UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y

EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA

TESIS

Liderazgo del director y calidad de la gestión pedagógica en la institución educativa pública "Rosa Agustina Donayre de Morey" – Iquitos 2015

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

Investigadoras:

Mery Soplin Suarez

Teresa Lucia Pinedo Rios

Asesora

Dra. Milagros del Pilar Cabezas Martinez

Lambayeque, 23 de abril 2019

Perú

Liderazgo del director y calidad de la gestión pedagógica en la institución educativa pública "Rosa Agustina Donayre de Morey" – Iquitos 2015

Tesis Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en ciencias de la educación conmención en Gerencia Educativa Estratégica

Presentada por:



Mery Soplin Suarez
Autora



Teresa Lucia Pinedo Rios
Autora



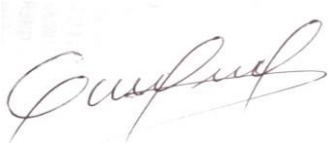
Dra. Milagros del Pilar Cabezas Martinez
Asesora



Dr. Percy Carlos Morante Gamarra
PRESIDENTE DEL JURADO



Dra. Laura Isabel Altamirano Delgado
SECRETARIO DEL JURADO



Dr. Manuel Antonio Bances Acosta
VOCAL DEL JURADO

Nº 000024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 15:30 horas del día 23 de abril del año dos mil diecinueve, en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque, se reunieron los miembros del jurado, designados mediante Resolución N° 949-2019 UP-D-FACHSE, de fecha 14/03/19 conformado por:

Dr. Felix A. López Paredes — PRESIDENTE(A)
Dra. Laura Isabel Altamirano Delgado — SECRETARIO(A)
Dr. Manuel Antonio Bances Acosta — VOCAL

con la finalidad de evaluar la tesis titulada Liderazgo del director y Calidad de la Gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública "Rosa Agustina Donayre de Morey - Iquitos 2015

presentado por el (la) / los (las) tesista(s) Mery Soplin Suarez y Teresa Lucia Pinedo Rios

y asesorado por Dr. José Máximo Maquen Castro

sustentación que es autorizada mediante Resolución N°1197-2019 UP-D-FACHSE, de fecha 17/04/19

El Presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, de conformidad con el Reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Artículos 97º, 97º 99º, 100º, 101º, 102º, y 103º; los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones a las sustentante(s), quien(es) procedió (ieron) a dar respuesta a las interrogantes y observaciones, quien(es) obtuvo (obtuvieron) 12 puntos que equivale al calificativo de Bueno

En consecuencia el (la) / los (las) sustentante(s) queda(n) apto (s) para obtener el Grado Académico de Maestras en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

Siendo las 16:30 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

Observaciones:

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, MILAGROS DEL PILAR CABEZAS MARTINEZ, usuario revisor de:

Tesis	X
Trabajo de Suficiencia Profesional	
Trabajo Académico	

Titulado

Liderazgo del director y calidad de la gestión pedagógica en la institución educativa pública "Rosa Agustina Donayre de Morey" – Iquitos 2015,

Cuyo(s) autor(es) es(son): MERY SOPLIN SUAREZ, DNIº 05258269 y TERESA LUCIA PINEDO RIOS, 05204417, declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud 15%, verificables en el Resumen del Reporte Automatizado de similitudes que se acompaña.

El(La/Los/Las) suscrito(a/s/as) analizó y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 06 de enero del 2026



Nombres y Apellidos: MILAGROS DEL PILAR CABEZAS MARTINEZ
DNI N°: 16709583
ASESORA

- *Reporte Automatizado de similitudes*
- *Recibo Digital*

LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y CALIDAD DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY" – IQUITOS 2015.

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	14%	9%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	12%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	11%
3	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	9%
4	tesis.pucp.edu.pe:8080 Fuente de Internet	6%
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	5%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
7	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	3%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	3

DRA. MILAGROS DEL PILAR CABEZAS MARTINEZ
ASESORA
DNI.16709583

9	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1 %
10	www.postgradoune.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	1 %
12	bibliotecas.unsa.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
13	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
14	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
15	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	< 1 %
16	www.coursehero.com Fuente de Internet	< 1 %
17	www.clubensayos.com Fuente de Internet	< 1 %
18	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
19	issuu.com Fuente de Internet	< 1 %



DRA. MILAGROS DEL PILAR CABEZAS MARTINEZ
ASESORA
DNI.16709583

20	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	< 1 %
21	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	< 1 %
22	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	< 1 %
23	dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	< 1 %
24	tecnologiaedu.us.es Fuente de Internet	< 1 %
25	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante	< 1 %
26	oa.upm.es Fuente de Internet	< 1 %
27	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
28	Submitted to Universidad Internacional de La Rioja Trabajo del estudiante	< 1 %
29	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	< 1 %
30	moam.info	

DRA. MILAGROS DEL PILAR CABEZAS MARTINEZ
ASESORA
DNI.16709583

Fuente de Internet

< 1 %

31 es.scribd.com
Fuente de Internet
< 1 %

32 repositorio.unc.edu.pe
Fuente de Internet
< 1 %

33 sisinfo.unrc.edu.ar
Fuente de Internet
< 1 %

34 www.icfes.gov.co
Fuente de Internet
< 1 %

35 cv.uoc.es
Fuente de Internet
< 1 %

36 Submitted to Corporación Universitaria Remington
Trabajo del estudiante
< 1 %

37 Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru
Trabajo del estudiante
< 1 %

38 repositorio.unap.edu.pe
Fuente de Internet
< 1 %

DRA. MILAGROS DEL PILAR CABEZAS MARTINEZ
ASESORA
DNI.16709583

39 www.erudit.org
Fuente de Internet
< 1 %

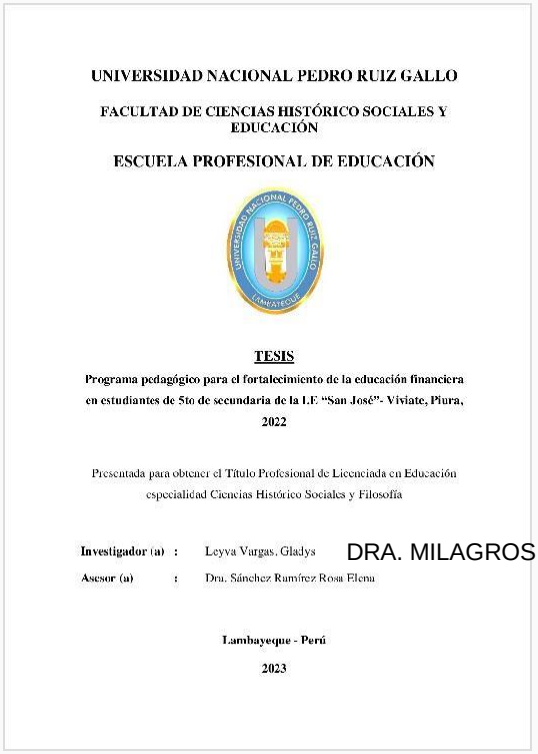
40 www.researchgate.net
Fuente de Internet
< 1 %

Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	SOPLIN SUAREZ MERY Y PINEDO RIOS TERESA L.
Título del ejercicio:	REVISON TURNITIN
Título de la entrega:	Liderazgo del director y calidad de la gestión pedagógica en la
Nombre del archivo:	SOPLIN Y PINEDO..docx
Tamaño del archivo:	254.24K
Total páginas:	36
Total de palabras:	4,740
Total de caracteres:	27,045
Fecha de entrega:	18-febreo.-2024 02:37a. m. (UTC+0300)
Identificador de la entre...	2272845981



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

TESIS

Programa pedagógico para el fortalecimiento de la educación financiera en estudiantes de 5to de secundaria de la I.E "San José"- Viviate, Piura, 2022

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Educación especialidad Ciencias Histórico Sociales y Filosofía

Investigador (a) : Leyva Vargas, Gladys

Asesor (a) : Dra. Sánchez Ramírez Rosa Elena

Lambayeque - Perú

2023

DRA. MILAGROS DEL PILAR CABEZAS MARTINEZ
ASESORA

DNI.16709583

Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

DEDICATORIA

A mí esposo y a mis adorados hijos, por brindarme el apoyo con mucho amor.

Teresa Lucía

A mí esposo y a mis queridos hijos por darme la suficiente fortaleza.

Mery

AGRADECIMIENTO

A Dios Todo poderoso por darnos la vida,

A la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" por darnos la oportunidad de continuar preparándonos en el saber.

A nuestros queridos maestros y maestras por el compromiso que asumieron en brindarnos sus nobles enseñanzas y experiencias en beneficio de nuestra formación académica.

Asimismo a las personas que nos brindaron su tiempo para apoyarnos en nuestro trabajo de investigación, de igual manera un reconocimiento sincero a nuestros familiares y amigos que siempre nos animan a seguir bregando en el camino de los estudios de maestría y doctorado.

MERY Y TERESA

INDICE

CARATULA **i**

PAGINA DE JURADO **ii**

DEDICATORIA **iii**

AGRADECIMIENTO **iv**

INDICE **v**

RESUMEN **vi**

ABSTRACT **vii**

INTRODUCCIÓN **9**

CAPÍTULO I "ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO" **13**

1.1 Ubicación: Iquitos 14

1.2 Evolución histórica tendencial del objeto de estudio 20

1.3 Características del problema 22

1.4 Metodología 26

CAPÍTULO II "MARCO TEÓRICO" **30**

2.1 Teorías Científicas de liderazgo 31

2.1.1 Teorías del Gran Hombre 31

2.1.2 Teorías Contingentes o Situacionales 31

2.1.3 Liderazgo Transaccional 33

2.1.4 Liderazgo Transformacional 33

2.2 Calidad de la Gestión Pedagógica 36

2.2.1 Concepto de calidad 36

2.2.2 Gestión Pedagógica 37

2.2.3 Dimensiones de la gestión pedagógica 38

2.3 El director como promotor de talentos 41

CAPÍTULO III "RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN Y PROPUESTA" 44

3.1 Análisis e Interpretación de los resultados del cuestionario. 45

3.2 Construcción de un Programa de Liderazgo del Director. 54

CONCLUSIONES 61

RECOMENDACIONES 62

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 63

ANEXOS 66

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como problema científico: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la calidad de la gestión pedagógica en la I.E.P.P.S.M. "Rosa Agustina Donayre de Morey", el distrito de Iquitos, Loreto 2015?. Cómo objetivo general: conocer la relación entre "liderazgo del director y calidad de la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015". El estudio pertenece al tipo de investigación correlacional y el diseño fue el no experimental de tipo transeccional correlacional. La población y la muestra estuvo conformado por 90 docentes de la Institución Educativa Pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015" por ser una población medianamente pequeña se trabajó con la misma cantidad. Las técnicas que se empleó en la recolección de los datos fue: el cuestionario. Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa computacional SPSS versión 22 en español, con lo que se obtuvo la matriz de datos que sirvió para organizar la información en tablas. Para el análisis e interpretación de la información se empleó la estadística descriptiva- interpretativa: Frecuencia, promedio simple y porcentaje y la estadística inferencial no paramétrica CHI CUADRADA (X^2). Para la constatación de la hipótesis principal se aplicó la prueba estadística inferencial no paramétrica CHI CUADRADA (X^2) con gl = 6, α =0.05% obteniendo Chi Cuadrada (X^2) se obtuvo X^2_c = 15.958, X^2_t = 8.467, gl = 6, α = 0.05, observando que $X^2_c > X^2_t$., es decir, $X^2_c \neq x^2_t$ se aceptó la hipótesis de la investigación: El liderazgo del director tiene relación estadísticamente significativa en la calidad de la gestión pedagógica en la Institución educativa "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015.

