes, la confianza edificante y la armonía y constantemente motivando; el líder le influencia el grupo que le ayuda a logre el set de metas, el líder persuadiendo las metas correctas, y el líder está en constante motivación hasta que él cumple con sus propósitos. Las organizaciones en general mantienen relaciones coherentes y duraderas por coordinativamente agrupando a líderes y líderes: Equipo de trabajo, comisiones, coordinadores y consejeros, relaciones y entre supervisores y subordinados; un líder descuella como tal, si el Organismo asigna sus características según sus rasgos y el perfil se reúne como el liderazgo, relatado para las teorías expresas de seguidores.

El Liderazgo Administrativo

Uribe (2012), sostiene que el Liderazgo y la Dirección y calidad educativa van de la mano y se evidencia en jefes y/o directores efectivos que promueven y crean un clima organizativo de soporte todas las actividades escolares, los cuales promuevan metas comunes, incorpóreles a todos los maestros en la toma de decisiones, planifique y monitoree trabajo pedagógico; es notorio que la función de un maestro está limitada por factores múltiples así como también económico, social, personal e institucional, a pesar de todas las situaciones que son indigentes los agentes de una institución educativa, la orientación correcta del liderazgo de los gerentes excitan y confortan la actitud de todos los integrantes.

Por otra parte, se afirma que los puntos de vista que la gerencia potencia a la gerencia exitosa con tal de que los gerentes principales manifiestamente coordinen las acciones específicas de instituciones educativas. Ese líder institucional es un factor determinante en una organización donde sólo su presencia determina la acción de influencia, no hay institución educativa que tiene líderes efectivos en amenaza de fracaso, porque la acción de un gerente es un componente esencial dentro de la calidad educativa ambos como un perfil técnico y en su función específica; mostrando en la calidad y la efectividad.

Thieme (2005) afirma que es apreciado como el desarrollo personal y profesional el liderazgo expresa al escritor correcto, un gerente es un gerente por naturaleza, coordina los esfuerzos de las pistas y comunidad educativa positivamente y exitosamente. Las aptitudes son primordialmente demostradas en la capacidad específica del gerente, con diversas conductas que guían a todos los actores de la escuela en lograr el set de metas.

Hunt (2009), se expresa acerca del liderazgo efectivo del gerente, que implica un acumulado de habilidades y las aptitudes que pueden ser adquiridas como un líder se refina cada vez más, entonces habrá que promover programas especializados para desarrollarse y fortalecer sus habilidades y sus habilidades, que las deja necesidad en la guía expresa y sirve de soporte efectivo para transformar a la institución para la cual corren.

El liderazgo es una responsabilidad inmensa y muy importante, dentro de las direcciones específicas, según lo que los eruditos diferentes y diferentes le están afirmando, y específicamente dentro del espacio de la comunidad educativa por su particularidad en su la forma de estructurar y por la caracterización especial del producto sustancioso en el que se pone progresivamente difícil para interpretar. La habilidad auténtica de los gerentes de una organización educativa y el grupo jerárquico a incentivar y contratar al personal, entonces planifica acciones, comuníquese con otros, haga decisiones, maneje responsabilidades del delegado de conflictos, distribuya y ejercite decisiones visto que la opinión de los actores diversos basó en el logro de la misión, y la visión de la institución educativa.

Por otra parte, Maxwell (2007) manifiesta que el liderazgo como la generación de cambios sustanciales con rumbo a una institución en dos aspectos fundamentales: comprendiendo los componentes y detalles estratégicos de renovación y comprendiendo las acciones y las demandas motivantes para conseguir un producto ideal. El liderazgo administrativo está de cerca relacionado con la cultura institucional, los propósitos, la misión y visión de una entidad educativa dada.

Gimeno (1995), manifiesta que el gerente de la percepción de liderazgo es confortado en la representación de la cultura organizativa, de esa posición alienta y alienta para ser técnicas nuevas mostradas y reestructuraciones como un logro específico para el desarrollo de la variedad de formas culturales. La actividad de cualquier gerencia institucional, el líder administrativo y la calidad misma, son parte de la creación organizativa como básicos estándares de comparación en cualquier institución emergente y exitosa, a su vez trasciende una materia neta del desarrollo de estudio y teórico de personas y las organizaciones.

Gago (2004) comprende liderazgo específicamente como un proceso de enseñanza en el espacio de una organización que se compromete y aprende, así como también implica integrar a los integrantes de la organización en un proyecto común que es emprendida y desarrollada en la comunión y una colaboración con todos los protagonistas. A su vez, los gerentes se convierten en facilitadores y conductores de desarrollo profesional del maestro en vez de ser autoridades y los jefes que sólo

saben cómo hacer el pedido e imponer; el liderazgo debería contribuir a crear una visión compartida de una institución educativa.

Por otra parte, Evans y Lindsay (2000), confirman que el liderazgo sea el motor de cada sistema, es el mero eje que conduce los engranajes del proceso organizativo de toda actividad, el silencio reafirma liderazgo como una clave de factor cualquier proceso de desarrollo de calidad educativa, fuera su cada intento en la continuidad y la misma iniciativa para la mejora y el cambio coherente fracasarían. Sin embargo, la calidad implica un set de valuaciones; Funcionalidad, eficiencia y eficiencia. Estos términos especifican características de aprecio de satisfacción y aceptación que caracteriza un buen servicio. Considerando esta definición ellos aseveran que la calidad educativa es auténtica cuando la comunidad educativa se reconcilió de los estudiantes de trío, padres y el exprés comunal su aceptación y su satisfacción de espectáculo con los servicios previstos por la acción del liderazgo ideal y así es que es de la que se disfrutó al recibir tal servicio.

El Liderazgo Directivo; es la forma más exitosa de dirección y coordinación de una Institución Educativa, que es responsable de hacer frente hoy a este gran reto de dirigir el funcionamiento integral de una Institución Educativa, en vez de un Administrador, es necesariamente un Líder Educativo, para lograr resultados óptimos en las condiciones en las cuales vivimos.

El liderazgo administrativo en los movimientos en la calidad educativa; sostiene Murillo (2007). La calidad en escuelas fue una preocupación principal en muchas investigaciones desde el mid-1960s principalmente debido a la publicación de James Coleman en 1966 . En la respuesta, los movimientos emergieron ese set el tono para la decisión del problema serio de calidad educativa, todos ellos observaron liderazgo como un elemento fundamental de liderazgo y la calidad del éxito de instituciones educativas. Se relata acerca de la contribución histórica de calidad educativa en nuestra sociedad; Que en los 1970s las "escuelas efectivas" Movimiento quieren mostrar la diferencia hicieron de algún modo bajo ciertas condiciones; inicialmente se trató de "hacer más de lo mismo" (los mejores resultados que lo que ya hace); son entonces manifestados en la guía específica de "mejora de la escuela",

finalmente y como uno emergente, de la segunda mitad de los años ochenta la propuesta para reestructurar y rediseñar todas las escuelas son aplicadas, con lo único para mejorar, llamadas "escuelas profesionales de desarrollo", "desarrollo organizativo", con el propósito exclusivo de reconsiderar e implementar el papel específico de equipo de gerentes y los maestros.

Bolívar (2007), propone una autonomía de gerencia de escuelas, conjuntamente con una redefinición de papeles y funciona de todos los actores en el sistema ". El compromiso a cambiar y el mayor entrenamiento y poder apuntar hacia contrastar en contra de una visión burocrática y jerárquica de organizaciones. La intención del centro a facilitar significativo y globalizar aprendizaje pide que el liderazgo transformativo que promueve la atribución de poder de actores sumergió en una cultura de la escuela nueva, del profesional y organizativa. El líder transformativo debe articular una visión para la organización, le debe comunicar a ella a otros y les debe lograr asentimiento y compromiso, debe esforzarse por reconocer y facultar a los integrantes de la organización", así es que este liderazgo "estimula el surgimiento de la conciencia de los trabajadores, quién aceptan y se comprometen al logro de la misión de la organización dejando aparte sus intereses meramente personales, para enfocar la atención en los intereses de lo colectivo. Además, el liderazgo tramita su acción en cuatro componentes: Propósitos, gente, estructura, y cultura; que implica promover una cultura del suyo, y constante colaboración.

Cambiando, y reestructurando a una institución educativa implica transformar todo lo que concuerde con la estructura organizativa la cual este acorde a la función del recurso humano que es actualmente conocido como gerencia administrativa, o gerencia que los gerentes no es correctamente o desarrollada en todas sus dimensiones. Muchas de la investigación educativa manifiestan que el líder educativo ejecutivo es la persona como un factor inmediato de influencia en el logro de propósitos educativos específicos después de la función o la acción directa del maestro; En particular, hay un nivel de influencia en los procesos de aprendizaje de niños escolares.

Es de fundamental importancia especificar algunos datos básicos y fundamentales, que específicamente guiará la acción del Líder de Liderazgo en una Institución Educativa y así consolidará y fortalecerá la calidad educativa de esa organización. Dos dominios, siete Aptitudes y veintiuna funciones constituyen el Buen Armazón de Función de la Dirección, (Ministerio de Educación 2012); más allá indica que se considera que el Dominio es una especificación en la cual integran un área específico de acción administrativa; la competencia es un conocimiento en un contexto dado, ésta le da a entender un compromiso y una voluntad para cumplir con las tareas y las responsabilidades con calidad, finalmente la función es la acción específica y observable que los gerentes toman y que la autoridad de aptitudes. Minedu (2012 p.31).

Hoy el valor significativo de liderazgo equivale al Liderazgo Pedagógico; MINEDU (2012 p.12-13), donde cada institución educativa requiere a una persona que directamente y responsablemente asuma la conducta de tal organización para cumplir con acciones específicas en relación a los objetivos y las metas propuestos

La transformación y el cambio de la institución educativa requieren configurar este papel de un acercamiento pedagógico de liderazgo. El líder no sólo influencia e inspira pero entra en el corazón, excita y constantemente alienta comprometer y movilizar las acciones de la comunidad educativa basada en lo pedagógico.