Palabras claves: el liderazgo del director y calidad de la gestión pedagógica

ABSTRACT

The present research work had as a scientific problem: What is the relationship between the leadership of the director and the quality of pedagogical management in the I.E.P.P.S.M. "Rosa Agustina Donayre de Morey", the district of Iquitos, Loreto 2015?. As a general objective: to know the relationship between "leadership of the director and quality of pedagogical management in the Public Educational Institution" Rosa Agustina Donayre de Morey "- Iquitos, 2015". The study belongs to the type of correlational research and the design was the non-experimental correlational transection type. The population and the sample consisted of 90 teachers from the Public Educational Institution "Rosa Agustina Donayre de Morey" - Iquitos, 2015 "because it was a moderately small population we worked with the same amount. The techniques used in the data collection were: the questionnaire. For the processing of the data, the SPSS version 22 computer program was used in Spanish, which obtained the data matrix that was used to organize the information in tables. For the analysis and interpretation of the information, the descriptive-interpretative statistics were used: Frequency, simple average and percentage and the non-parametric inferential statistic CHI SQUARE (X2). For the verification of the main hypothesis, the nonparametric inferential statistical test CHI SQUARE (X2) was applied with gl = 6, α = 0.05% obtaining Chi square (X2) was obtained X2c = 15.958, X2t = 8.467, gl = 6, α = 0.05, observing that X2c> X2t., That is, X2c $\neq$ x2t, the research hypothesis was accepted: The leadership of the director has a statistically significant relationship in the quality of pedagogical management in the educational institution "Rosa Agustina Donayre de Morey" - Iquitos, 2015.

Keywords: leadership of the director and quality of pedagogical management

INTRODUCCIÓN

En el presente siglo XXI es de fundamental preocupación la calidad. Actualmente a todo evento, circunstancia, hecho, proceso, incidente, acción, se aplica el término calidad para referirse a los resultados de una ejecución, es decir que hablar de calidad lleva implícito una evaluación y si se evalúa, se parte de un criterio; esto permite entonces de una u otra manera proponerse, avanzar, mejorar, superar y optimizar desde la práctica cotidiana en cualquier campo de desempeño, tal como afirma **López Rupérez** (1994), que "la calidad no es sólo calidad producida sino también y, sobre todo, calidad percibida", se habla de calidad en todos los campos hasta el punto que puede afirmarse que existe un "movimiento evaluativo" en el mundo de la educación (**Ríos**, 2001).

Autores como Turban, **Aronson** y **Liang**, (2005), entre otros, tratan sobre la calidad y centran sus teorías en hechos trascendentales: "los efectos de la rápida globalización… los impactos de las tecnologías de la información… el conocimiento como recurso clave de la información … y los cambios en una nueva concepción de la economía, basada en el conocimiento, en una sociedad que aprende… la era del intelecto, creando la necesidad en las organizaciones de cómo procesar los conocimientos y cómo seleccionar lo más importante, hacen que "el problema no es cómo conseguir conocimiento, sino cómo administrarlo". Ante este panorama citan como guía a "Knowledge Management o KM, es un campo creciente y una disciplina académica emergente (**Grossman**, 2007)".

La dimensión Gestión pedagógica comprende las políticas, procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación de la enseñanza,

considerando las necesidades de todos los estudiantes mediante acciones concretas, con el fin último de que estos logren los objetivos de aprendizaje y se desarrollen en concordancia con sus potencialidades. Este ámbito constituye el eje central del quehacer de los establecimientos, ya que guarda directa relación con su objetivo de impartir la enseñanza para el desarrollo integral de los alumnos. Las escuelas deben explicitar la necesidad de un trabajo coordinado y colaborativo entre profesores, equipo técnico pedagógico y director, que asegure la implementación curricular mediante tareas de programación, apoyo y seguimiento de la labor docente.

El Liderazgo del director es la capacidad que tiene para influir en el comportamiento de sus docentes, contando éste con un carácter circunstancial dependiendo de las actividades, conocimientos y habilidad la función de liderazgo lo realiza en una organización o grupo de personas. Esta función puede incluir el carisma en algunos casos. Ser asertivo, sobretodo manejar su equilibrio emocional.

Por tanto, **el problema científico**, es el siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la calidad de la gestión pedagógica en la I.E.P.P.S.M. "Rosa Agustina Donayre de Morey", el distrito de Iquitos, Loreto 2015?

El Objeto de Estudio es el proceso de la calidad de la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública Rosa Agustina Donayre de Morey de Iquitos.

El Objetivo General de la investigación es Conocer la relación entre el liderazgo del director y la calidad de la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública "Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos. 2015.

Los Objetivos Específicos son:

_ Conocer el nivel del liderazgo del director en la Institución Educativa Pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, Loreto 2015.

_ Conocer el nivel de la calidad de la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015.

_ Establecer la relación entre el liderazgo del director y la calidad de la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015.

La hipótesis planteada como alternativa de solución al problema: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo del director y calidad de la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública "Rosa Agustina Donayre de Morey".Iquitos 2015.

El Campo de Acción: Liderazgo del director y calidad de la gestión pedagógica en la institución educativa pública Rosa Agustina Donayre de Morey-Iquitos.

La presente investigación, está diseñada en tres capítulos:

El primer capítulo se presenta el análisis del objeto de estudio; a partir de la ubicación de la institución educativa, el análisis de cómo surge el problema; cómo se manifiesta actualmente y la descripción de la metodología, que nos permitió llevar a cabo la investigación.

El segundo capítulo contiene el marco teórico presentado a través de un estudio documental de diferentes fuentes escritas primarias, que permite una comprensión conceptual del problema de estudio: calidad de la gestión pedagógica y la búsqueda de

la solución del mismo, a través de la propuesta, que consiste en un programa de liderazgo del director.

El tercer capítulo está constituido por el análisis e interpretación de los datos obtenidos a través del cuestionario aplicado a los docentes que tienen que ver directamente con el problema de investigación realizada a partir del análisis y el contraste de la información organizada en los gráficos estadísticos, finalizando este capítulo con la propuesta de un programa de liderazgo del director.

Finalmente, se elaboraron las conclusiones y recomendaciones en función de nuestros objetivos e hipótesis, que hacen referencia a los hallazgos significativos de la investigación; las sugerencias referidas al compromiso de apropiarlas y hacer de ellas parten de la práctica docente educativa. Y por último presentamos las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPITULO I:

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1 UBICACIÓN: Región Loreto, Provincia Maynas, Distrito Iquitos

La región Loreto ubicada en la parte nor oriental del Perú, tiene un área de 368,852 Km², es la región más extensa de la nación, tiene una población estimada al 2017, según INEI (2017), de 1 058 945 personas, de las cuales 552 865 son hombres y 506 081 mujeres. Cuando se divide la población por grupos de edades se observa que las personas entre 0 y 14 años representan 33% de la población total, entre 15 y 64 años 63% y de 65 años a más representan 4%.

Se le conoce la fecha de su fundación **c**omo departamento del Perú, el 7 de febrero de 1866.

Según la tradición, Iquitos fue fundada en 1757 por los jesuitas con el nombre de San Pablo de los Napeanos, siendo el primer puerto fluvial sobre el río Amazonas. En aquella época era una pequeña aldea poblada por la tribu de los indios Iquitos. Prontamente, el pueblo se convirtió en lugar estratégico para la partida de los misioneros a otras zonas de la selva. A la caída de las misiones siguió un largo periodo de ostracismo que abarcó todo el siglo XIX; no obstante, en este tiempo se fueron sentando las bases de la futura organización política. A la llegada del siglo XX el progreso alcanzó la región con la navegación a vapor, el auge de las gomas elásticas y la inmigración de extranjeros.

La lejanía de la capital y la falta de medios de comunicación mantuvieron apartado a Loreto del resto del país buena parte del siglo XIX. Recién en 1880, con el inicio del auge del caucho, la zona atrajo la atención de muchos. Iquitos se transformó,

aumentó notablemente su población y surgieron construcciones modernas en sus calles de tierra.

La riqueza vino como consecuencia del éxito de los empresarios caucheros pero la bonanza económica solo duro 30 años. Cuando la demanda por el caucho pasó de la de la Amazonía a las colonias del Lejano Oriente por causa de sus bajos precios, la economía de la región fue seriamente afectada. La época dorada de opulencia se terminó. No obstante, Iquitos disfrutó en los últimos 50 años otros periodos de grandeza.

Por la explotación maderera y petrolera que sin embargo no se comparan a aquella del caucho.

La Región Loreto está cubierta de una densa vegetación, con colinas de poca elevación y superficies ligeramente onduladas recorridas por diversos ríos de la cuenca del río Amazonas. Loreto es la región más extensa del país (368,852 km2) aunque también es una de las menos pobladas.

La cuenca del Amazonas es la más grande del mundo, no sólo por su extensión sino por su caudal y por la riqueza biológica que alberga, la fauna íctica es considerada la más rica del planeta, cuyo potencial hidrobiológico cuenta con una biomasa de más de 748 especies identificadas, la que actualmente es explotada de manera artesanal.

En casi toda la región, el clima es cálido y muy lluvioso. Las lluvias suceden a lo largo de todo el año. La temperatura promedio es de 17° C a 20° C en los meses de junio y julio y una máxima de hasta 36° C en los meses de diciembre a marzo. No obstante el clima cálido en estos meses, se considera esta época del año como invierno. La humedad promedio es de 84% con fuertes lluvias durante todo el tiempo.

Geográficamente Iquitos está demarcado por el Norte con el distrito de Mazán, por el Noroeste con el distrito de Alto Nanay, por el Este con el distrito de Indiana y por el Oeste con el lago Morona Cocha. En el año 1808, don Hipólito Sánchez Rangel, obispo de Maynas, reporta que el caserío de Iquitos tenía 171 habitantes y el 8 de junio de 1842 contaba con más de 200 habitantes.

Según datos históricos, en 1864 Iquitos era una pequeña aldea poblada por la tribu Iquito, procedente del Alto Nanay; fue fundada como una misión jesuita en 1757 con el nombre de "San Pablo de los Napeanos", pueblo habitado por indígenas napeanos, yameos e iquito.

En los años 1863 y 1864, época del caucho, Iquitos se convierte en la ciudad más rica del Perú, evidenciándose su desarrollo económico y social. En 1897, Nicolás de Piérola nombra a la ciudad como capital del Departamento de Loreto.

La vía de transporte de la ciudad de Iquitos a los distritos más cercanos como Belén, San Juan y Punchana, por tierra es mediante motocar, ómnibus y bicicleta y en las zonas rurales la población utiliza el transporte acuático en deslizador, bote a motor, peque peque y canoas. La vía más usual para llegar a la ciudad de Iquitos es la acuática y aérea.

Para trasladarse de Iquitos a las capitales de los distritos de Indiana, Mazán, las Amazonas, Fernando Lores y Alto Nanay se utiliza el medio acuático que demora de una a cuatro horas en deslizador.

De la información del INEI (2017) se aprecia una tendencia negativa de la población de 3 a 5 años, pues decrece de 74,203 en el 2010 a 68,421 en 2016; es decir, en seis años cae en 1.3%. Pero a pesar de ello, la matrícula del mismo rango de edad en

el ámbito público se incrementó durante el mismo período, pasando de 63,693 en el 2010 a 70,648 en 2016, así como de 2,407 en la matrícula privada en 2010 a 4,024 en 2016. En otras palabras, la tasa media de variación es de 2.2% en matrícula pública y de 9.6% en matrícula privada. Así, se podría decir que tanto la matrícula pública como la privada crecieron, aunque la privada en mayor medida que la pública. El hecho de que, a pesar de que disminuya la población la matrícula continúe creciendo, es un primer indicio de que la cobertura de educación inicial estaría incrementándose en la región de Loreto.



Fuente: http://www.perutoptours.com/index15lo_mapa_loreto.html

La Institución Educativa Pública **"ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY**". Fue creada como gran unidad escolar de mujeres a los 31 días del mes de

enero de 1964 por ley 14855 a iniciativa de sus gestores Dr. Rafael Eguren Ordongoitía y Hector Vargas Haya, y así mismo contó con el apoyo de los señores diputados Ricardo Cavero Egusquiza y Victor Raúl Hidalgo Morey, siendo promulgado por el Presidente Fernando Belaunde Terry.

Inició sus labores en local de la calle Yavarí con Samanez Ocampo el 13 de abril de 1964 con 106 alumnos en el primer año de educación secundaria con tres secciones, siendo la primera directora la señora Dra. Socorra Peña Jiménez.

La Institución Educativa lleva el nombre de una notable dama Loretana que dedico su vida en la selva peruana al servicio de los más necesitados, participó en los conflictos de Ecuador y Colombia en los años 1910 y 1911, fue integrante del cuerpo de enfermeras de la Cruz Roja, participando también en la primera guerra mundial y en la Toma de Leticia.

En 1968, el gobierno de entonces construyó en el lugar antes mencionado el amplio local donde ahora funciona la institución. En el transcurso de su funcionamiento hasta la actualidad han dirigido la institución una gama de docentes profesionales, con espíritu crítico y creativo. Actualmente la I.E. "Rosa Agustina Donayre", está siendo dirigida por el Licenciado en Educación Walner Vela Lozano.

La Institución Educativa, desde sus inicios logró conquistar un espacio preferencial entre las primeras Instituciones Educativas de Iquitos y de la región; logrando los primeros lugares en las diferentes competencias escolares a nivel local, regional, nacional e internacional.

En el año 1995 se coronó como campeón nacional de Voley de Damas y compitió en el campeonato Sudamericano en la ciudad de Asunción, Paraguay; donde logró traer

la medalla de Bronce al ocupar el Tercer Lugar. En ese mismo año la Institución Educativa representó a Loreto ante 39 delegaciones de países Iberoamericanos, con el alumno Galo Gastelú Arévalo, quien ganó el concurso y participó como Embajador cultural en toda la ruta Argentaria.

Bajo la dirección del Lic. Andrés Avelino Neyra Salazar, se organizaron los siguientes clubes escolares: Turismo, Voley, Futbol, Básquetbol, Ajedrez, Natación, Atletismo, Artesania, Dibujo y Pintura, Danza, Karate, Kung Fu y Oratoria.

En el año 1998 se coronó como campeón Nacional de Vóley Femenino, realizado en el Cuzco, participando en los sextos juegos sudamericanos en la ciudad de Temuco – Chile, conmocionando al aficionado loretano al obtener el Título de Campeón Sudamericano, bajo la dirección técnica del profesor de Educación Física Víctor Isaac Torres Negrón; en mérito a este gran triunfo y por ser la primera Institución del Perú que lograra el título de Campeón Sudamericano, el congreso de la República Condecoró a la institución con la Medalla de Honor en grado de "Caballero", según resolución N° 012-99-P/ CMMHC-RE-PE; ceremonia que se llevó a cabo en el Salón del Club Social Internacional con la presencia de las siguientes autoridades: Jorge Luis Donayre Lozano, gestor del premio; Luis Campos Baca, presidente de la comisión; Iván Vásquez Valera; alcalde de Iquitos; representantes del congreso, prefecto de la región, generales de las fuerzas armadas y directores regionales.

En el año 1999 es elegido centro piloto de experimentación del nuevo enfoque educativo, también en este año representó a Loreto en las disciplinas de básquetbol, natación y atletismo masculino en el pre sudamericano en Lima y el campeonato nacional en Arequipa, como una Institución Educativa que formaría jóvenes educandos en las opciones laborales de: costura, electricidad, cocina y repostería, contabilidad y

artesanía. Cumpliendo así la norma legal que con RD 032 – 2005 – ED del 11 de febrero del 2005.

Desde el año 2001 la Institución desarrolla proyectos pedagógicos innovadores ganando en los diferentes concursos convocados por el Ministerio de Educación en coordinación con entidades públicas y privadas; dando así mejores oportunidades de formación académica y empresarial a cada uno de los estudiantes.

Se puede afirmar que los padres de familia contribuyen muy poco a la mejora de la calidad educativa de sus hijos, debido a que la gran mayoría de ellos dedican su tiempo a crearse su propia fuente de subsistencia, dedicándose al comercio ambulatorio, venta de pan llevar, agricultura, pesca artesanal etc. En su mayoría los padres de familia son emigrantes de los caseríos aledaños a la I.E.

La I.E. "Rosa Agustina Donayre de Morey" en estudio ocupa un terreno de 5,200 m2, en la zona urbana y en la misma avenida de la calle Putumayo, Frente al Coliseo Cerrado y al Estadio Max Augustin, encerrado dentro de los siguientes límites y medidas perimétricas; por el frente con el Estadio Max Augustin, por la derecha con la calle Almirante Guisse, por la izquierda con la Calle Rómulo Espinar, por el Fondo con la calle Napo Cuadra 12.

1.2EVOLUCIÓN HISTÓRICA TENDENCIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.

A nivel educativo la calidad es hoy en día, la bandera de muchos procesos, lo que requiere tratar la manera como se gestiona la calidad en las Instituciones, es decir se hace evidente entonces, la necesidad de tratar teóricamente, qué es Gestión. Esta y calidad van unidas, ya que a través de la primera se puede determinar la segunda, la

gestión se ejerce, la calidad es el resultado, van de la mano; se gestiona para alcanzar un mejoramiento continuo de todos aquellos aspectos que ponen en funcionamiento la institución y a través de los cuales se llega a lograr lo visionado.

Aun cuando muchas instituciones expresan no tener un estilo de gestión, sí la ejercen, porque ésta, consiste, según muchos autores, en el ejercicio de decidir sobre aspectos fundamentales y cotidianos de la vida institucional, se da en toda institución desde su misión y enfocados en sus propósitos. La gestión surge como algo natural dentro de los procesos de administración, de dirección. Es inherente a la acción de dirigir o incidir sobre algo a través de actividades concretas.

En primera aproximación, el término se concibe como una actividad de actores colectivos, en constante evolución, influenciada por los cambios producto de la globalización, cambios económicos y administrativos que consecuentemente influyen en las entidades públicas y privadas del Estado y por ende en las instituciones educativas por tanto, la gestión se convierte en una disciplina que responde a los cambios y a los retos de la educación, la cual se puede definir como:

Pozner (2000), respecto del concepto de gestión escolar, planteó que ésta puede ser entendida como "el conjunto de acciones, articuladas entre sí, que emprende el equipo directivo en una escuela, para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa". Esta autora plantea que, aparte de la ejecución de reglamentaciones, la gestión escolar debe preocuparse además de la calidad y cantidad de los aprendizajes que se produzcan en la institución educativa.

El análisis de la gestión pedagógica de las escuelas revela que estas poseen un piso de funcionamiento, es decir, una multiplicidad de prácticas instaladas. Entre ellas

se encuentran la implementación de las planificaciones de las clases, el seguimiento curricular, las observaciones de aula, las evaluaciones, y el apoyo sistemático a los estudiantes con necesidades educativas especiales. Sin embargo, un patrón crítico es que las escuelas no logran intervenir los procesos de enseñanza y aprendizaje en un segundo nivel de profundidad, que modifique y dé un salto de calidad en las estrategias pedagógicas, retroalimentación a los aprendizajes, métodos de enseñanza y mejoramiento sistemático basado en la evaluación.

Se constata la ejecución de iniciativas públicas que buscan mejorar (directa e indirectamente) la gestión pedagógica de las escuelas, las que incluyen, entre otras, políticas curriculares del Mineduc, apoyo específico a los estudiantes con necesidades educativas especiales (PIE), y el fortalecimiento de la carrera docente, que garantiza condiciones laborales y el perfeccionamiento y desarrollo profesional.

1.3CARACTERÍSTICAS DEL PROBLEMA

En los últimos tiempos se nota carencias de la calidad de la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública Rosa Agustina Donayre de Morey, lo cual se hace necesario en el contexto donde el gerente educativo deberá contar con herramientas indispensables para el trabajo que son virtudes como “valor, autenticidad, integridad, visión, pasión, convicción y persistencia”; esto le permitirá dirigir y asesorar a sus equipos escuchándolos, comentando opiniones disidentes y otorgar amplios niveles de autoridad a sus subordinados. De lo que se trata es de dirigir más con el ejemplo que con el poder o la coacción es por eso que los líderes que han inspirado confianza y esperanza lograron que sus subordinados se motivaran a servir, a sacrificarse, a perseverar y a dirigir el cambio que es una necesidad de estos tiempos.

En consecuencia, se puede decir que el Liderazgo del directivo en las instituciones educativas ejerce un papel importante sobre los docentes y los administrativos si es debidamente aplicado.

El liderazgo siempre ha sido motivo de preocupación por quienes de una u otra manera dirigen organizaciones y esto requiere hoy más que nunca de líderes innovadores dispuestos al cambio, con un liderazgo que lejos de coactar el desempeño laboral, motive, oriente y conduzca a sus subordinados a alcanzar las metas de la institución para que de esta manera se puedan proyectar hacia un campo de desarrollo y competitividad.

Inmediatamente surge la pregunta ¿Cómo vamos a educar a nuestros alumnos para que desarrollen la capacidad de ser funcionales y productivos en un mundo donde el cambio continúo es la única constante? y la respuesta tiene hoy tanto de desafío y potencial problemática, como de la oportunidad inherente a cualquier proceso de cambio cuando se utiliza la creatividad y la reflexión. Pero hay que reconocerlo. Los desafíos que enfrenta la educación en todo el mundo son enormes, entonces la educación adquiere alta prioridad en el desarrollo de los países, las sociedades, las organizaciones. Es tan grande e imprevisible el impacto de estos cambios, que nadie de momento puede saber con absoluta certeza hacia dónde vamos y cuál será su impacto sobre las empresas, las comunidades, las instituciones públicas, privadas y nuestras propias vidas.

Para que este cambio fundamental ocurra, es preciso disponer de directores capaces de asumir el liderazgo en el proceso de gestión siendo una tarea pendiente para los líderes educativos de la escuela.

Según un estudio de la **UNESCO** "La mayor parte de los directores no cuenta con una preparación que les permita asumir el liderazgo y estimular a los docentes ni ostenta la capacidad organizativa; es pues, necesaria fortalecer la capacidad de liderazgo de los directivos para transformar efectivamente la cultura de las instituciones escolares". Se trata aquí de generar climas propicios para mejorar el rendimiento del trabajo docente y el desempeño de los alumnos con una gestión escolar participativa, abierta y centrada en el logro de aprendizajes.

Es fundamental, considerar la debida importancia, el papel del liderazgo en los directores para poder conducir y guiar a los miembros de la organización educativa con el fin de cumplir los objetivos y metas que la institución y el sistema educativo requiere con urgencia.

La administración y/o gerencia relacionada con el liderazgo han surgido nuevas teorías y concepciones que busca la eficacia y la efectividad en la administración. En relación a esta problemática existen diversos planteamientos y conclusiones:

Respecto al **liderazgo directivo Alfonso (2001)**, señala "Quien enfrenta hoy el reto de dirigir una institución educativa, más que un administrador tendrá necesariamente que ser un líder educativo, para lograr resultados óptimos en las condiciones en que vivimos"; otro punto importante es, que no basta con reunir los requisitos necesarios para el cargo, ni acumular una larga trayectoria docente y directiva, sino también una visión de que trascienda los parámetros del centro educativo.

El sistema educativo necesita directores-líderes que armonicen adecuadamente los factores de calidad con los procesos de aprendizaje y sean movilizadores del cambio pedagógico, pues las actitudes conservadoras ya son limitantes; quienes no se esfuerzan

por cambiar su estructura mental de jefe a líder, jamás podrán optimizar sus logros de gestión y acción educativa.

Calero (1998), Es importante que el director de centro educativo tome conciencia de su rol de líder, que debe inspirar respeto y debe ganar apoyo por lo que él sostiene, por lo que él representa y por sus formas de relacionarse con sus colegas. El líder tiene poder, autoridad, tiene influencia. El líder es poderoso no porque tiene autoridad legal, sino porque representa, articula y difunde en la organización valores que representan las más altas aspiraciones de los miembros de la misma. También señala: Que el liderazgo es influencia, es el proceso de influir sobre las personas para que intenten, con buena disposición y entusiasmo, lograr metas de grupo.