Dimensiones

Dimensión de gerencia administrativa

El Gerente toma decisiones de todas las situaciones y los procesos que son claramente administrativos para demostrar que el servicio institucional es un factor principal en el logro y la imagen institucional, de conformidad con las reglas y regulaciones a las que se refirió en los documentos funcionales de la institución. La institución educativa no es sólo un lugar donde a eso se le limita imprimirle el conocimiento a los estudiantes y/o desarrollar el proceso de enseñanza y aprender, dónde los estudiantes reciben clasifica sino que sea un panorama social así es que eso firma, el conocimiento, los valores, el conocimiento es transmitido y actitudes,

ejemplos, opiniones y comportamientos de toda esa marca arriba de una comunidad educativa son asimilados, entonces la gerencia administrativa es una función de suma importancia donde se basó en educativo curricular; En particular, los estudiantes no sólo aprenden de lo que ocurre en el aula, también observan y comprenden todo lo que esté ocurriendo dentro del mero medio ambiente de la institución donde las tomas educativas de proceso colocan. Por esto es que la toma de decisiones del gerente en este procedimiento administrativo tiene que hacerse cuidadosamente, tomando ventaja completa del desarrollo integral y aseverativo del estudiante en general.

La dimensión administrativa institucional

El gerente cumple su papel de manera general asegurando el desarrollo del funcionamiento integral de la organización, en este caso educativo, tomara decisiones para encontrar aspectos de relación con todos los establecimientos a fines al desarrollo institucional así como también con los padres de familia y la comunidad misma, los vecinos los cuales se encuentran alrededor de la institución educativa y con otras instituciones localizadas alrededor, con administraciones locales provinciales y nacionales; hay que tener conocimiento extenso del entorno social, la decisión hecha por el gerente, sus intereses y sus expectativas de otras instituciones y sus limitaciones y sus posibilidades de la institución que el dirige. Por otra parte, la capacidad transformativa es de líderes altamente competitivos que asuman el compromiso administrativo eficazmente para alcanzar los objetivos propuestos dentro en la institución alcanzando la misión y visión propuestos al inicio de año

Dimensión pedagógica

Ser un gerente implica decidirse por crear espacios adecuados para la situación pedagógica, garantizar desarrollo eficiente de la administración, hacer negociaciones e influenciar con el entorno global de desarrollo empresarial institucional que se mueva adelante en una forma coherente para el logro exitoso de los objetivos. Estos papeles están dentro del trabajo del director en una organización

educativa; así como también en gerencia pedagógica, las decisiones deberían estar encaminadas para facilitar a los maestros, su enseñanza que lleva a cabo aprende trabajo, así como también pudiendo decidir correctamente y condiciones laudables oportunas para el desarrollo del componente pedagógico; el jefe y/o director necesita saber todos los factores relacionados con la medida de calidad educativa, la función ideal de maestros, y los fenómenos educativos que directamente o indirectamente afectan el logro y el número positivo o el desarrollo negativo de la comunidad y finalmente bajo lo que acondiciona un resultado provechoso puede ser alcanzado y así puede determinar el grado de calidad pedagógica.

2.- Justificación

La presente investigación se justifica porque brinda la oportunidad de determinar la relación de la gestión educativa en la calidad del servicio, según la percepción de los estudiantes de la Institución Educativa Carlos Dante Nava – Puno.. Es decir este estudio está orientado a identificar y describir las dos variables que juegan un papel importante en el camino a conseguir los estándares de calidad que la Educación actual exige, como son: La Gestión Educativa y la calidad del servicio educativo; ya que en la actualidad, debido al impacto social que las Instituciones Educativas tienen, éstas deben asumir una función formadora de ciudadanos de calidad.

Se justifica de manera social puesto que este trabajo puede ayudar a mejorar el servicio educativo y elevar así la calidad de la educación.

Se justifica de manera teórico ya que se evidencia diversas teorías de campo lo que constituyen un aporte al ambiente en donde el ser humano se desenvuelve

Se justifica desde el punto de vista práctico, esta investigación pretende motivar la dedicación de nuevos estudios relacionados con el tema, teniendo en cuenta que este campo es amplio y por lo tanto hay necesidad de una mayor profundización y estudio, lo cual hace que, como docentes, nos involúcremos en el logro de una Educación de Calidad para todos los peruanos.

3.- Problema

Los países del primer mundo siempre han mostrado interés por la calidad educativa que ofrecen las instituciones educativas, tanto de ni nivel básico como en el nivel superior siendo prioridad para ellos como estado es así que ponen a disposición de los involucrados, ya sean docentes o estudiantes un conjunto de mecanismos para que esta calidad educativa sea la mejor, incluyendo en ella la gestión institucional que debe desarrollar toda organización.

Las formas adecuadas de gestión y liderazgo de las instituciones educativas son objeto de acalorados debates en todo el espacio europeo de educación. Cada vez más, se reconoce que el área de la competencia gerencial o direccional es el cuello de botella para la autonomía institucional y para el surgimiento de las instituciones educativas como una organización apta para el funcionamiento. Las instituciones educativas son extremadamente reacias a reconocer y recompensar el éxito en las tareas de gestión. A menos que el desempeño en las áreas de gestión y liderazgo de las instituciones educativas se incorporen continuamente en la evaluación del desempeño relevante, la profesionalización de la gestión seguirá siendo una quimera.

Sobre todo, la gestión institucional debe estar preparada para afrontar la ambivalencia, la ambigüedad, la complejidad y las tensiones contradictorias, y comprender que estas paradojas pueden incluso generar efectos positivos. Muchas de las dificultades organizativas, así como el atractivo intelectual de la organización, surgen de sus objetivos contradictorios. Las instituciones de educación generalmente están alejadas de la sociedad, pero son relevantes

para la sociedad; son la conciencia crítica de la sociedad, pero siguen siendo los guardianes de la tradición.

Es así que los resultados de calidad educativa en estos países saltan a la vista, no ocurriendo lo mismo en otros países como el Perú donde la educación no es la mejor y existe muchas brechas en cada contexto que se tiene, por lo que el Ministerio de Educación a través de sus diferentes instancias capacita a los directores, docentes, auxiliares y a todos los involucrados en el proceso educativo, con el designio de mejorar el nivel de calidad educativa en la institución educativa.

Por otro lado, en la Institución Educativa N°80880 también experimenta problemas relacionados con la calidad educativa y la gestión institucional, que se refleja en las evaluaciones que realizan los organismos supervisores, y además se sabe que el MINEDU desarrolla diferentes capacitaciones para realizar una mejor gestión en cuanto a los directores y mejores criterios de enseñanza-aprendizaje en cuanto a los docentes, por lo que se hace necesario realizar una investigación que nos ayude a diagnosticar estas variables y establecer la relación entre ellas.

Conociendo la problemática nos conducen a formularnos las siguientes interrogantes:

¿Cómo se relacionan el liderazgo del director y la calidad de la gestión educativa de en la Institución Educativa Carlos Dante Nava distrito de Acora Puno 2019.?

4.- Conceptualización y Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
V.I. LIDERAZGO	1. PEDAGÓGICO	a. Logro de objetivos planificados b. Motivación permanente para concluir lo iniciado c. Acercamiento y apoyo en las labores d. Motiva el liderazgo	

	<p>2. ADMINISTRATIVO</p> <p>3. INSTITUCIONAL</p>	<p>e. Capacidad de influencia f. Genera el compromiso g. Impulsa las tareas cotidianas</p> <p>a. Visionario b. Planificador c. Prioriza objetivamente d. Confiable e. Genera el liderazgo f. Convicción al hablar g. Delega funciones h. Trabaja en equipo i. Humildad y sencillez</p> <p>a. Genera sensibilidad e identificación institucional b. Éxito compartido</p>	CUESTIONARIO
V.D. CALIDAD DE GESTIÓN	1.GESTIÓN PEDAGÓGICA	<p>a. Proceso de planificación b. Proceso de organización c. Proceso de dirección d. Proceso de control</p>	CUESTIONARIO
	2.GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<p>a. Proceso de planificación b. Proceso de organización c. Proceso de dirección d. Proceso de control</p>	CUESTIONARIO
	3.GESTIÓN INSTITUCIONAL	<p>a. Decisiones políticas b. Cooperación con las instituciones de la comunidad</p>	CUESTIONARIO

5.- Hipótesis

Es probable que el liderazgo del director y la calidad de la gestión educativa sean deficientes en la Institución Educativa Carlos Dante Nava distrito de Acora Puno 2019.

6.- Objetivos

6.1. Objetivo General

Conocer el liderazgo del director y la calidad de la gestión educativa de la Institución Educativa Carlos Dante Nava distrito de Acora Puno 2019.

6.2. Objetivos Específicos

- Precisar la gestión institucional de la Institución Educativa Carlos Dante Nava.
- Caracterizar la gestión administrativa de la Institución Educativa Carlos Dante Nava.
- Determinar la gestión pedagógica de la Institución Educativa Carlos Dante Nava.
- Precisar la calidad de la gestión Educativa en la Institución Educativa Carlos Dante Nava.

METODOLOGÍA

1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo de investigación realizado se ubica en el tipo de investigación descriptivo, porque recoge información. Como aporte se diseña una propuesta metodológica. Tamayo y Tamayo (2005) sostiene que una indagación descriptiva registra: la descripción, el análisis e interpretación de la naturaleza, procesos de fenómenos, de personas, grupo o cosas, que están en el presente

Mientras que el diseño que se ha empleado es el descriptivo. Hernández, Fernández y Baptista (2006) afirman que los diseños transaccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.