La educación escolar tiene como finalidad el desarrollo de las capacidades y apropiación de los contenidos de la cultura necesarios para que los jóvenes se inserten activamente en la sociedad. La educación, por tanto, es un proyecto de naturaleza social que se desarrolla y toma cuerpo en una institución también social; la escuela. La escuela es el lugar donde ocurre el proceso educativo formal y donde se deben concretar los mayores esfuerzos de la gestión del sistema educativo.

Es importante, la gestión que realiza el director en las instituciones educativas por ser la persona que está en contacto directo con los docentes y es él quien va determinar el éxito y cumplimiento de los objetivos, las metas del colegio y del sistema educativo, para ello deberá cumplir con todas las tareas encargadas y encomendadas para la búsqueda de la calidad educativa. Es importante que el director escolar desarrolle todo su empeño, destrezas, habilidades, conocimientos y el liderazgo para poder cumplir su gran labor.

Los centros educativos tienen atribuciones para poder diseñar su proyecto educativo institucional de acuerdo a la realidad del estudiante y su comunidad. El responsable de la planificación y realización de planes estratégicos y administrativos es el director

En la Institución Educativa "Rosa Agustina Donayre de Morey"se observa que la calidad de la gestión pedagógica es deficiente y ésta se manifiesta en la carencia de políticas, procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación de la enseñanza, considerando las necesidades de todos los estudiantes mediante acciones concretas, con el fin último de que estos logren los objetivos de Aprendizaje y se desarrollen en concordancia con sus potencialidades.

1.4 METODOLOGÍA

Tipo de investigación:

La investigación es de tipo correlacional, ya que el propósito de la investigación es examinar la relación entre dos variables (**Salkind**, 1999). En ese sentido, "la investigación proporciona indicios de la relación que podría existir entre dos o más cosas, o de qué tan bien uno o más datos podrían predecir un resultado específico".

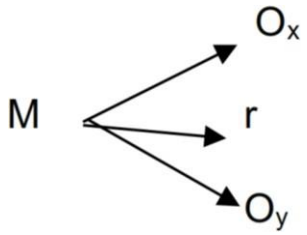
La investigación es de tipo no experimental, porque se estudiará a las variables sin cambiar o alterar la información, se recolectará tal y como se encuentran los hechos.

El diseño de la investigación es transeccional correlacional porque se va medir el grado de relación que tiene la variable independiente: Liderazgo del director y la variable dependiente: calidad de la gestión pedagógica.

Diseño de investigación:

El diseño de investigación es descriptivo correlacional. Los estudios correlaciónales tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (**Hernández, Fernández & Baptista**, 2000). En este sentido, la presente investigación nos permite conocer el grado de relación que existe entre ambas variables (Liderazgo del director y calidad de la gestión pedagógica).

Para recolectar la información se aplicará un cuestionario de tipo Likert que medirá el Liderazgo del director y la calidad de la gestión pedagógica.



En donde:

X: Liderazgo del director

Y: Calidad de la gestión pedagógica

D= Docentes

Hipótesis de investigación:

Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo del director y calidad de la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública Rosa Agustina Donayre de Morey.

Variables:

Variable Independiente: Liderazgo del director

Variable Dependiente: Calidad de la gestión pedagógica

Población:

La población de docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Pública Rosa Agustina Donayre de Morey que asciende a 90 docentes.

Unidad de muestra:

La unidad de muestra está conformada por 90 docentes del nivel secundario de la IEPSM Rosa Agustina Donayre de Morey.

Unidad de análisis:

La presente unidad de análisis está conformada por Un docente

Técnica e instrumentos de recolección y procesamiento de datos

Cuestionario: Para poder recolectar y analizar datos se aplicó un cuestionario para medir el liderazgo del director y la calidad de la gestión pedagógica, a fin de obtener información sobre estas variables.

Se usará un instrumento que permitirá medir la variable Liderazgo del director donde la escala será de tipo Likert la cual tendrá 20 ítems y 3 alternativas de respuesta, en dicha encuesta se evaluará las Tecnicas-herramientas actualizadas. La escala que se empleará será la siguiente:

Bajo

Media

Alta

Para medir la variable Calidad de la gestión pedagógica se aplicó también la escala tipo Likert la cual tendrá 20 ítems y 3 alternativas de respuesta.

La escala que se empleará será la siguiente:

Malo

Regular

Bueno

Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

En cuanto al procesamiento de datos éste consistirá en el cálculo, selección, clasificación y ordenación de tablas o cuadros, debidamente codificados y tabulados. La tabulación se realizará de forma electrónica y se someterá al tratamiento estadístico, para de esta manera determinar el significado de aquellas relaciones significativas y obtener como resultado la existencia de una coherencia entre Liderazgo del director y Calidad de la gestión pedagógica. Para analizar los datos se utilizará el Software Excel o Spss versión 22, y se utilizará la prueba estadística spearman para corrobar la prueba de hipótesis planteada.

CAPITULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1 TEORIAS CIENTIFICAS DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

2.1.1 Teorías del "Gran Hombre"

De acuerdo con este punto de vista, los grandes líderes simplemente nacen con las características internas necesarias, como el carisma, la confianza, la inteligencia y las habilidades sociales.

Las teorías de los grandes hombres suponen que la capacidad de liderazgo es inherente, es decir, que los grandes líderes nacen, no se hacen. Estas teorías suelen describir a los grandes líderes como heroicos, míticos y destinados a ocupar una posición de liderazgo.

Se utilizó el término "Gran Hombre" porque, en el momento de aparición de las teorías, originalmente propuestas por el historiador Thomas Carlyle, el liderazgo se consideraba principalmente como una cualidad masculina, especialmente en términos de liderazgo militar. Estas teorías sugieren que las personas realmente no pueden aprender cómo convertirse en líderes fuertes, sino que se nace con la capacidad innata para ello.

2.1.2 **Teorías Contingentes o Situacionales**:

Douglas McGregor desarrolló la teoría X e Y referentes al estilo de mando de los directivos.

Según este autor si se suscribe la Teoría X, el estilo sugerido sería autocrático (las personas son por naturaleza perezosas e irresponsables y, por lo tanto, necesitan un control) mientras que, si se suscribe la Teoría Y, se parte de la creencia de que los

vendedores son creativos, imaginativos, que les gusta asumir responsabilidades. En este caso, lo más adecuado es desarrollar un estilo democrático participativo.

Otros autores establecen que, en la realidad, un solo estilo no basta y niegan la existencia de un estilo mejor de Dirección, afirmando que éste depende de las circunstancias o situación (Liderazgo Situacional).

Las teorías situacionales, como las teorías de contingencias, ven a los líderes adaptarse a la situación en la que se encuentran. La diferencia es que se considera que el líder cambia su estilo de liderazgo de acuerdo con el cambio de situación.

Las teorías situacionales incluyen el cambio en la motivación del líder, así como las capacidades de los individuos que son seguidores. El líder puede cambiar su opinión sobre sus seguidores, su situación y su estado mental y emocional. Todos estos factores contribuyen a las decisiones que toma el líder.

Además, las teorías situacionales proponen que los líderes elijan el mejor curso de acción basado en variables situacionales. Diferentes estilos de liderazgo pueden ser más apropiados para ciertos tipos de toma de decisiones.

Drucker, mostró que había en realidad una nueva profesión históricamente emergente (el gerente o "ejecutivo"), que se transformaría en un nuevo segmento social en la post-guerra; que había nacido un nuevo tipo de estructura organizacional ascendente (la corporación) y que surgía la posibilidad de aprender a gobernar las empresas y organizaciones, de transferir el "know how" de gestión de alrededor de media docena de capitales de la industria y profetas a un público más amplio.

2.1.3 **Liderazgo Transaccional**:

Se basa en lo que deben hacer los empleados para alcanzar los objetivos. La filosofía básica detrás de este modelo es que el liderazgo está basado en un intercambio de relaciones entre el líder y los subordinados, y viceversa. El líder transaccional afecta la motivación del seguidor por el intercambio de premios y por el establecimiento de una atmósfera en la cual hay una percepción de uniones más cercana entre esfuerzos y resultados deseados.

Hollander: El líder efectivo detecta las necesidades y expectativas de sus subordinados y responde a ellas en consecuencia.

Las teorías de gestión, también conocidas como teorías transaccionales, se centran en el papel de la supervisión, la organización y el rendimiento grupal. Estas teorías basan el liderazgo en un sistema de recompensas y castigos, es decir, en un sistema de gestión del desempeño de los individuos por parte de líderes en los que se premia el éxito y se castigan los fallos.

Esta es la forma más común de liderazgo. El rol del líder pasa por manejar las expectativas de los seguidores y adaptarlas a los objetivos del grupo. Básicamente el líder sería un gestor, tanto de personas como de recursos.

2.1.4 Liderazgo Transformacional:

Motiva a hacer más de lo que esperan, impulsa a la realización personal. Incorpora la función inspiradora y catalizadora del líder que es capaz de impulsar a sus colaboradores conseguir metas más elevadas de lo que se cree posible en una situación dada. El líder transformador es un apasionado del cambio, que puede modificar las aspiraciones, ideales, motivaciones y valores de sus subordinados.

Entre los autores del liderazgo transformacional destacan: Burns y Bernard Bass.

BURNS: Sentido de innovación y colaboración. Cuidado de los recursos, confianza y compromiso. Fomento del trabajo en equipo.

BERNARD BASS: Desarrollo de grupos y organizaciones. Elevan los deseos de logro y autodesarrollo. Optimismo y entusiasmo. Visión de futuro. El liderazgo transformacional tuvo en sus inicios un enfoque racionalista pero actualmente es integrativo porque toma en cuenta los rasgos, conductas y situación donde el líder y sus seguidores se involucran.

El líder transformador busca los motivos potenciales de sus seguidores y busca satisfacer altas necesidades a través de una relación de estimulación para convertir a sus seguidores en líderes morales tomando responsabilidad de sus compromisos.

Por lo que, este líder debe ser carismático, visionario, transformativo, flexible, comunitario y democrático; tener cimentado la visión, la cultura y el compromiso en forma compartida con sus seguidores. De tal manera de estar continuamente renovando las metas y valores, mejorando procesos en forma eficiente y efectiva.

Lograr esta transformación tanto en el personal como en las organizaciones el líder debe ampliar su visión e iniciativa de tal manera de tener claro los fines, y que el comportamiento sea coherente con las creencias, principios y valores. Se tiene éxito si se logra cambiar la base motivacional del individuo hasta llevarlo al compromiso y debe estar enmarcado en la ética y la tolerancia psicológica.

Debido a que en las instituciones educativas se está poniendo énfasis en la cultura colaborativa y en la calidad educativa, las relaciones entre líderes y docentes se dan en forma ascendente, descendente y lateral rompiendo la relación jerárquica dentro de la

institución superior. Este tipo de liderazgo sirve como instrumento metodológico para realizar cambios en estas instituciones.

Para ello, los docentes de estas instituciones deben promover y liderar estos cambios en sus estudiantes y en otros docentes, por eso cuenta con la ayuda de la motivación y otras características del liderazgo transformacional en su afán de generar los deseos de superación y de obtener logros en ellos. Este tipo de liderazgo permite transformar la forma de pensar y actuar de los agentes educativos pero centrados en el desarrollo humano para promover cambios verdaderos y permita la evolución de los grupos y organizaciones.

El aprender haciendo es una metodología de aprendizaje de raíz constructivista basado en trabajo independiente, colaborativo y con acompañamiento por lo que los módulos formativos son articulados, los seminarios de investigación y trabajo de innovación o mejora al culminar la carrera. Los contenidos teóricos son necesarios y enseñados en aula, y para que el alumno pueda retenerlos los consulta en la solución del problema a través de la práctica en el taller. Busca desarrollar en el alumno capacidades reflexivas, su pensamiento y el deseo de seguir aprendiendo. Y posibilita el enriquecimiento del conocimiento entre la interacción con los docentes y los pares compañeros de grupo.

El liderazgo transformacional implica una serie de características que permite que el individuo pueda promover cambios en sus pares estimulándolos intelectualmente en asuntos pedagógicos e institucionales con un adecuado acompañamiento para el aprendizaje organizacional, de tal manera que pueda modelar nuevos líderes docentes siendo necesario que se capaciten para poder desarrollar dichas habilidades.

Sin embargo, esta capacitación debe ser realizada por personal especializado en función que esta capacidad de transformar es difícil de lograr y asumir en forma comprometida por los docentes, debido a la diversidad de personalidad, rasgos y motivación intrínseca que los impulsa, además de su nivel de capacidad disposición. Siendo el primero determinado por el conocimiento, la experiencia y las habilidades, y el segundo agrupa la confianza, el compromiso y la motivación.

Además, éste tipo de liderazgo en los docentes formularia hábitos que impulsen mejoras para formular cambios y reestructuración de la institución educativa. Y por último, estudia como variables: (1) La motivación que inspira el líder docente, (2) la estimulación intelectual del líder docente hacia sus seguidores, (3) el acompañamiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales, (4) la influencia ética del líder docente en los seguidores y (5) la tolerancia psicológica del líder docente.

El liderazgo transformacional presenta características como, motivación de los docentes, estimulación intelectual, interés por brindar confianza, imagen que proyecta el docente y tolerancia en los docentes.

2.2 CALIDAD DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

2.2.1 **Concepto de Calidad**: es la búsqueda del mejoramiento continuo de los resultados del aprendizaje.

La calidad en el desarrollo educativo se determina por la pertinencia de los propósitos, los cuales deben ser relevantes para las personas y la sociedad y dar respuesta a las necesidades presentes y futuras de los beneficiarios, por la eficacia, que es la capacidad que tiene el centro para obtener los resultados deseados con todos los

estudiantes en el tiempo previsto y por la eficiencia, que se refiere a la capacidad de hacer una gestión satisfactoria que los recursos que se poseen.

La educación es de calidad cuando logra la construcción de saberes o conocimientos valores y actitudes adecuados para un desarrollo de sujetos libres, activos críticos y consientes. Se entiende por conocimientos adecuados a una amplia variedad de conceptos claves y procedimientos o destrezas requeridas para resolver problemas y que se construyen sobre la base del manejo de un volumen crítico de información actualizada valida y confiable.

2.2.2 **Gestión Pedagógica:** De acuerdo con Freeman (1994), La Gestión Pedagógica es el proceso participativo, planificado y organizado por medio del cual el director, como líder pedagógico y gerente del centro educativo, guía, anima, motiva e involucra a la comunidad educativa a aunar esfuerzos y voluntades en función de lograr que todos los estudiantes aprendan para la vida.

Montoya (2010): Conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica.ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos en el PEI y el PCI, garantizando mejorar el servicio y la calidad educativa.

Ministerio de Educación del Ecuador (2012): Gestión Pedagógica son las prácticas recurrentes que permiten a la I.E asegurar la coherencia de su propuesta curricular con el PEI, el marco nacional de la política educativa y las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes. Ello incluye el diseño de una propuesta curricular, su puesta en práctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas, su evaluación y retroalimentación, y a partir de las experiencias, la observación y reflexión del trabajo en el aula con los docentes.

Batista (2007): Gestión Pedagógica es un proceso que garantiza la coordinación, orientación, regulación y evaluación de las acciones didácticas y de carácter socio-psico-pedagógicas que realiza el colectivo mediante un trabajo metodológico y el trabajo personalizado a través de cuya relación se manifiesta la dialéctica que determina el carácter consiente, sistémico e integrador de este proceso de formación integral de los estudiantes.

Gestión pedagógica de los docentes: Es la función realizada por el docente que consiste en planificar, organizar, conducir y controlar los procesos de enseñanza aprendizaje para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes de las

Instituciones Educativas.

2.2.3 **Dimensiones de la Gestión Pedagógica**.

Panta (2010): Menciona como dimensiones de la Gestión Pedagógica:

a. Planificación Curricular.

b. Recursos Didácticos.

c. Capacidades Didácticas.

Baldoceda (2008): Señala como dimensiones de la gestión pedagógica del

docente las siguientes:

a. Metodología.

b. Motivación.

c. Evaluación

d. Reforzamiento.

e. Empatía.

f. Valores.

Batista (2007): Señala las dimensiones:

a. El trabajo Metodológico.

b. El trabajo educativo personalizado.

Por su parte Montoya (2010): Señala que la gestión pedagógica comprende cinco dimensiones:

a. Gestión Pedagógica preparatoria.

b. Gestión pedagógica de dominio de la materia.

c. Gestión pedagógica didáctica

d. Gestión Pedagógica del clima organizacional.

e. Gestión pedagógica de la Evaluación.

Por otro lado **Duchi y Andrade (2001)** en su tesis "Los procesos de gestión administrativa y pedagógica del núcleo Nataniel Aguirre Cochabamba-Bolivia Manifiesta las dimensiones de la gestión pedagógica son las siguientes:

a. La formación Docente

b. La capacitación Docente

c. El curricular

Por otro lado el Ministerio de Educación del Perú (2012): Señala como dimensiones de la Gestión Pedagógica:

1) El Currículo

1.1. Programaciones sistematizadas en el Proyecto Curricular Institucional.

1.2. Adecuación y contextualización del currículo

1.3Competencias, capacidades, actitudes, su organización, secuenciación y diversificación curricular.

2) Estrategias metodológicas y didácticas

2.1 Diseño de estrategias.

2.2 Planeación didáctica

2.3Capacitación y actualización de docentes, directores.

3) Evaluación de los aprendizajes

3.1 Instrumentos, procedimientos, y criterios de evaluación.

3.2 Seguimiento de los aprendizajes.

3.3 Decisiones para la mejora de los aprendizajes

4) Uso de Materiales y recursos didácticos.

4.1 Medios didácticos (Visuales, audiovisuales.

4.2 Equipamiento de aulas con tecnologías de la información y la comunicación.

5) Participación de los agentes educativos en las actividades de la Institución

5.1 Departamentos y órganos colegiados.

5.2 Tutoría y orientación del alumnado.

5.3 Integración y atención a las familias.

5.4 Comunicación y sistema de relaciones con la comunidad educativa.

5.4 Trabajo en equipo.

5.5. Conocimiento y cumplimiento de normativa.

2.3 EL DIRECTOR COMO PROMOTOR DE TALENTOS

La participación que debe propiciar el director es un compromiso cognitivo y emocional del equipo de trabajo, donde él debe crear situaciones, de manera que anime a los miembros de la organización a contribuir al logro de metas y compartir las responsabilidades correspondientes. La participación deja fluir la creatividad de los empleados y permite que éstos se sientan más aceptados y comprometidos, mejorando la autoestima, la satisfacción en el trabajo y la cooperación con el grupo; de esta manera, se da una mejor comunicación y un mayor proceso colaborativo (**Newstrom** 2007).

Para **Longo** (2009), quien delega lo hace desde la posición de quien sabe aquello que quiere y hacia dónde va, puede confiar en otro y le brinda la capacidad para tomar decisiones, conociendo los límites del accionar, en un área determinada; es decir controla la situación. En las organizaciones donde se ejerce un Liderazgo Distribuido, las personas se ven motivadas a tomar iniciativas con o sin encargo previo, generando valor por sí mismas, más allá de los conocimientos o la voluntad, que se le pueda estar delegando.

Este planteamiento nos permite ver un nuevo rol del director, que se convierte de líder a un agente motivador de cambios en el entorno educativo y propulsor de las habilidades, capacidades y talentos de los miembros de su organización. Con el desarrollo del Liderazgo Distribuido y la promoción de talentos se promueve la resolución eficaz de los problemas que se suscitan dentro de la cultura organizativa.

El director que ejerce un Liderazgo Distribuido es un activador de talentos, capaz de atraer a su entorno individuos con deseos de aprender y emprender nuevos retos, innovando y comprometiéndose con el logro de metas.

Según **Longo** (2008), las características que se observan en el director que desarrolla una perspectiva distribuida se da cuando:

- Brinda desafíos abiertos a la aportación e iniciativa de los otros.
- Invita a los integrantes de la organización a ser propietarios de proyectos, vivirlos y protagonizarlos.
- Incentiva la búsqueda de colaboraciones, la construcción de comunidades y redes.
- Permite una comunicación fluida entre sus miembros.
- Es promotor de la experimentación y el aprendizaje.
- Es capaz de trasladar la capacidad de decisión a otros.

Desde la perspectiva del Liderazgo Distribuido no puede existir un líder tradicional, el cual se encargue de resolver todas las situaciones que se presenten; por el contrario, todos los miembros pueden estar inmersos en las acciones y actividades de la organización. No se concibe desde este sentido un director con poca apertura hacia los integrantes de la organización.

Quien asume el rol de director no incrementa su poder, sino promueve en su entorno el surgimiento de líderes dispuestos a asumir tareas con mucha iniciativa,

dispuestos a compartir y enriquecer sus habilidades. Entonces, el director asume una postura delegante.

Para los autores el Liderazgo Distribuido va más allá de la función que puede ejercer solo el director o un individuo de una organización, éste más bien se ve reflejado en todos los actores de la misma, en la medida que cada uno de ellos puedan desarrollar algunas características como la confianza, el talento, la motivación, etc.

No obstante, la Teoría de la Cognición y de la Actividad han permitido formar algunas bases para el desarrollo de la concepción del liderazgo desde una perspectiva distribuida, permitiendo identificar la naturaleza de una organización y los aprendizajes colaborativos que se dan en ella.

Dentro de este marco, el rol del director se define con una imagen distinta donde se muestra como un promotor del desarrollo de talentos en los integrantes de su equipo.

CAPÍTULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Y PROPUESTA

CAPÍTULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN Y PROPUESTA

3.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Los resultados de la aplicación del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Pública Rosa Agustina Donayre de Morey se observarán en los cuadros de frecuencia con su respectivo gráfico de barras, así mismo se hace el análisis de cada gráfico, para determinar la realidad del desempeño docente, para diseñar nuestra propuesta. Por esta razón se vio que era necesario conocer, ante todo, qué opinión tiene los estudiantes y docentes acerca del problema.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÒN

CUADRO Nº 01

RESULTADO GENERAL DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY"- IQUITOS, 2015"

LIDERAZGO DEL DIRECTOR	RESULTADOS						TOTAL	
	EFICIENTE		DEFICIENTE					
	BUENO		REGULAR		MALO			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Liderazgo autocràtico	8	8.9	22	24.4	60	66.7	90	100.0
Liderazgo democrático	6	6.7	17	18.9	67	74.4	90	100.0
Liderazgo liberal	5	5.6	27	30.0	58	64.4	90	100.0
T OT A Lξ	6	7.1	22	24.4	62	68.5	90	100.0
T OT A L	6	7.1	84		92.9		90	100.0

FUENTE: DE LAS INVESTIGADORAS

INTERPRETACIÓN DE LA TABLA N° 01

En la tabla N° 01 se observa el resultado general de "Liderazgo del director y calidad de la gestión pedagógica en la institución educativa pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015", y es lo siguiente:

Del promedio (ξ) de 90 (100%) de docentes, 6 (7.1%) de docentes manifestaron que, es bueno el liderazgo del director, 22 (24.4%) de docentes manifestaron que, es regular el liderazgo del director, 62 (68.5%) de docentes manifestaron que, es deficiente el liderazgo del director, lo que permite concluir que los docentes confirmaron que el liderazgo del director es deficiente en la institución educativa pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015, debiendo los docentes asumir responsabilidades

juntamente con su director para mejorar la calidad educativa en la institución educativa y los docentes deben coadyuvar en el liderazgo del director.

Este resultado permitió lograr el objetivo específico de la investigación que dice: Conocer el nivel del liderazgo del director en la institución educativa primaria secundaria, "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, Loreto 2015.