Su diagrama es el siguiente:



Donde

M= Muestra

O= Encuesta

2.- Población y muestra

La población estuvo formada por el personal docente nivel primario y secundario de la Institución Educativa Carlos Dante Nava distrito de Acora Puno 2019.

La muestra se consideró a todo el personal docente que representan un número de 20 profesores por lo tanto es una muestra censal.

3.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cuestionario.- Este instrumento se ha empleado para evaluar el proceso de calidad en la gestión educativa

Técnicas de procesamiento estadístico de la información

Para procesar los datos, se han aplicado técnicas estadísticas en función del problema y de los objetivos planteados, cuyos resultados son confiables para las variables de investigación de liderazgo y calidad de la gestión educativa. De esta manera, la hipótesis podrá ser corroborada o rechazada estadísticamente.

Recolección de datos

Para la recolección de los datos se aplicaron las técnicas ya mencionados anteriormente con sus respectivos instrumentos, que nos han permitido recoger la información requerida.

Procesamiento estadístico y/o cómputo

Se utilizó el procesador estadístico Excel, para la presentación de frecuencias, diagramas de barras y correlaciones.

Análisis del registro de datos

Asimismo, se ha procedido a un análisis, primero estadístico y luego interpretativo en relación al sistema de variables, sustentando la mayor objetividad posible, para llegar a la ponderación de los resultados en relación a los objetivos.

RESULTADOS

Tabla 1

Decisiones de política

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	Las decisiones de políticas están orientadas a lograr desarrollo institucional de la Institución Educativa	04	08	08
2	Las decisiones de políticas que se toman en la Institución Educativa son por consenso.	04	06	10
3	En la política institucional de la Institución Educativa se prioriza intereses institucionales.	00	08	12
4	Las coordinaciones de la Institución Educativa con otras Instituciones se realizan en forma permanente.	02	06	12
5	La Institución Educativa coordina con las autoridades locales en beneficio institucional.	04	06	10
TOTAL		14	34	52
Media		2,80	6,80	10,4
%		14	34	52

FUENTE: Elaboración propia

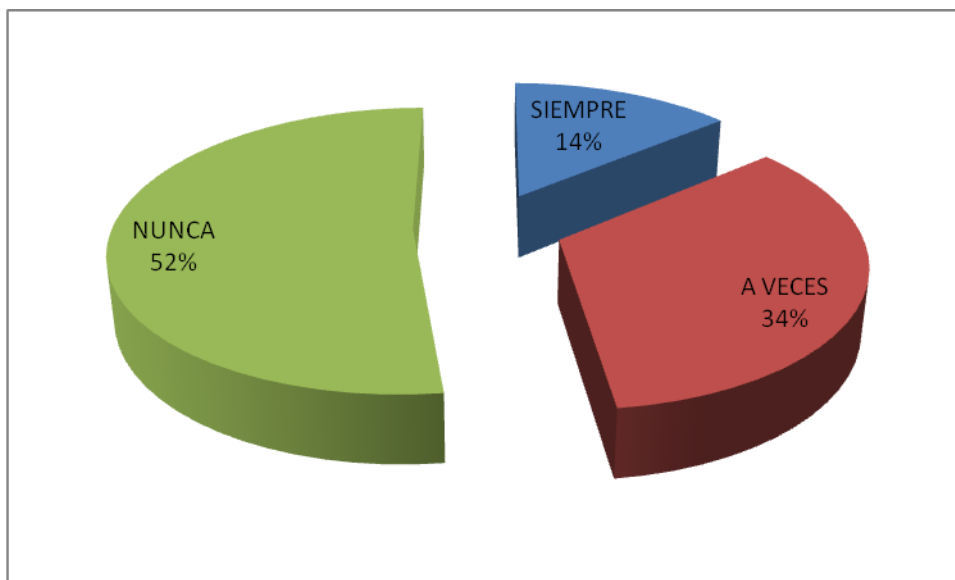


Figura 1: Decisiones de política

INTERPRETACIÓN

En el presente cuadro y su respectivo gráfico N° 01, sobre la dimensión gestión institucional, representados por 5 ítems, se puede afirmar según la media, que el 52 % de la población encuestada, asevera que las decisiones políticas nunca son bien tomadas; mientras que el 34% asevera que a veces; finalmente el 14% de la población encuestada asevera que los directivos siempre se equivocan en tomar decisiones correctas.

Tabla 2

Proceso de planificación.

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
6	La Institución Educativa realiza planificación estratégica	00	06	14
7	Los documentos con los que cuenta la Institución Educativa son actualizados.	04	06	10
8	La Institución Educativa elabora su diagnóstico estratégico.	00	04	16
9	En la elaboración del Plan de Desarrollo Estratégico y el Proyecto Educativo Institucional participa la comunidad educativa y autoridades locales.	00	04	16
10	Al finalizar el año los responsables evalúan el avance del plan anual de trabajo.	00	06	14
11	Los resultados de las evaluaciones realizadas por los responsables de la Institución Educativa, respecto al año anterior son tomados en cuenta para el trabajo del siguiente año.	00	06	14
12	El Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa como máximo Órgano de Gobierno presenta su Plan de Trabajo ante el Pleno de Docentes:	00	04	16
13	Al finalizar el año académico el Consejo Educativo Institucional expone ante el pleno de docentes sus aciertos y desaciertos.	00	04	16
TOTAL		04	40	116
Media		0,50	05	14,5
%		2	25	73

FUENTE: Elaboración propia

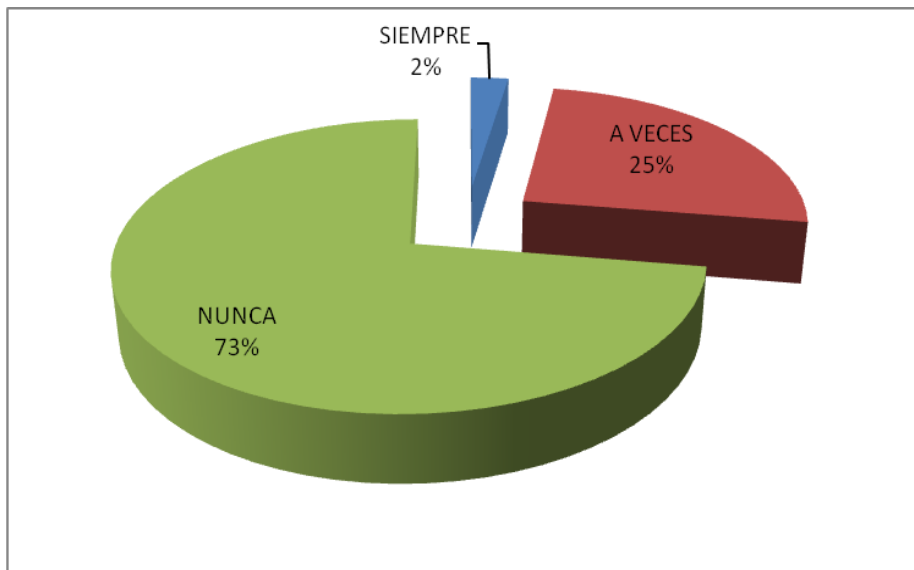


Figura 2: Proceso de planificación.

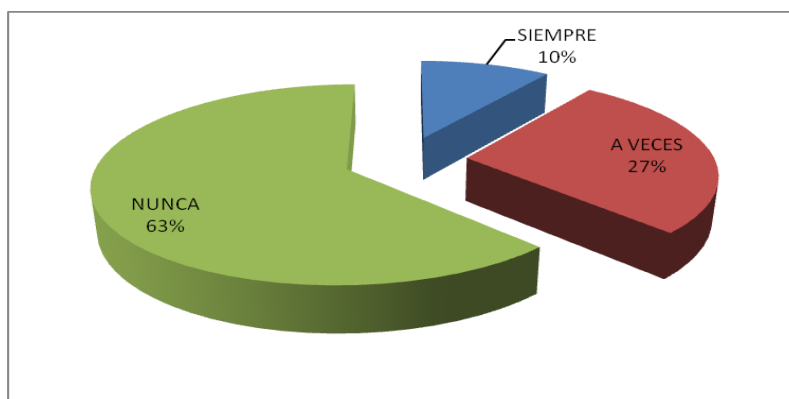
INTERPRETACIÓN

En el presente cuadro y su respectivo gráfico N° 02, sobre la dimensión gestión administrativa, cuyo indicador es proceso de planificación, representados por 8 ítems, se puede afirmar según la media, que el 73 % de la población encuestada, asevera que el proceso de planificación nunca es eficiente; mientras que el 25 % asevera que a veces; finalmente el 2 % de la población encuestada asevera que siempre tienen se realiza el proceso de planificación.