También se observa que de 90 (100%) de docentes, 84 (92.9%) de docentes afirmaron que el liderazgo del director influye de manera deficiente en la calidad de la gestión pedagógica y 6 (7.1%) de docentes concluyen que el liderazgo del director influye de manera eficiente en la calidad de la gestión pedagógica, lo que permite concluir que el liderazgo del director influye de manera deficiente en la institución educativa primaria secundaria, "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, Loreto 2015, debiendo los docentes que asumir una gran responsabilidad con el liderazgo del director, con el objetivo que la institución educativa tenga que repercutir de manera eficiente ante la comunidad y autoridades educativas, y que repercute en los estudiantes.

Este resultado permitió aprobar la hipótesis derivada de la investigación que dice: El liderazgo del director será deficiente en la Institución Educativa Pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015.

CUADRO Nº 02

RESULTADO GENERAL DE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY"- IQUITOS, 2015

CALIDAD DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA	RESULTADOS						TOTAL	
	ALTO		BAJO					
	SIEMPRE		AVECES		NUNCA			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Clima escolar	10	11.1	22	24.4	58	64.4	90	100.0
Trabajo en equipo	8	7.8	16	18.9	66	73.3	90	100.0
Centra la atención en los objetivos de la aula	5	5.6	25	27.7	60	66.7	90	100.0
T 0 T A L ξ	8	8.2	21	23.7	61	68.1	90	100.0
T OT A L	8	8.2	82		91.8		90	100.0

FUENTE: DE LAS INVESTGADORAS

INTERPRETACIÓN DE LA TABLA N° 02

En la tabla N° 02 se observa el resultado general La calidad de la gestión pedagógica será bajo en la Institución Educativa Pública Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015, y es lo siguiente:

- CLIMA ESCOLAR

De 90 (100%) de docentes, 10 (11.1%) de docentes manifestaron que la calidad de la gestión pedagógica, el clima escolar siempre es alto, y 22 (24.4%) de docentes manifestaron que el clima escolar a veces es bajo, y 58 (64.4%) de docentes confirmaron que nunca hubo la calidad de la gestión pedagógica, es decir es bajo, lo que permite concluir que la calidad de la gestión pedagógica es bajo en la institución educativa pública primaria y secundaria de menores "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015.

- TRABAJO EN EQUIPO

De 90 (100%) de docentes,8 (7.8%) de docentes manifestaron que la calidad de la gestión pedagógica, en lo que se refiere trabajo en equipo siempre es alto, y 16 (18.9%) de docentes manifestaron que a veces se da el trabajo en equipo, considerado como bajo, y 66 (73.3%) de docentes confirmaron que nunca hubo calidad de la gestión pedagógica, es decir es bajo, lo que permite concluir que la calidad de la gestión pedagógica es bajo en la institución educativa pública primaria y secundaria de menores "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015.

- CENTRA LA ATENCIÓN EN LOS OBJETIVOS DE LA AULA

De 90 (100%) de docentes,5 (5.6%) de docentes manifestaron que la calidad de la gestión pedagógica, en lo que se refiere la atención en los objetivos de la aula siempre es alto, y 25 (27.7%) de docentes manifestaron que a veces se centra la atención en los objetivos de la aula, considerado como bajo, y 60 (66.7%) de docentes confirmaron que nunca hubo calidad de la gestión pedagógica, tampoco se centra la atención en los objetivos de la aula es decir es bajo, lo que permite concluir que la calidad de la gestión pedagógica es bajo en la institución educativa pública primaria y secundaria de menores "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015.

También se observa que el total de 90 (100%) de docentes, 8 (8.2%) de docentes afirmaron que el liderazgo del director, es alto, y 82 (91.8%) de docentes afirmaron que es bajo.

Este resultado permitió aprobar la hipótesis derivada de la investigación que dice: La calidad de la gestión pedagógica será bajo en la institución educativa pública primaria y secundaria de menores "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015

ANÀLISIS BIVARIADO

RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y CALIDAD DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY"- IQUITOS, 2015

CUADRO Nº 03

LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA CALIDAD DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY"- IQUITOS, 2015

LIDERAZGO DEL DIRECTOR	CALIDAD DE GESTION				TOTAL	
	ALTO		BAJO			
	n	%	n	%	n	%
EFICIENTE	2	2.2	4	4.4	6	6.6
DEFICIENTE	6	6.7	78	86.7	84	93.4
T OT A L	8	8.9	82	91.1	90	100.0

X^2_C=15,958 X^2_t = 8.467 gl=6 p= 0,00

Chi Cuadrada (X^2):

Se obtuvo $X^2_c = X^2_c = 15.958$, $X^2_t = 8.467$, gl = 6, $\alpha = 0.05$, observando que $X^2_c > X^2_t$.

INTERPRETACIÓN DE LA TABLA N° 03

En la tabla N° 03 se observa "El liderazgo del director y calidad de la gestión pedagógica en la Institución educativa "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015, y es lo siguiente:

Al analizar estilos el liderazgo del director eficiente, se observa que, de 6 (6.6%) de docente, 2 (2.2%) de docentes de la Institución educativa "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015, confirmaron que el liderazgo del director, es alto y 4 (4.4%) de docentes confirmaron que el liderazgo del director, es bajo.

Al analizar el liderazgo del director deficiente, se observa de 84 (93.4%) de docentes, 6 (6.7%) de docentes de la Institución educativa "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015, manifestaron que el liderazgo del director, es alto, y 78 (86.7%) de docentes afirmaron que el liderazgo del directo, es bajo.

Para establecer y determinar la relación entre "el liderazgo del director y calidad de la gestión pedagógica en la Institución educativa "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015, se realizó la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X2) con lo que se logró el objetivo específico de la investigación que dice: Establecer la relación entre el liderazgo del director y la calidad de la gestión pedagógica en la institución educativa primaria secundaria, "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015, logrando también el objetivo general de la investigación que dice: Conocer la relación entre estilos de liderazgo y desempeño docente en la institución educativa pública N° 61001 "Club de Leones", Iquitos – 2016

Al establecer la relación entre el liderazgo del director y la calidad de la gestión pedagógica en la institución educativa primaria secundaria, "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015, aplicando la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2) se obtuvo $X^2_c = 7.958$, $X^2_t = 3.467$, gl = 4, $\alpha = 0.05$, observando que $X^2_c > X^2_t$.

Con este resultado se aprueba la hipótesis derivada de la investigación que dice: La relación entre liderazgo del director y la calidad de la gestión pedagógica será altamente significativa en la institución educativa pública primaria y secundaria de menores "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015

Al aplicar la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2) se obtuvo $X^2_c \neq X^2_t$, gl = 4, $\alpha = 0.05$ demostrando que están relacionadas las variables: El liderazgo del director y la calidad de la gestión pedagógica en la institución educativa pública primaria y secundaria de menores "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos.

Al realizar el análisis de liderazgo del director en relación a la calidad de la gestión pedagógica se encontró que el 84 (92.9%) de docentes afirmaron que el liderazgo del director es deficiente, lo que permite concluir que el liderazgo del director influye de manera deficiente en la institución educativa pública primaria y secundaria de menores "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015, este resultado coincide con RINCON (2005, 84), efectuó un estudio de investigación acerca de la "Relación entre Estilo de Liderazgo del Director y Desempeño de Docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas"; sobre una muestra estratificada que ha sido considerada proporcionalmente de los 9 colegios que conformaron el universo, teniendo diferentes muestras de docentes y alumnos en cada colegio. Siendo en total la muestra 165 docentes y 377 alumnos.

Al realizar el análisis inferencial mediante la aplicación de la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2) se encontró que $X^2_c = 15.958$, $X^2_t = 8.467$, gl = 6, $\alpha = 0.05$, observando que $X^2_c > X^2_t$, lo que permitió aceptar la hipótesis de estudio: La relación entre liderazgo del director y la calidad de la gestión pedagógica será altamente significativa en la institución educativa pública primaria y secundaria de menores "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015

3.2 CONSTRUCCIÓN DE UN PROGRAMA DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR BASADO EN LAS TEORÍAS CIENTÍFICAS DE BERNARD BASS Y BURNS

I.- INTRODUCCIÓN

En los últimos años, los estudios que se han realizado en las instituciones educativas se ven influenciados por el Liderazgo Transformacional. Por tal motivo, se vienen investigando temas relacionados al liderazgo directivo y la calidad de la gestión pedagógica; pues se asume en muchas ocasiones que, el éxito de una institución va de la mano con la gestión educativa que ejercen los directivos y docentes.

El estudio del liderazgo desde el ámbito educativo toma relevancia, ya que se considera que el éxito de las instituciones educativas se ve relacionado con el tipo de liderazgo que la institución desarrolle. Destacando que el Liderazgo Transformacional de Burns y replantea una nueva forma de liderar, donde las funciones son asumidas por los integrantes de una organización y no solo por una persona, que en nuestro caso sería el director, quien a través de este tipo de liderazgo redefine su rol dentro de la institución, como el motivador y gestor de talentos.

Las investigadoras frente a la crucial problemática de la deficiente calidad de la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública Rosa Agustina Donayre de Morey ha creído conveniente presentar una propuesta concreta de un Programa de Liderazgo Transformacional del director. Se han amalgamado todos esos elementos dentro de una visión futurista de la educación, pretendemos construir un colegio con una organización inteligente que enfrente la auténtica calidad educativa.

Burns (1978) propulsor de la teoría del liderazgo transformacional.Este investigador estudió la forma en que los líderes motivaban a sus seguidores para movilizarles más allá de sus intereses personales, hacia los objetivos de la organización en diferentes tipos de instituciones.

De acuerdo a Burns, la mayor distinción entre el liderazgo transaccional y transformacional, dice relación con el proceso por el cual los líderes motivan a sus seguidores (**Nguni**, **Sleegers** y **Denessen**, 2006). El Liderazgo transaccional pone el motor de la motivación en el interés personal de los seguidores por tanto ellos siguen al líder en función de las recompensas-; mientras que el liderazgo transformacional apela a los valores y emociones de los seguidores.

La perspectiva del liderazgo transformacional se interesa por los valores y propósitos morales compartidos al interior de una organización, por las relaciones entre los miembros y por alcanzar sus objetivos a través de potenciar en la gente su compromiso, motivación y desarrollo profesional.

Bernad Bass (1985). Para este autor: Los líderes transformacionales no sólo reconocen las necesidades de sus seguidores, sino que van más allá; se concentran en el desarrollo de los seguidores, al mismo tiempo que los conducen hacia objetivos organizacionales más elevados de lo que ellos individualmente esperan y que pueden ser alcanzados grupalmente.

Finalmente, ha sido Leithwood junto a sus colegas quienes han llevado estos aportes al campo educativo.

Leithwood y Jantzi (1999). El enfoque transformacional releva los comportamientos y prácticas directivas orientadas a crear una visión y metas para la

escuela; brindar estimulación intelectual; ofrecer apoyo individualizado, modelar las prácticas y valores profesionales, demostrar expectativas de alto desempeño, y desarrollar estructuras para fomentar la participación en las decisiones de la escuela.Se trata entonces de un liderazgo que compromete a la organización, desarrolla nuevos líderes y "genera capacidades".

Hopkins (2001). El enfoque transformacional plantea que los cambios complejos y dinámicos de la escuela son mejor enfrentados cuando existe un liderazgo capaz de comprender, incidir y transformar la cultura escolar.

El principal aporte del liderazgo transformacional es que, mediante el cambio cultural, contribuye a la capacidad de una organización para mejorar en forma continua. Es un enfoque que se considera necesario, pero a la vez insuficiente para la mejora, ya que carece de una orientación específica hacia el aprendizaje de los estudiantes.

Harris et al (2003) Dentro de esta perspectiva de liderazgo, algunas características importantes del líder son su inteligencia emocional y sus habilidades sociales.

II.-FUNDAMENTACIÓN

Fundamentación Filosófica del Programa de Liderazgo Transformacional

La propuesta del Programa de Liderazgo Transformacional del director para mejorar la calidad de la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública Rosa Agustina Donayre de Morey de Iquitos tiene como fundamento filosófico el enfoque sistémico del Dr. Mario Bunge.

La concepción sistémica consiste en suponer que los objetos en cuestión, lejos de ser simples o de estar aislados, son sistemas o partes de sistemas. A su vez, un sistema

es un objeto complejo que tiene propiedades globales y se comporta como un todo debido a que sus componentes están unidos entre sí.

Lo sistémico postula que toda cosa concreta y toda idea son un sistema o un componente de algún sistema. Por consiguiente, es coherente con el idealismo, así como también con el materialismo, pueden adoptarlo tanto los creyentes religiosos como los no creyentes.

El humanismo significa también una actitud de respeto profundo por el ser humano, es la afirmación del valor incondicional de la condición humana. Consiste en reconocer al hombre como hombre. Frente al privilegiado que separa a los hombres en dos grupos, los superiores y los inferiores, el humanista se yergue para afirmar la unidad y los inferiores, el humanista se yergue para afirmar la unidad de todos los hombres, para reconocer la dignidad y la nobleza de su condición humana, para luchar por liberación total y definitiva.

Fundamentación Epistemológica del Programa de Liderazgo Transformacional del Director

Burns (1978) propulsor de la teoría del liderazgo transformacional.Este investigador estudió la forma en que los líderes motivaban a sus seguidores para movilizarles más allá de sus intereses personales, hacia los objetivos de la organización en diferentes tipos de instituciones.

De acuerdo a Burns, la mayor distinción entre el liderazgo transaccional y transformacional, dice relación con el proceso por el cual los líderes motivan a sus seguidores (**Nguni**, **Sleegers** y **Denessen**, 2006).

La perspectiva del liderazgo transformacional se interesa por los valores y propósitos morales compartidos al interior de una organización, por las relaciones entre los miembros y por alcanzar sus objetivos a través de potenciar en la gente su compromiso, motivación y desarrollo profesional.

Bernad Bass (1985). Para este autor: Los líderes transformacionales no sólo reconocen las necesidades de sus seguidores, sino que van más allá; se concentran en el desarrollo de los seguidores, al mismo tiempo que los conducen hacia objetivos organizacionales más elevados de lo que ellos individualmente esperan y que pueden ser alcanzados grupalmente.

Leithwood y **Jantzi** (1999). El enfoque transformacional releva los comportamientos y prácticas directivas orientadas a crear una visión y metas para la escuela; brindar estimulación intelectual; ofrecer apoyo individualizado, modelar las prácticas y valores profesionales, demostrar expectativas de alto desempeño, y desarrollar estructuras para fomentar la participación en las decisiones de la escuela.Se trata entonces de un liderazgo que compromete a la organización, desarrolla nuevos líderes y "genera capacidades".

Hopkins (2001). El enfoque transformacional plantea que los cambios complejos y dinámicos de la escuela son mejor enfrentados cuando existe un liderazgo capaz de comprender, incidir y transformar la cultura escolar.

El principal aporte del liderazgo transformacional es que, mediante el cambio cultural, contribuye a la capacidad de una organización para mejorar en forma continua. Es un enfoque que se considera necesario, pero a la vez insuficiente para la mejora, ya que carece de una orientación específica hacia el aprendizaje de los estudiantes.

III.- OBJETIVOS

_Fortalecer el liderazgo directivo en los diferentes niveles de gestión pedagógica en la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey.

_Implementar el liderazgo transformacional como parte esencial de la cultura organizacional a fin de mejorar la calidad de la gestión pedagógica en la Institución Educativa. Rosa Agustina Donayre de Morey.

_Brindar una nueva visión de prácticas de liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Pública Rosa Agustina Donayre de Morey.

IV.- CONTEXTO EDUCATIVO

El Programa de Liderazgo Transformacional del Director permite establecer los procesos internos y externos a tener en cuenta para la conducción de la escuela hacia la consecución y mejora de la calidad de la gestión pedagógica en la institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey-Iquitos, partiendo de un diagnóstico determinado,expresado en la deficiente calidad de la gestión pedagógica y evaluación permanente de los procesos pedagógicos y de gestión a fin de obtener el impacto social deseable.

El Programa de Liderazgo Transformacional del Director considera los siguientes elementos:

a) Actores educativos

Director de la Institución Educativa

Docentes: Guía y facilitador, que brinda ayuda continua y sostenida para seguir de manera continua al aprendizaje que desarrolla el estudiante ofreciendo apoyo y soporte necesario, es quien reta al estudiante en profundizar el significado y el sentido que atribuye los aprendizajes a lograr.

Estudiantes: Es el centro del aprendizaje.

Padres de familia: Personas que confiaron a la Institución Educativa la formación de sus hijos, son parte esencial en el aprendizaje.

Personal Administrativo: personal que realizan actividades administrativas que apoyan la gestión de los aprendizajes.

b) Sociedad Civil

Conjunto de personas que comparten características, objetivos, expectativas, intereses privados y públicos, singulares y generales que constituyen un eje fructífero para el desarrollo de los fenómenos sociales, entre ellos los educativos en un contexto determinado.

c) Políticas educativas

Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública: Tener modelos de funcionamiento para mejor atención a las demandas de los ciudadanos, para la cadena de producción de bienes y servicios considerando como valor público.

La Ley General de Educación y su Reglamento: La I.E. es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo; la I.E. es una comunidad de aprendizaje y el logro de aprendizaje y formación integral.

d) Evaluación. Resultado de las actividades desarrolladas en el proceso con el objeto de generar cambio en los estudiantes, se obtenga rendimiento satisfactorio y la formación integral de todos los estudiantes de educación básica regular.

IV.-METODOLOGÍA

El Programa de Liderazgo Transformacional del Director se desarrollará con toda la muestra de docentes y estudiantes para poder potenciar la toma de decisiones, a través de las características y factores del liderazgo transformacional. Fundamentalmente se trabajará con seis (05) talleres vivenciales de tres sesiones cada taller de 90 minutos, con una frecuencia de 3 sesiones por semana.

V.- EVALUACIÓN

La evaluación del programa debe realizarse en tres momentos: al principio, durante y al finalizar los talleres.

CONCLUSIONES

- Se corroboró el problema de la calidad de la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública Rosa Agustina Donayre de Morey de Iquitos evidenciándose un nivel deficiente.
- La relación entre liderazgo del director y la calidad de la gestión pedagógica fue bajo, en la Institución Educativa Pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"-Iquitos.
- Se confirmó la hipótesis: Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo del director y calidad de la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública Rosa Agustina Donayre de Morey.
- Se diseñó la propuesta referida al Programa de Liderazgo del director sustentado en las Teorías Científicas de Bernard Bass y Burns para mejorar la calidad de la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública Rosa Agustina Donayre de Morey.

RECOMENDACIONES

- A la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación, debe organizar y ejecutar programas, seminarios y talleres para potenciar la calidad de la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015.
- Fomentar la elaboración de un FODA institucional para detectar los factores que influyen en la relación la calidad de la gestión pedagógica y el liderazgo del director en la Institución Educativa Pública Rosa Agustina Donayre de Morey de Iquitos.
- Impulsar la mejora de calidad de la gestión pedagógica a través del liderazgo del director.

- Incentivar la planificación estratégica en la calidad de la gestión pedagógica a través del reconocimiento personal e institucional.
- Analizar los factores internos y externos que influyen en la relación de calidad de la gestión pedagógica y el liderazgo del director.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alvarado, O. (2000). *Elementos de administración general*. Lima, Perú: Editorial Udegraf.

Alvarado, O. (2002). *Gestión educativa. Instrumentos*. Lima, Perú: Editorial Udegraf.

Álvarez, M. (1998*). El liderazgo de la calidad total*. Madrid:Escuela Española.

Ander – Egg, E. (1996). La Planificación Educativa. Conceptos, métodos, estrategias y Técnicas para educadores. Argentina. Latinoamerica_vaillant.pdf

Anderson,S.(2015). Panorama de Gestión Escolar. Departamento de Liderazgo, Políticas y Educación de Adultos. Instituto de Estudios de la Universidad de Toronto.

Claudon, K. y Laudon,J.P. (1996) *Administración de los Sistemas de Información*, Pretince Hall, México.

Gómez, C. (2010). *Planeamiento estratégico*. Perú: Fondo editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Guédez, V. (1998). *Gerencia, cultura y educación*. Caracas: Fondo Editorial Tropykos / CLACDEC

Harf, R. y Azzerbony D. (2010). *Conduciendo la escuela: manual de gestión directiva*. Argentina: Ediciones Novedades Educativas.

Hill Charles W. L., Jones,R. (1996) *Administración Estratégica un enfoque integrado*, Tercera edición, Mc Graw-Hill Interamericana S.A., Bogotá.

Koontz, H. (1994). *La Administración, Una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill Internacional.

MINEDU (2009). *Diseño Curricular Nacional. Ministerio de Educación del Perú*

MINEDU (2013). *Marco de Buen desempeño del directivo*. Ministerio de Educación del Perú.

MINEDU (2014). *Orientación y asesoramiento. Ministerio de Educación del Perú.*

Murillo, F. (2003). *La investigación sobre eficacia escolar en Iberoamérica. Revisión internacional sobre estado del arte*. Convenio Andrés Bello-Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, España, y CI DE, Chile.

Murillo, F. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: liderazgo transformacional al liderazgo distributivo*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

Murillo, J. (2006). "*Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*" REICE Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad. Eficacia y Cambio en Educación, volumen 4 (4e), pp. 11-24. Consulta: 11 abril2011.<http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2.pdf.>

Robbins, S. (1994*). Administración, teoría y Práctica*. México: Prentice Hall Hispanoamerica, S.A.

Robbins, S. (1996) *Comportamiento Organizacional*, Pretince Hall, México.

Rodriguez, D. (2004) *Diagnóstico organizacional*, Ediciones Universidad Católica de Chile, Séptima Edición, Santiago.

Salinas, E. (2014). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa Policía Nacional del Perú "Juan Linares Rojas"*, Oquendo, Callao 2013. (Tesis de Maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos: Perú).

Tello, C. (2008). *Gestionar la escuela en Latinoamérica. Gestión educativa, realidad y política*. Revista Iberoamericana de Educación, 46 (6), 149-156.

Triviños, A.(2013). *Prácticas de Liderazgo Distribuido en el contexto escolar*. Tesis de Maestría en la mención de Gestión Y Liderazgo Escolar de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Universidad de Toronto, Canadá

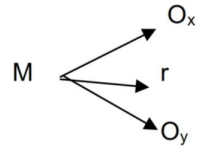
Weinstein, J. et al. (2009). "*Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje*". Hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica.