Tabla 3*Proceso de organización*

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
14	Los Comités organizacionales de la Institución Educativa funcionan en forma eficiente.	04	06	10
15	La Organización y distribución de los cargos para Comités se realiza de acuerdo al desempeño profesional en el cargo.	00	04	16
16	La actual forma de organizar a la comunidad educativa de la Institución Educativa es eficiente.	02	06	12
17	Los servicios educativos que brinda la Institución Educativa es eficiente.	02	06	12
TOTAL		08	22	50
Media		02	5.50	12.50
%		10	27	63

FUENTE: Elaboración propia

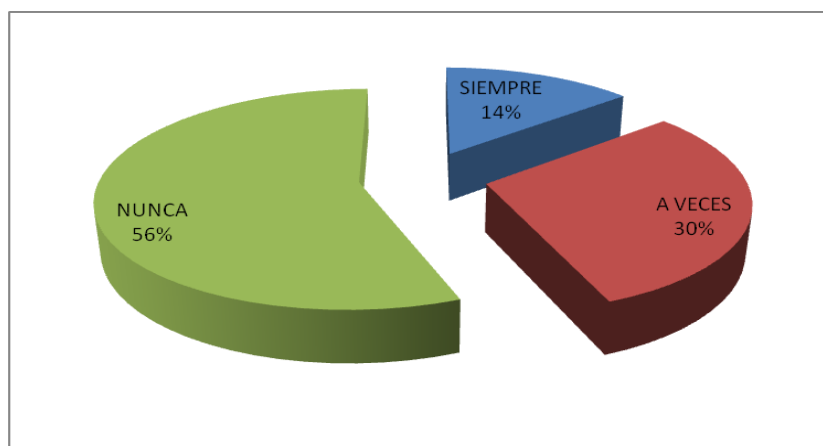
*Figura 3: Proceso de organización***INTERPRETACIÓN**

En el presente cuadro y su respectivo gráfico N° 03, sobre el indicador de proceso de organización, representados por 4 ítems, se puede afirmar según la media, que el 63 % de la población encuestada, asevera que el proceso de organización nunca es eficiente; mientras que el 27 % asevera que a veces; finalmente el 10 % de la población encuestada asevera que siempre hay una preocupación para organizar la administración educativa.

Tabla 4*Proceso de dirección*

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
18	La forma como se dirige la Institución Educativa es eficiente.	02	06	12
19	La forma de conducir y dirigir la Institución educativa es democrática.	04	06	10
20	La conducción y dirección de la comunidad educativa es participativa.	04	06	10
21	Las decisiones que se toman obedecen a intereses institucionales.	02	06	12
22	Los principales principios que guían y orientan la marcha institucional de la Institución Educativa son compromiso, honradez, democracia y trabajo.	02	06	12
TOTAL		14	30	56
Media		2.80	06	11.20
%		14	30	56

FUENTE: Elaboración propia

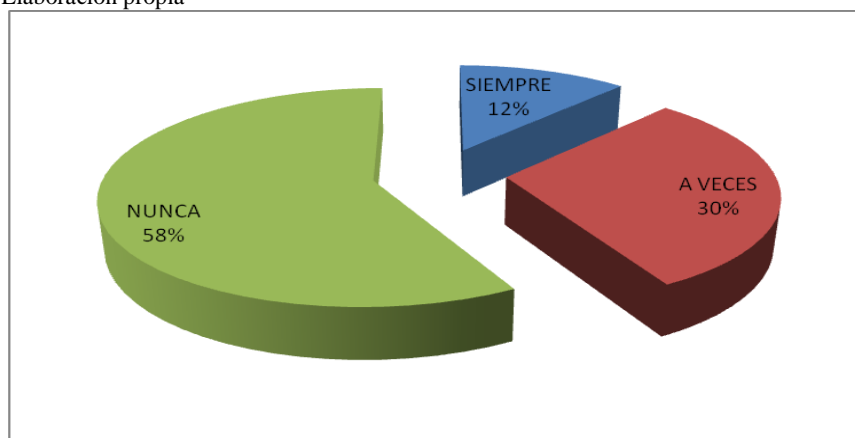
*Figura 4: Proceso de dirección***INTERPRETACIÓN**

En el presente cuadro y su respectivo gráfico N° 04, sobre el indicador de proceso de dirección, representados por 5 ítems, se puede afirmar según la media, que el 56 % de la población encuestada, asevera que nunca hay una preocupación sobre el proceso de organización; mientras que el 30 % asevera que a veces; finalmente el 14% de la población encuestada asevera que siempre hay una preocupación.

Tabla 5*Proceso de control.*

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
23	Existe un proceso de control para medir la eficiencia y eficacia de los procesos de gestión en la Institución Educativa.	04	06	10
24	Los procesos de control son para tomar decisiones oportunas y adecuadas.	04	06	10
25	Los procesos de control evalúa el sistema integral de la Institución Educativa.	00	06	14
26	Los directivos realizan el control de las actividades de gestión de la de la Institución Educativa.	02	06	12
27	Los procesos de control se realizan en forma permanente al personal de la de la Institución Educativa.	02	06	12
TOTAL		12	30	58
Media		2.40	06	11.60
%		12	30	58

FUENTE: Elaboración propia

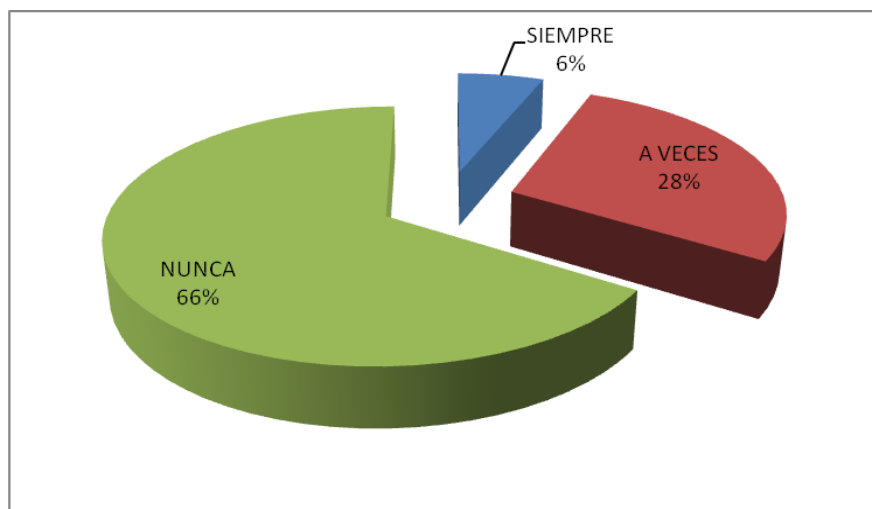
*Figura 5: Proceso de control.***INTERPRETACIÓN**

En el presente cuadro y su respectivo gráfico N° 05, sobre el indicador de proceso de control, representados por 5 ítems, se puede afirmar según la media, que el 58% de la población encuestada, asevera que nunca hay una mayor preocupación; mientras que el 30% asevera que a veces; finalmente el 12% de la población encuestada manifiesta que siempre se preocupan por el proceso de control en la Institución Educativa.

Tabla 6*Planificación curricular*

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
28	Se realiza el proceso de diagnóstico para elaborar la diversificación curricular.	00	08	12
29	La diversificación curricular corresponde a las demandas y necesidades de los estudiantes.	02	06	12
30	La diversificación curricular se realiza en equipos de trabajo o por áreas.	00	04	16
31	Los docentes planifican las actividades pedagógicas en forma oportuna y adecuada.	04	08	08
32	Al finalizar el año académico los responsables del consejo académico invita a los docentes a compartir ante el pleno de docentes sus logros y dificultades, para que sean tomados en cuenta en los trabajos de planificación del siguiente año.	00	02	18
TOTAL		06	28	66
Media		1.20	5.60	13.20
%		6	28	66

FUENTE: Elaboración propia

*Figura 6: Planificación curricular*

INTERPRETACIÓN

En el presente cuadro y su respectivo gráfico N° 06, sobre la dimensión de gestión pedagógica y planificación curricular, representados por 5 ítems, se puede afirmar según la media, que el 66 % de la población encuestada, asevera que nunca hay una mayor preocupación por planificación curricular; mientras que el 28% asevera que a veces; finalmente el 6% de la población encuestada asevera que siempre se preocupan.

Tabla 7

Implementación curricular

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
33	El personal docente se encuentra debidamente implementado y Actualizado.	04	08	08
34	La infraestructura de las aulas son adecuadas.	06	06	08
35	Las aulas están debidamente implementadas.	06	08	06
36	La implementación del laboratorio respecto a los materiales y equipos es moderna.	06	08	06
37	La implementación de la biblioteca es adecuada y completa.	06	06	08
TOTAL		28	36	36
Media		5.60	7.20	7.20
%		28	36	36

FUENTE: Elaboración propia

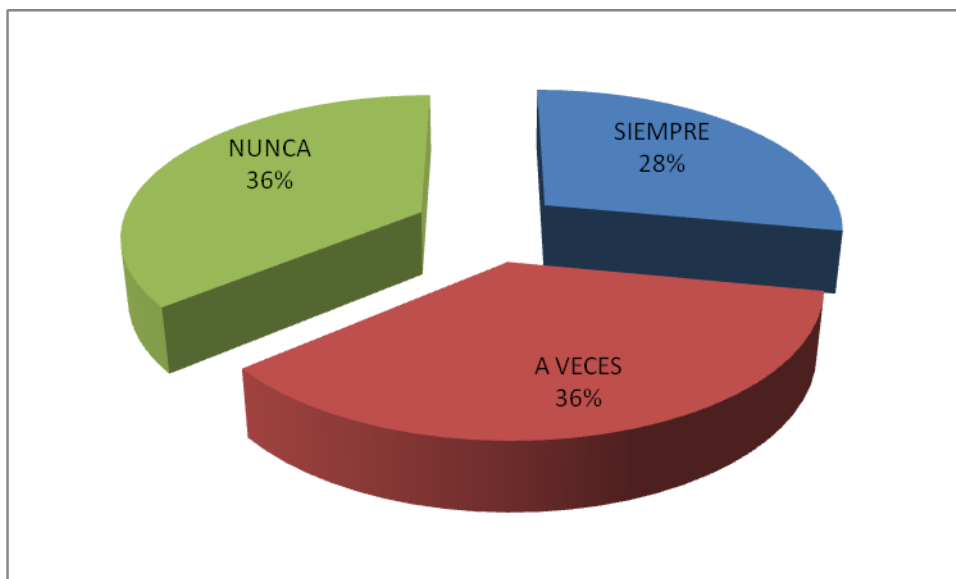


Figura 7: Implementación curricular

INTERPRETACIÓN

En el presente cuadro y su respectivo gráfico N° 07, sobre el indicador de implementación curricular, representados por 5 ítems, se puede afirmar según la media, que el 36 % de la población encuestada, asevera que nunca hay una mayor preocupación por implementación curricular; mientras que el 36% asevera que a veces; finalmente el 28% de la población encuestada asevera que siempre se preocupan la mejora de la Institución Educativa.

Tabla 8
Organización curricular

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
38	La organización de docentes en la Institución Educativa es por áreas.	04	06	10
39	La distribución y ubicación de las aulas es correcta.	04	06	10
40	La ubicación y diseño de los locales para la biblioteca y el centro de cómputo y laboratorio son adecuados.	02	06	12
41	La organización de contenidos curriculares y áreas es de acuerdo a las necesidades e interese de los estudiantes.	02	06	12
42	La organización de docentes en la Institución Educativa es eficiente y eficaz.	04	06	10
TOTAL		16	30	54
Media		3.20	06	10.80
%		16	30	54

FUENTE: Elaboración propia

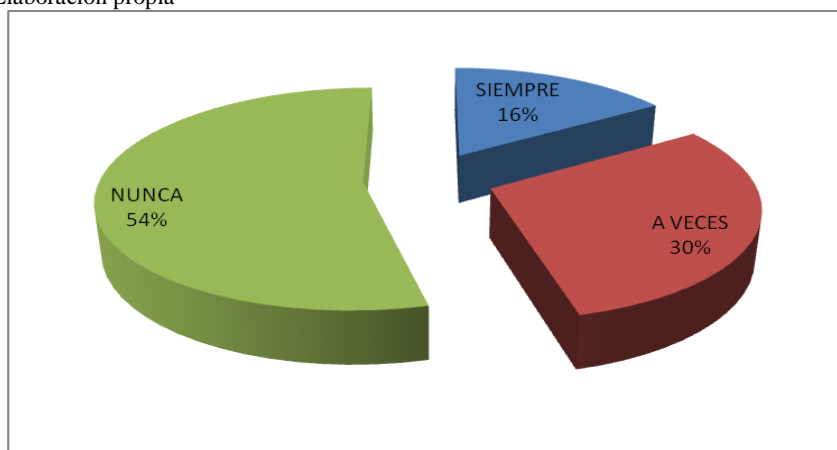


Figura 8: Organización curricular

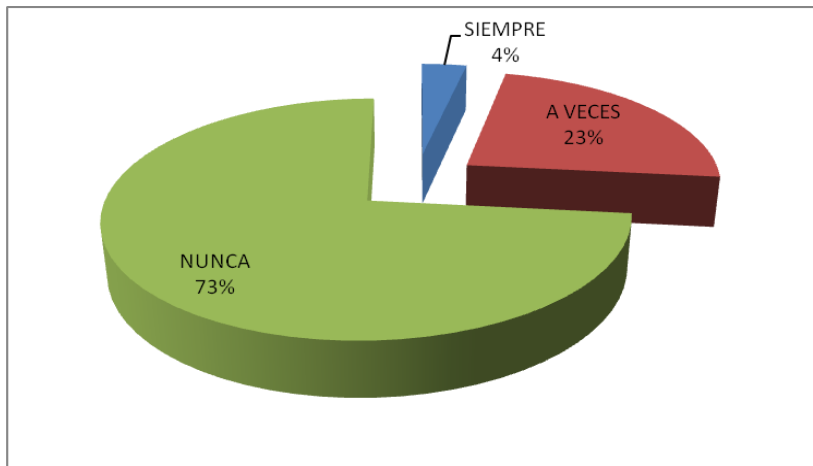
INTERPRETACIÓN

En el presente cuadro y su respectivo gráfico N° 08, sobre el indicador de organización curricular, representados por 5 ítems, se puede afirmar según la media, que el 54% de la población encuestada, asevera que nunca hay una mayor preocupación sobre la organización curricular; mientras que el 30% asevera que a veces; finalmente el 16% de la población encuestada asevera que siempre hay una preocupación.

Tabla 9*Dirección curricular*

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
43	Las decisiones que toman las autoridades de la Institución Educativa en materia académica son adecuadas.	02	06	12
44	Las autoridades de la Institución Educativa convocan a reuniones de trabajo académico en forma permanente.	00	04	16
45	Se organizan eventos de carácter académico para promover el mejoramiento de la calidad de formación profesional.	00	04	16
TOTAL		02	14	44
Media		0.67	4.67	14.67
%		04	23	73

FUENTE: Elaboración propia

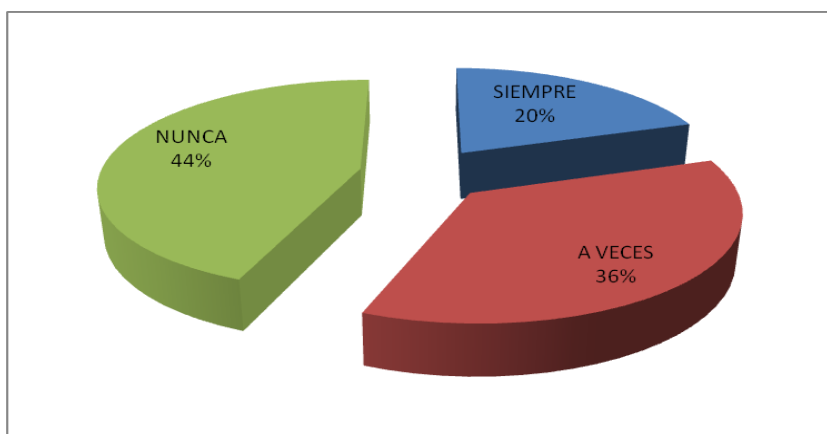
*Figura 9: Dirección curricular***INTERPRETACIÓN**

En el presente cuadro y su respectivo gráfico N° 09, sobre el indicador de dirección curricular, representados por 3 ítems, se puede afirmar según la media, que el 73% de la población encuestada, asevera que nunca hay una mayor preocupación sobre dirección curricular; mientras que el 23 % asevera que a veces; finalmente el 4% de la población encuestada asevera que siempre hay una mayor preocupación.

Tabla 10*Ejecución curricular*

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
46	Las programaciones anuales se elaboran en directa relación con el Proyecto Curricular de la Institución Educativa.	04	08	08
47	Las clases se desarrollan de acuerdo a lo previsto en las programaciones anuales.	04	06	10
48	En el desarrollo de las clases se utilizan métodos activos.	04	08	08
49	Las técnicas que más se usan en el desarrollo de las clases son diversas y activas.	04	08	08
50	En el desarrollo de la clase se utilizan los medios y materiales didácticos adecuados y eficientes.	04	06	10
TOTAL		20	36	44
Media		04	7.20	8.80
%		20	36	44

FUENTE: Elaboración propia

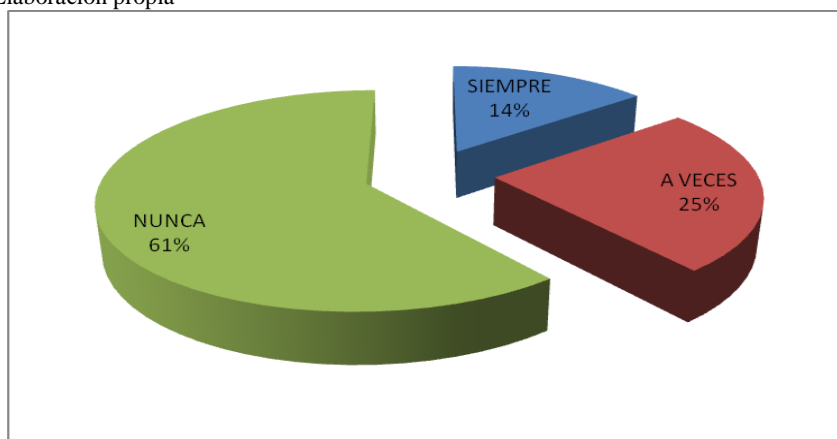
*Figura 10: Ejecución curricular***INTERPRETACIÓN**

En el presente cuadro y su respectivo gráfico N° 10, sobre el indicador ejecución curricular, representados por 5 ítems, se puede afirmar según la media, que el 44% de la población encuestada, asevera que nunca hay una mayor preocupación sobre ejecución curricular; mientras que el 36% asevera que a veces; finalmente el 20% de la población encuestada asevera que siempre se preocupan por la mejora de ejecución curricular.

Tabla 11*Evaluación curricular*

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
51	La evaluación que se realiza generalmente es diferencial.	00	02	18
52	La evaluación se aplica generalmente al final de cada sesión.	02	06	12
53	Los ítems que más se emplean en la evaluación generalmente son de ensayo o desarrollo.	00	08	12
54	Se realiza la evaluación del Proyecto Curricular de la Institución Educativa.	00	06	14
55	Se evalúa oportunamente la operatividad de las programaciones anuales	00	06	14
56	Se evalúa el proceso de ejecución curricular.	00	06	14
TOTAL		02	34	84
Media		0.33	5.67	14
%		14	25	61

FUENTE: Elaboración propia

*Figura 11: Ejecución curricular***INTERPRETACIÓN**

En el presente cuadro y su respectivo gráfico N° 11, sobre el indicador de evaluación curricular, representados por 6 ítems, se puede afirmar según la media, que el 61% de la población encuestada, asevera que nunca hay una mayor preocupación sobre la evaluación curricular; mientras que el 25 % asevera que a veces; finalmente el 14% de la población encuestada asevera que siempre tienen una preocupación.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Este estudio tuvo como objetivo conocer el liderazgo del director y la calidad de la gestión educativa de la Institución Educativa Carlos Dante Nava distrito de Acora Puno 2019. Es por eso que se aplicaron diversos instrumentos para obtener información necesaria y llegar así a las conclusiones respectivas.