ANEXOS

ANEXO N° 01

A. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: "LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y CALIDAD DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA"ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY"- IQUITOS, 2015"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		ESTRATEGIAS (METODOLOGÍA)	INSTRUMENTOS
Problema General ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y calidad de la gestión pedagógica en la institución educativa pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015? Problemas específicos ¿Cómo es el liderazgo del director en la institución educativa pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015? ¿Cómo es la calidad de la gestión pedagógica en la institución educativa pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y la calidad de la gestión pedagógica en la institución educativa pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015?	Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo del director y calidad de la gestión pedagógica en la institución educativa pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015? Objetivos específicos Identificar el liderazgo del director en la institución educativa pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015 Identificar la gestión pedagógica en la institución educativa pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015 Establecer el liderazgo del director y la	Hipótesis General. El liderazgo del director tiene relación estadísticamente significativa en la calidad de la gestión pedagógica en la institución educativa pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015 Hipótesis específicas H1: El liderazgo del director será deficiente en la institución educativa pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015 H2: La gestión pedagógica será bajo en la institución educativa pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015 H3: La relación entre el liderazgo del director y la calidad de la gestión pedagógica será altamente significativa en la	**INDEPENDIENTE (X)** Liderazgo del director	Liderazgo autocrática Liderazgo democrático	Toma las decisiones solo. No permite la participación o discusión del grupo Es el dueño de la información No delega responsabilidades Fija los objetivos a cumplir Administra premios y castigos Tiene control sobre todo y sobre todos. Fomenta la participación activa del grupo Agradece la opinión del grupo y no margina a nadie El objetivo es el bien grupal Escucha activa teniendo en cuenta todas las opiniones Delega tareas en otros y confía en la capacidad de su grupo Ofrece ayuda y orientación Reconoce al líder como autoridad y como líder Proporciona los recursos considerados válidos para el equipo de trabajo. Tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores Propone alternativas con capacidad de ilusionar y convencer a sus colaboradores Se concentra en liderarse en primer lugar a sí mismo Influye en las personas del mismo nivel organizacional para lograr objetivos en común con la organización Evalúa su capacidad de dirección si como su aptitud.	EFICIEBTE (Bueno) 75-100% DEFICIENTE Regular 51-74% Malo 00-50%	Tipo de investigación El estudio pertenece al tipo correlacional porque se medirá el grado de asociación entre las variables: el liderazgo del director y calidad de la gestión pedagógica en la institución educativa pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015, es decir primero se medirá cada variable en forma independiente y después se medirá y analizará la relación entre las variables en estudio (HERNÁNDEZ, R. FERNÁNDEZ, C. BAPTISTA, P. 2000) Diseño de la investigación El diseño de investigación que se empleará en el estudio será el no experimental del tipo transeccional correlacional. Será el no experimental porque no se manipulará la variable independiente: el liderazgo del directo, sino que se observará los hechos tal como se dan en su contexto natural, para ser analizados Será del tipo transeccional correlacional porque se recolectará los datos de las variables el liderazgo del director y calidad de la gestión pedagógica en la institución educativa pública "Rosa Agustina Donayre de Morey"- Iquitos, 2015, en un solo momento y en un tiempo único, luego se describirá el comportamiento de cada una de las variables y después se establecerá las relaciones entre las variables en estudio. El diagrama del diseño metodológico es el siguiente: 	**Técnicas** a) cuestionario de conocimient o

	calidad de la gestión pedagógica en la institución educativa pública “Rosa Agustina Donayre de Morey”- Iquitos, 2015	pública “Rosa Agustina Donayre de Morey”- Iquitos, 2015	**DEPENDIENTE (Y)** Calidad de la gestión pedagógica	• Clima escolar	• Trabaja en un ambiente de respeto y confianza • Genera espacios y oportunidades para la evaluación • Mantiene compromiso con la práctica pedagógica • Mantiene un buen clima de trabajo • Comparte responsabilidades por los logros educativos • Compromete a cada integrante de la comunidad educativa. • Aprovecha las competencias individuales para fortalecer el equipo de trabajo	ALTO (Siempre) 75-100% BAJO Medio 51-74%	Significado de los símbolos M = Muestra de estudio O_x O_y = Observación en cada una de las variables R = Relación entre las variables observadas (HERNÁNDEZ, R. FERNÁNDEZ, C. BAPTISTA, P. 2000)	
				• Trabajo en equipo	• Toma acuerdos para establecer las metas y objetivos del equipo • Toma en cuenta los acuerdos como el primer pasos para el trabajo en equipo • Sabe que las tareas no pueden asignarse o imponerse • Distribuye los trabajos en base a la fortaleza de cada individuo y en el crecimiento global del equipo • Implica sentirse parte de un equipo y del valor que tiene para los integrantes. • Fomenta el trabajo en equipo en los alumnos • Comprende que el trabajo en equipo requiere que cada integrante ponga a disposición sus habilidades	Bajo 00-50%		
				• Centrar la atención en los objetivos de la escuela	• Reconoce que muchos esfuerzos y recursos tienden a difumarse por la carencia de una orientación clara y precisa. • Reconoce que el prestigio de la escuela radica en la apariencia física del inmueble, el cumplimiento del horario, disciplina de los alumnos • Tiene afán de sobresalir en estadísticas solo con un grupos de estudiantes • Prepara a un grupo determinado de estudiantes para los concursos académicos • Pierde la vista que su compromiso como institución es la formación de todos sus alumnos • Reconoce que muchos maestros invierten sus energías en actividades que poco tienen que ver con el aprendizaje de los alumnos			

B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA INVESTIGACIÓN.

ESCUELA DE POST GRADO “PEDRO RUIZ GALLO”

MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO N° 01

Dirigido a los docente de la institución educativa pública “Rosa Agustina Donayre de Morey”- Iquitos, 2015

I. Presentación

El presente cuestionario tiene por objetivo recoger información el liderazgo del director, así como la calidad de la gestión pedagógica en la institución educativa pública “Rosa Agustina Donayre de Morey”- Iquitos, 2015

Los resultados servirán para determinar la relación el liderazgo del director y la gestión pedagógica en la institución educativa pública “Rosa Agustina Donayre de Morey”- Iquitos, 2015

El cuestionario es anónimo y la información que se obtiene será de absoluta confidencialidad

¡Muchas gracias por su colaboración!

II. INSTRUCCIONES

- Responde las preguntas que se encuentran en el cuestionario de conocimiento que no le llevará mucho tiempo
- La información que nos proporcione será manejada con la más estricta confidencialidad

- Responde a todas las preguntas con la mayor sinceridad que el caso requiere.
- Desde luego no existen respuestas correctas ni incorrectas
- Lee con atención los enunciados y marca con un aspa (X) la respuesta que crea conveniente

VALOR DE LAS RESPUESTAS

SIEMPRE: 5

CASI SIEMPRE: 4

A VECES: 3

MUY POCAS VECES: 2

NUNCA: 1

VARIABLE INDEPENDIENTE (X). Liderazgo del director	**RESPUESTAS**				
	S	**CS**	**AV**	**MPV**	**N**
Liderazgo autocrático 1. Toma las decisiones solo					
2. No permite la participación o discusión del grupo					
3. Es el dueño de la información					
4. Delega responsabilidades					
5. Fija los objetivos a cumplir					
6. Administra premios y castigos					
7. Tiene control sobre todo y sobre todos.					
Liderazgo democrático 8. Fomenta la participación activa del grupo					
9. Agradece la opinión del grupo y no margina a nadie					
10. El objetivo es el bien grupal					
11. Escucha activa teniendo en cuenta todas las opiniones					

12. Delega tareas en otros y confía en la capacidad de su grupo					
13. Ofrece ayuda y orientación					
Liderazgo liberal 14. Reconoce al líder como autoridad y como líder					
15. Proporciona los recursos considerados válidos para el equipo de trabajo					
16. Tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores					
17. Propone alternativas con capacidad de ilusionar y convencer a sus colaboradores					
18. Se concentra en liderarse en primer lugar a sí mismo					
19. Influye en las personas del mismo nivel organizacional para lograr objetivos en común con la organización					
20. Evalúa su capacidad de dirección si como su aptitud.					

VALOR DE LAS RESPUESTAS

EXCELENTE: 5

MUY BUENO: 4

BUENO: 3

REGULAR: 2

DEFICIENTE: 1

Variable dependiente (Y). Calidad de la gestión pedagógica	**RESPUESTAS**				
	E	**MB**	**B**	**R**	**D**
Clima escolar. 1. Trabaja en un ambiente de respeto y confianza					
2. Genera espacios y oportunidades para la evaluación					
3. Mantiene compromiso con la práctica pedagógica					
4. Mantiene un buen clima de trabajo					
5. Comparte responsabilidades por los logros educativos					
6. Compromete a cada integrante de la comunidad educativa.					
7. Aprovecha las competencias individuales para fortalecer el equipo de trabajo					
Trabajo en equipo 8. Toma acuerdos para establecer las metas y objetivos del equipo					
9. Toma en cuenta los acuerdos como el primer pasos para el trabajo en equipo					

10. Sabe que las tareas no pueden asignarse o imponerse					
11. Distribuye los trabajos en base a la fortaleza de cada individuo y en el crecimiento global del equipo					
12. Implica sentirse parte de un equipo y del valor que tiene para los integrantes.					
13. Fomenta el trabajo en equipo en los alumnos					
14. Comprende que el trabajo en equipo requiere que cada integrante ponga a disposición sus habilidades					
Centrar la atención en los objetivos de la escuela 15. Reconoce que muchos esfuerzos y recursos tienden a difumarse por la carencia de una orientación clara y precisa.					
16. Reconoce que el prestigio de la escuela radica en la apariencia física del inmueble					
17. Tiene afán de sobresalir en estadísticas solo con un grupos de estudiantes					
18. Prepara a un grupo determinado de estudiantes para los concursos académicos					
19. Pierde la vista que su compromiso como institución es la formación de todos sus alumnos					
20. Reconoce que muchos maestros invierten sus energías en actividades que poco tienen que ver con el aprendizaje de los alumnos					

FECHA……

ENCUESTADOR…….FIRMA……..

INFORME ESTADISTICO DE VALIDEZ

Se determinó mediante el juicio de expertos o método Delphi, los expertos fueron: Dr. Severo Linares Prada

Mgr. Angel López Diaz

Mgr. Doris Sánchez Gonzales

Mgr. Carlos Soplin Ríos

Mgr. Rolando Villacorta Díaz

Los resultados de la revisión se muestran en la tabla de criterios para determinar la validez de un instrumento de recolección de datos para este caso el mismo que debe analizar como mínimo 0.70 en el coeficiente de correlación calculado:

CRITERIOS DE EVALUACION PARA DETERMINAR LA VALIDEZ DE UN INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS A TRAVES DEL JUICIO DE EXPERTOS

N°	**EXPERTO**	**INSTRUMENTOS**	
		Cuestionario de	
		Items	**%**
1	Dr. Severo Linares Prada	**40**	**100.00**
2	Mgr. Ángel López Díaz	**40**	**100.00**
3	Mgr. Doris Sánchez Gonzales	**40**	**100.00**
4	Mgr. Carlos Soplin Ríos	**38**	**95.00**
5	Mgr. Rolando Villacorta Díaz	**38**	**95.00**
TOTAL			**490.00**

EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ:

INTERVALOS DEL PORCENTAJE	TIPO DE VALIDEZ
0 - 24	**Muy baja**
25 - 49	**Baja**
50 - 69	**Regular**
70 - 89	**Aceptable**
90 - 100	**Elevada**

VALIDEZ DEL TEST DE CONOCIMIENTO EL LIDERAGO DEL DIRECTOR Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY"- IQUITOS, 2015

$$Validez = \frac{490.0}{5} = 98.0\%$$

Interpretación de la validez: de acuerdo al instrumento revisado por los expertos se obtuvo una validez del **98.0%;** encontrándose dentro del parámetro del intervalo establecido; considerándose como Validez Elevada

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DEL CONOCIMIENTO EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY”- IQUITOS, 2015

La Confiabilidad para el cuestionario de conocimiento sobre la **“**el liderazgo del director y la gestión pedagógica en la institución educativa pública “Rosa Agustina Donayre de Morey”- Iquitos, 2015”**,** se llevó a cabo mediante el método de inter correlación de ítems cuyo coeficiente es el Alfa de Cronbach; los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Estadísticos de confiabilidad para el cuestionario de conocimiento el liderazgo del director y la gestión pedagógica en la institución educativa pública “Rosa Agustina Donayre de Morey”- Iquitos, 2015

Alfa de Cronbach para el test de conocimiento sobre el liderazgo del director y la gestión pedagógica en la institución educativa pública “Rosa Agustina Donayre de Morey”- Iquitos, 2015	**Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados**	**Nº de ítems**
0,824	**0,854**	**40**

La confiabilidad del cuestionario de conocimiento **Alfa de Cronbach para el cuestionario de conocimiento sobre** el liderazgo del director y la gestión pedagógica en la institución educativa pública “Rosa Agustina Donayre de Morey”- Iquitos, 2015**.** Según el coeficiente Alfa de Cronbach fue mayor de 0,70 **(0.854 ó 85.4%)** que es considerado valido para su aplicación.

41	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	< 1 %
42	docplayer.es Fuente de Internet	< 1 %
43	repositorio.unal.edu.co Fuente de Internet	< 1 %
44	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	< 1 %
45	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
46	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
47	worldwidescience.org Fuente de Internet	< 1 %



DRA.MILAGROS DEL PILAR CABEZAS MARTINEZ
ASESORA

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 15 words
Excluir bibliografía	Activo		