Sobre esto, se hizo algunas comparaciones con trabajos previos. Como por ejemplo los siguientes:

Viendo los resultados de la tabla 1 sobre la dimensión gestión institucional, representados por 5 ítems, se puede afirmar según la media, que el 52 % de la población encuestada, asevera que las decisiones políticas nunca son bien tomadas; mientras que el 34% asevera que a veces; finalmente el 14% de la población encuestada asevera que los directivos siempre se equivocan en tomar decisiones correctas; y a su vez los resultados de la tabla 2 sobre la dimensión gestión administrativa, cuyo indicador es proceso de planificación, representados por 8 ítems, se puede afirmar según la media, que el 73 % de la población encuestada, asevera que el proceso de planificación nunca es eficiente; mientras que el 25 % asevera que a veces; finalmente el 2 % de la población encuestada asevera que siempre tienen se realiza el proceso de planificación. Estos resultados tienen cierta relación con el trabajo de Ramírez (2017), quien en su trabajo realizado en una institución educativa en Juanjuí, obtuvo resultados como que el 81% de los encuestados sostienen que el liderazgo del equipo directivo está en un nivel alto, y el 19% sostiene que está en un nivel medio. Mientras que el 84.5% afirma que la participación de los docentes es alta, mientras que el 15.5% opina que la participación es media. La conclusión del estudio señala que existe relación positiva entre el liderazgo del equipo directiva y la participación de los docentes, con un valor de $r=0.835$.

Sin embargo, no se obtuvo mucha similitud con el estudio de Choqueneira (2016) quien en su trabajo desarrollado en una institución educativa del distrito de San Juan de Miraflores, Lima, obtuvo como resultados que el estilo de liderazgo democrático del director tiene una relación positiva y significativa en las dimensiones; pedagógicas, emocionalidad, compromiso funciones laborales y relaciones humanas entre sus segmentos.

Mientras que en la tabla 3, sobre el indicador de proceso de organización, representados por 4 ítems, se puede afirmar según la media, que el 63 % de la población encuestada, asevera que el proceso de organización nunca es eficiente; mientras que el 27 % asevera que a veces; finalmente el 10 % de la población encuestada asevera que siempre hay una preocupación para organizar la administración educativa; y también en la tabla 4 sobre el indicador de proceso de dirección, representados por 5 ítems, se puede afirmar según la media, que el 56 % de la población encuestada, asevera que nunca hay una preocupación sobre el proceso de organización; mientras que el 30 % asevera que a veces; finalmente el 14% de la población encuestada asevera que siempre hay una preocupación; se encontró que no hay relación con el trabajo de More y Cáceres (2016) puesto que los autores llegan a la conclusión que existe un inadecuado clima institucional lo cual afecta su rendimiento profesional en las instituciones educativas del distrito de Aplao.

CONCLUSIONES

- De acuerdo al cuadro y su respectivo gráfico N° 01, sobre la dimensión de gestión institucional, se evidencia que la media de las personas encuestadas, que el 52 % de la población encuestada, asevera que las decisiones políticas nunca son bien tomadas; mientras que el 34% asevera que a veces; finalmente el 14% de la población encuestada asevera que los directivos siempre se equivocan en tomar decisiones correctamente.
- En los cuadros y sus respectivos gráficos N° 02, 03, 04 y 05 sobre la dimensión de gestión administrativa; representados por 22 ítems, se puede afirmar según la media, de la población encuestada, aseveran que nunca hay una mayor preocupación en optimizar la gestión administrativa. Lo cual indica deficiencias en la mencionada dimensión.
- De acuerdo a los cuadros y sus respectivos gráficos N° 06, 07, 08, 09, 10 y 11 sobre la dimensión de gestión pedagógica, representados por 29 ítems, se puede afirmar según la media, de la población encuestada, aseveran que nunca hay una mayor preocupación por la gestión pedagógica; lo cual indica que existe deficiencias en la gestión pedagógica.
- De acuerdo al cuadro y los gráficos presentados se deduce que la calidad de gestión educativa en la Institución Educativa Carlos Dante Nava, es deficiente.

RECOMENDACIONES

- Se debe capacitar permanentemente al personal directivo de la Institución Educativa Carlos Dante Nava, sobre gestión institucional, para que los directivos puedan tomar correctamente las decisiones.
- Se debe capacitar a través de talleres, seminarios, panel, debate sobre gestión administrativa; todo ello para lograr el desarrollo sostenible de la Institución Educativa.
- Se sugiere que directivo encargado en el área de gestión pedagógica debe brindar en forma permanente capacitación a los docentes; todo ello para lograr el mejoramiento continuo de la calidad de servicio educativo.
- Se debe garantizar la sostenibilidad de la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa Carlos Dante Nava, a través de talleres o actualizaciones permanentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, A. y Bolívar, C. (2019) Estilos de Liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa, en la Institución Educativa Distrital Concentración Cevillar, Barranquilla. Universidad de la Costa. Colombia.
- Apel, J. (1982) *Evaluar e Informar.*, Editorial Alque Argentina, 155 p.
- Barrios, O y Bravo, S. (2003). *Origen y perfil del joven emprendedor chileno.* 1 °ed, Universidad de Chile. Chile. 125 p.
- Bernedo, T. (2003) *La Acción Gerencial del director de Educación Básica en la Participación del Docente;* Caracas Venezuela. Universidad Central de Venezuela.
- Bolívar, A. (2007). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones.* *Psicoperpectivas* 9(2), 9-33.
- Bravo, C. (2017) *Liderazgo pedagógico del director y buenas prácticas de gestión escolar en el colegio Municipal de la VI Región.* Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Calero, C (2006). *Gestión educativa.* Ediciones Abedul, Perú, 364p.
- Carrillo, S. (2002) *La gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación.* Lima.
- Chacón, J. y Rugel, S. (2018) *Teorías, Modelos y Sistemas de Gestión de Calidad.* Artículo de Revisión. *Revista Espacios.* España.
- Chiavenato, I. (2002) *Administración de Recursos Humanos.*. Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A., Quinta Edición, Bogotá-Colombia, 2001, pp. 699.
- Choqueneyra, G. (2016) *Estilo de liderazgo de director y el desempeño docente en las instituciones educativas sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores.* Universidad César Vallejo.

- Coricaza, G. (2017) “Liderazgo y la gestión de los directores en las unidades de gestión educativa local Piura” Universidad de Piura.
- Delgado, K. (2002), Educación Participativa Pag. 21 – Editorial San Marcos.
- Evans, J. y Lindsay, W. (2000) Administración y control de la calidad. Séptima edición. Ed. Pirámides. España.
- Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G. y Aguerrondo, I. (1992) “Las Instituciones Educativas. Serie FLACSO. Troquel. Buenos Aires.
- Gago, A. (2004) La dirección y el liderazgo: aceptación, conflicto y calidad. Revista Científica de Investigación. La Habana – Cuba.
- Gimeno, J. (1995) La dirección de centros docentes: análisis de tareas. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid.
- Gómez-Rada, C. (2002) Liderazgo, conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos hispanoamericanos de psicología.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006) Metodología de la Investigación. Tercera Edición. Mc Graw Hill. México.
- Hunt, B. (2009) Efectividad del desempeño docente. Ed. San Marino. Chile.
- IPEBA (2013) ¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa?. Ministerio de Educación.
- López, R. (2005) La calidad total en la empresa moderna. Revista Perspectivas. Universidad Católica Bolivariana San Pablo. Bolivia.
- Maxwell, J. (2007) Desarrolle el líder que está en usted. Ed. Caribe. España.
- Mayo, E. (1949) Teoría de las relaciones humanas. Ed. Graó. Barcelona.
- Minedu (2012) Marco del Buen Desempeño Directivo. Ministerio de Educación. Lima.
- More, A. y Cáceres, L. (2016), Relación entre el tipo de Liderazgo de los directores y el Clima Institucional en las instituciones educativas estatales del distrito de

Aptao de la Universidad Católica San Pablo. Universidad Nacional de San Agustín.

Murillo, J. (2007) Liderazgo para el aprendizaje. Revista electrónica de investigación y evaluación educativa. Universidad de Valencia. España.

Ramírez, V. (2017) Liderazgo del equipo directivo y participación de los docentes en la gestión de la institución educativa “Carlos Wiese” de la ciudad de Juanjuí. Universidad César Vallejo.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010) Administración de empresas. Mc Graw Hill. Pearson.

Siliceo, A. (2001) Liderazgo: el don de servicio. Mc Graw Hill. México.

Tamayo y Tamayo, M. (2005) El proceso de investigación científica. Ed. Limusa. Caracas.

Thieme, C. (2005) Liderazgo en educación: al final sólo el carisma importa. Revista Espacio Abierto. Universidad de Zulia. Venezuela.

Valencia, P. (2016) “*Relación entre liderazgo y calidad de la gestión educativa en una universidad de Lima- Perú.*”

UNESCO (2011) Gestión de la educación en América Latina y el Caribe. Biblioteca Digital.

Uribe, J. (2012) Buena liderazgo y liderazgo escolar. Ed. TALIS. España.

ANEXOS

ANEXO N° 1**CUESTIONARIO APLICADO A LOS DOCENTES****DIMENSIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL****Decisiones de política.**

1. Las decisiones de políticas están orientadas a lograr el desarrollo institucional de la Institución Educativa
2. Las decisiones de políticas que se toman en la Institución Educativa son por consenso.
3. En la política institucional de la Institución Educativa se prioriza intereses institucionales.
4. Las coordinaciones de la Institución Educativa con otras Instituciones se realiza en forma permanente
5. La Institución Educativa coordina con las autoridades locales en beneficio institucional

DIMENSION: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**I. Proceso de planificación.**

6. La Institución Educativa realiza planificación estratégica.
7. Los documentos con los que cuenta la Institución Educativa son actualizados.
8. La Institución Educativa elabora su diagnóstico estratégico.
9. En la elaboración del Plan de Desarrollo Estratégico y el Proyecto Educativo Institucional participa la comunidad educativa y autoridades locales.
10. Al finalizar el año los responsables evalúan el avance del plan anual de trabajo.
11. Los resultados de las evaluaciones realizadas por los responsables de la Institución Educativa, respecto al año anterior son tomados en cuenta para el

trabajo del siguiente año.

12. El Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa como máximo Órgano de Gobierno presenta su Plan de Trabajo ante el Pleno de Docentes:
13. Al finalizar el año académico el Consejo Educativo Institucional expone ante el pleno de docentes sus aciertos y desaciertos.
14. En la dirección de la Consejo Educativo Institucional se toma en cuenta el acuerdo del pleno de docentes:

II. Proceso de organización.

15. Los Comités organizacionales de la Institución Educativa funcionan en forma eficiente.
16. La Organización y distribución de los cargos para Comités se realiza de acuerdo al desempeño profesional en el cargo.
17. La actual forma de organizar a la comunidad educativa de la Institución Educativa es eficiente.
18. Los servicios educativos que brinda la Institución Educativa es eficiente.

III. Proceso de dirección

19. La forma como se dirige la Institución Educativa es eficiente.
20. La forma de conducir y dirigir la Institución educativa es democrática.
21. La conducción y dirección de la comunidad educativa es participativa.
22. Las decisiones que se toman obedecen a intereses institucionales.
23. Los principales principios que guían y orientan la marcha institucional de la Institución Educativa son compromiso, honradez, democracia y trabajo.

IV. Proceso de control.

24

Existe un proceso de control para medir la eficiencia y eficacia de los procesos de gestión en la Institución Educativa.

25. Los procesos de control es para tomar decisiones oportunas y adecuadas.

26. Los procesos de control evalúa el sistema integral de la Institución Educativa.

27. Los directivos realizan el control de las actividades de gestión de la de la Institución Educativa.

29. Los procesos de control se realiza en forma permanente al personal de la de la Institución Educativa.

DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA

I. Planificación curricular

Se realiza el proceso de diagnóstico para elaborar la diversificación curricular.

31. La diversificación curricular corresponde a las demandas y necesidades de los estudiantes.

32. La diversificación curricular se realiza en equipos de trabajo o por áreas.

33. Los docentes planifican las actividades pedagógicas en forma oportuna y adecuada.

34. Al finalizar el año académico los responsables del consejo académico invita a los docentes a compartir ante el pleno de docentes sus logros y dificultades, para que sean tomados en cuenta en los trabajos de planificación

del siguiente año.

II. Implementación curricular

35

. El personal docente se encuentra debidamente implementado y Actualizado.

36. La infraestructura de las aulas son adecuadas.

37. Las aulas están debidamente implementadas.

38. La implementación del laboratorio respecto a los materiales y equipos es eficiente.

39. La implementación de la biblioteca es adecuado y completo.

40. La implementación del Centro de Cómputo es adecuado.

III. Organización curricular

41. La organización de docentes en la Institución Educativa e:

42. La distribución y ubicación de las aulas es **eficiente**:

43. La ubicación y diseño de los locales para la biblioteca y el centro de cómputo y laboratorio son adecuados.

44. La organización de contenidos curriculares y áreas es de acuerdo a las necesidades e interese de los estudiantes.

IV. Dirección curricular

46. Las decisiones que toman las autoridades de la Institución Educativa en materia académica son adecuadas.

47. Las autoridades de la Institución Educativa convocan a reuniones de trabajo académico en forma permanente.

48. Se organizan eventos de carácter académico para promover el

mejoramiento de la calidad de formación profesional:

V. Ejecución curricular

49

. Las programaciones anuales se elaboran en directa relación con el Proyecto Curricular de la Institución Educativa.

50. Las clases se desarrollan de acuerdo a lo previsto en las programaciones anuales.

51. En el desarrollo de las clases se utilizan métodos activos.

52 Las técnicas que más se usan en el desarrollo de las clases son diversos y activos.

52 En el desarrollo de la clase se utilizan los medios y materiales didácticos adecuados y eficientes.

VI. Evaluación curricular

53.

La evaluación que se realiza generalmente es diferencial.

55 La evaluación se aplica generalmente al final de cada sesión.

56. Los ítems que más se emplean en la evaluación generalmente son de ensayo o desarrollo.

57. Se realiza la evaluación del Proyecto Curricular de la Institución Educativa.

58. Se evalúa oportunamente la operatividad de las programaciones anuales

59. Se evalúa el proceso de ejecución curricular.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>¿Cómo se relacionan el liderazgo del director y la calidad de la gestión educativa de en la Institución Educativa Carlos Dante Nava distrito de Acora Puno 2019.?</p>	<p>Es probable que el liderazgo del director y la calidad de la gestión educativa sean deficientes en la Institución Educativa Carlos Dante Nava distrito de Acora Puno 2019.</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Conocer el liderazgo del director y la calidad de la gestión educativa de la Institución Educativa Carlos Dante Nava distrito de Acora Puno 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Precisar la gestión institucional de la Institución Educativa Carlos Dante Nava. • Caracterizar la gestión administrativa de la Institución Educativa Carlos Dante Nava. • Determinar la gestión pedagógica de la Institución Educativa Carlos Dante Nava. • Precisar la calidad de la gestión Educativa en la Institución Educativa Carlos Dante Nava. 	<p>Variable independiente</p> <p>LIDERAZGO</p> <p>Variable dependiente</p> <p>CALIDAD EDUCATIVA</p>

PROPUESTA PEDAGÓGICA

Denominación de la propuesta

Planificación para la aplicación del modelo de gestión Institucional

La planificación para la aplicación del modelo de gestión en la Institución Educativa a llevarse a cabo de la siguiente manera:

- a) Presentación oficial de un documento de propuesta de modelo de gestión Institucional en la Institución Educativa. En este documento se justificaría la necesidad de realizar la aplicación de este modelo resaltando los beneficios que obtendría la institución estableciéndose compromisos de trabajo.
- b) Se realizarían reuniones con los Directivos para determinar las metas y objetivos de la Institución; estableciendo y determinándose la estrategia a seguir durante los próximos años.
- c) De igual manera, se procedería a realizar una clarificación y adopción de la misión, visión, valores y principios de la Institución Educativa.
- d) Luego de obtener la información necesaria, se procedería a realizar un planeamiento estratégico para la creación, el cual tendría en cuenta el siguiente orden:
 1. Una definición de los requisitos y características de la Institución Educativa; además de cuál es su posición actual y su papel dentro del mismo. Para esto, se utilizaría la herramienta FODA, la técnica del árbol de problemas, u otros.
 2. Se establece y confirma la visión de la Institución Educativa. Una vez determinada esta visión, se desglosaría en objetivos estratégicos y adecuándolos a una Institución de carácter estatal.
 3. Luego de establecidas las metas y objetivos estratégicos por perspectiva, será necesario identificar los factores críticos de éxito: Qué es lo que hace falta para que la visión tenga éxito e indicar los elementos que afectarían más a los resultados.

4. Se desarrollaría un plan de acción para proceder con la implementación del modelo de gestión Institucional.

El Planeamiento Hecho Realidad

El planeamiento estratégico a llevarse a cabo mediante la definición de un objetivo general y estrategia El objetivo general es mejorar la gestión educativa con el diseño del modelo de gestión Institucional en la Institución Educativa Carlos Dante Nava. Como estrategia lograr la excelencia de la Institución Educativa, a través de la consecución de una serie de objetivos estratégicos para cada perspectiva del cuadro de mando integral.

PLAN ESTRATEGICO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

Momento Enunciativo

- a) **Nuestra visión:** Formar estudiantes competitivos, talentosos, creativos, íntegros, con tabla de valores propios, una autoestima elevada y capaces de resolver problemas de la vida cotidiana y tomar adecuadas decisiones dentro de la realidad económica social y cultural; que se desenvuelvan eficientemente en el exigente mundo laboral globalizado, y sean capaces de crear su propia fuente de trabajo.
- b) **Nuestra misión:** Somos una Institución Emblemática, que promovemos el desarrollo de capacidades y actitudes basados en nuestro código ético moral independiente, garantizando aprendizajes significativos orientados a seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida, para contribuir al desarrollo socio-económico local, regional, nacional respetando nuestra riqueza natural y cultural.
- c) **Principios:** Entre los principios que se practica tenemos a la autoridad responsabilidad, orden, equidad, iniciativa y servicio de calidad.
- d) **Valores:** Los valores que se practican son la responsabilidad el respeto, la puntualidad y la honestidad.

MOMENTO ANALÍTICO (DAFO)**A) ANÁLISIS DEL ENTORNO INTERNO**

VARIABLES	CONFIGURACION	IMPACTO		
		A	B	C
Liderazgo Directivo	Manifestación de liderazgo por el personal directivo		X	
Instrumentos de gestión	Utilización de documentos de gestión			X
Clima institucional	Las relaciones interpersonales entre los trabajadores.			X
Infraestructura material educativo	La infraestructura y el material educativo		X	
Organización	Organización de los diferentes comités		X	
Administración de personal	Se ejecutan de acuerdo a necesidades de la Institución Educativa.			X
Rendimiento del alumno	Los estudiantes poseen calidad educativa			X
capacidad del docente	Docentes capacitados en el NEP y otros.		X	
Modelo curricular	Currículos actualizados y diversificados		X	
Metodología	Uso de metodologías en el desarrollo de actividades educativas			X
Supervisión y monitoreo	Docentes monitoreados y asesorados.			X

B. ANALISIS DEL ENTORNO EXTERNO

VARIABLES	CONFIGURACION	IMPACTO		
		A	B	C
Situación económica	Padres de familia que laboran en diferentes actividades.			X
Situación cultural	Nivel cultural de padres de familia.		X	
Conservación del medio ambiente	Acciones para la conservación del medio ambiente			X
Pluricultural	Conocimientos y practica de normas vigentes			X
Núcleo familiar	El sistema de integración de padres de familia			X

Leyenda: A alto; B, medio; C, bajo

MOMENTO DE SINTESIS (ANALISIS INTERNO)

ASPECTOS	PROBLEMAS	CAUSAS	CONSECUENCIAS	ALTERNATIVAS DE SOLUCIUN
Gestión educativa del director	Ineficacia en el sistema de gestión educativa del director	Conocimientos desactualizados sobre gestión educativa Inadecuadas relaciones interpersonales Inadecuado liderazgo Toma de decisiones inadecuadas	Instrumento de gestión poco funcional. Impuntualidad e indisciplina de estudiantes Bajo nivel de aprendizaje de los estudiantes - Ausencia de una visión compartida - Disminución de	- Capacitación en manejo de instrumentos de gestión - Imponer un estilo de liderazgo adecuado, aplicando las normas educativas vigentes - Planteamiento de estrategias para

			la demanda educativa - Débil compromiso laboral e institucional - Desprestigio de la institución	disminuir el índice de impuntualidad de estudiantes -Sensibilización y la imparcialidad con el personal docente y administrativo - Monitoreo permanente a los docentes en las aulas.
--	--	--	--	--

4.2.2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Mejorar el sistema de gestión educativa del director con el diseño de aplicación del método de gestión institucional en la Institución Educativa Carlos Dante Nava, distrito de Acora 2019.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

- Optimizar la adecuada administración de recursos captados
- Propiciar y mantener alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas
- Mejorar la imagen de la Institución Educativa percibida por el entorno.
- Mejorar la calidad de docente percibida por el estudiantado
- Revisión y actualización de todos los procesos del planeamiento estratégico
- Mejorar la eficacia en todos los procesos: Gestión, Docencia, Proyectos y Servicios.
- Potenciar la formación de todo el personal de la institución a través de un

aprendizaje permanente.

- Promover una conciencia de identidad institucional (docentes administrativos, padres de familia, y estudiantes).

**DESARROLLO DE LAS ACCIONES
PLAN DE ACCION GENERAL CONTENIDOS**

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	CONTENIDOS	DURACIÓN	RESPONSABLE
TALLER N° 1: CONDUCIENDO AL EQUIPO	Conocer las bondades de un buen líder, practicando en la Institución.	A.Principios de la Gestión Educativa. B.Cualidades del líder. C. Tipos de líder.	5 horas (1 hora a la semana)	Coordinador General - Especialistas invitados.
TALLER N° 2: PLANEANDO NUESTRO DESTINO	Sensibilizar a los directivos sobre la necesidad de la práctica de planeación estratégica.	A. Planeamiento estratégico. B. Planeamiento educativo. C. modelo de planeamiento.	5 horas (1 hora a la semana)	-Coordinador General - Especialistas invitados.
TALLER N° 3: ORGANICEMONOS	Motivar la práctica de la organización estratégica en los agentes educativos	A. Organización estratégica B.El sistema organizacional, modelo y proceso de dirección C. Practicando una organización.	5 horas (1 hora a la semana)	Coordinador General - Especialistas invitados.
TALLER N° 4: HABLANDO NOS COMPRENDEMOS	Motivar la práctica de la organización estratégica en los agentes educativos	A. La comunicación y su estrategia. B. Desarrollo de pautas metodológicas una buena comunicación. C. Nos comunicamos en clase.	5 horas (1 hora a la semana)	-Coordinador General - Especialistas invitados.

DISEÑO METODOLÓGICO: PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	RECURSOS	INDICADORES
<p>Bienvenida y presentación de objetivos del evento</p> <p>Actividad informativa</p> <p>TALLER 01 CONDUCIENDO AL EQUIPO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida a participantes y especialistas invitados. • Presentación de objetivos del evento. • En carteles los participantes resaltan las ideas fuerza de los objetivos. • Organización de los grupos de trabajo y presentación de los participantes a través de la dinámica “Palo palito”. • se presenta a los participantes la lectura reflexiva. La carpintería • Se promueve la 	<p>-Dinámica grupal</p> <p>-Tarjetas de cartulina</p> <p>-Plumones</p> <p>-Palo</p> <p>Fotocopias del texto</p> <p>Tarjetas de cartulina</p> <p>Separatas</p> <p>Cinta masking</p>	<p>-Conoce e internaliza los objetivos del evento.</p> <p>Reflexiona sobre el contenido de la lectura</p> <p>Afianza conocimientos de gestión educativa y sus principios. -</p>

<p>Actividad formativa</p> <p>TALLER 02 PLANEANDO NUESTRO DESTINO</p>	<p>reflexión personal y el compromiso.</p> <p>A. En forma grupal y utilizando la técnica de la lluvia de ideas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responden a la pregunta ¿Qué es la gestión educativa y cuáles son sus principios ? • Se sistematiza las respuestas . • Se da el sustento teórico de la gestión educativa y los principios orientadores de esta. • Redactan sus conclusiones, sugerencias y compromisos. <p>B. Presentamos la silueta de una persona (líder) y</p>	<p>-Plumones - Siluetas. - USB -Lap top -Cañón multimedia - Papelotes - Papel bond y de colores.</p>	<p>Identifica las cualidades del líder. -Reflexiona sobre la inteligencia emocional.</p> <p>-Reflexiona sobre la importancia de la participación y la organización. - Reconoce los componentes de la planificación educativa estratégica. - Participa activamente en el análisis comparativo. -Propone técnicas</p>
--	---	--	---

<p>TALLER N° 03 ORGANICEMOS</p>	<p>pedimos que en forma grupal escriban tres cualidades que debe tener un líder.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exponen sus aportes y promovemos el comentario. • El formador completa algunas cualidades más de ser necesario. <p>B. Mediante el dialogo recuperamos saberes previos sobre la inteligencia emocional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposición del fundamento teórico de inteligencia emocional y sus esferas a través de Power Point. • Dialogo argumentativo socrático sobre el tema. • Escriben en forma individual 	<p>para el control de emociones.</p> <p>-Reflexiona sobre la importancia de la organización y el liderazgo. - Reconoce que es un sistema gerencial, modelo y proceso de dirección. - Identifica la importancia del liderazgo gerencia. - -Reconoce las aptitudes sociales para una buena organización institucional. - Asume compromisos. - -Reconoce la función, rol de la comunicación. -</p>
---	---	---

<p>ACTIVIDAD FORMATIVA</p> <p>TALLER N° 4: HABLANDO NOS COMPRENDE MOS</p>	<p>tres ideas sobre lo expuesto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exponen sus trabajos y comentan indicando como se han sentido. <p>A. Mediante la lluvia de ideas recuperamos los saberes previos respecto a la pregunta ¿Cuáles son los componentes del planeamiento estratégico?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se organiza la información dada por cada grupo. • Exposición del fundamento teórico mediante un power point sobre los componentes del planeamiento estratégica. • Dialogan y aportan argumentativamente sobre la exposición. 		<p>Asume compromisos de formación personal. -Valora la importancia de la comunicación para la innovación.</p>
---	---	--	---

	<p>B. Exposición características del planeamiento estratégico a través de un power point.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En equipos comentan y realizan un cuadro comparativo de planeamiento estratégico y gerencia estratégica. • Presentan sus trabajos y lo exponen. • Sacan conclusiones y discuten sus controversias. <p>C. Mediante una exposición diálogo se explica los procedimientos del dominio de uno mismo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizan algunas técnicas del control de 		
--	---	--	--

	<p>emociones y proponen otras.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sacan conclusiones y las representan. • Se promueve la reflexión personal y el compromiso. <p>A.-Recuperamos saberes previos mediante las preguntas ¿Qué entiendes por organización? ¿Cuál es el proceso de una organización?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentan y leen sus respuestas. • Se da el sustento teórico del sistema organizacional, Desarrollan dos ideas de la exposición. <p>B.-Exposición a través de un power point sobre la organización gerencial: definición, diferencias entre</p>		
--	--	--	--

	<p>planificación y ejecución.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizan preguntas al expositor sobre el tema. • En equipos determinan las bondades de las ocho etapas del cambio exitoso. • Exponen sus trabajos con la técnica del museo. <p>C. Exposición dialogo sobre las aptitudes sociales y sus competencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinan cuales son las aptitudes positivas y negativas de las diversas conductas sociales en su institución. • Exponen sus trabajos 		
--	---	--	--

	<p>fundamentando su posición respecto a la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observan el power point: “el secreto para ser feliz”. • Expresan sus ideas, reflexiones y compromisos. <p>A. En equipos representan mediante un sociodrama la función, el rol de la comunicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comentan sobre las representaciones realizadas. • Analizan una separata con contenidos de la función, el rol de la comunicación. • Por equipos redactan ideas principales de la función, rol y perfil del director. • Exponen sus 		
--	--	--	--

	<p>trabajos.</p> <p>B. Exposición y práctica de pautas metodológicas para la formación de buenos comunicadores (líderes)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecen compromisos para su formación personal. • En forma anónima lo escriben y pegan en la silueta presentada de “soy un líder”. <p>C. Observan un power point sobre las características de la comunicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comentan la importancia de la comunicación, para realizar trabajos de innovación. • Entregamos fotocopias del 		
--	--	--	--

	<p>proceso de la comunicación para cada equipo para que lo analicen y expliquen al macrogrupo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Proponen temas de comunicación a partir de su práctica directiva o pedagógica.• Establecen compromisos		
--	--	--	--