



**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN GESTIÓN EDUCATIVA**



**GESTIÓN ACADÉMICA Y LIDERAZGO DOCENTE DEL
INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO “FRAY
FLORENCIO PASCUAL ALEGRE”
REQUENA – LORETO -
2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCATIVA**

**AUTOR (ES): ROKDICK GARCÍA RAMÍREZ
JULIO CÉSAR CARRANZA ACUÑA**

ASESOR: Mgr. JUAN ENRIQUE ZÁRATE AEDO

**IQUITOS - PERÚ
2018**



UNAP

Escuela de Postgrado "JOSÉ TORRES VÁSQUEZ"
Oficina de Asuntos Académicos



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
074-2018-OAA-EPG-UNAP

Con **Resolución Directoral N° 1213-2018-EPG-UNAP**, se autoriza la sustentación de la tesis: "GESTIÓN ACADÉMICA Y LIDERAZGO DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO "FRAY FLORENCIO PASCUAL ALEGRE" REQUENA-LORERO - 2018", designando como jurados a los siguientes profesionales:

Dra. Gloria Sadith Vásquez de Bardales	Presidente
Mgr. Gil Romer Reátegui Torres	Miembro
Mgr. Guillermo Huanca Ramos	Miembro

A los Siete días del mes de Diciembre del 2018, a horas 11:00 am., en el Auditorio de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se constituyó el Jurado Evaluador y dictaminador, para presenciar y evaluar la sustentación de la tesis: "GESTIÓN ACADÉMICA Y LIDERAZGO DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO "FRAY FLORENCIO PASCUAL ALEGRE" REQUENA-LORERO - 2018" presentado por los señores **Rokdick García Ramírez y Julio César Carranza Acuña**, como requisito para optar el Grado Académico de **Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:

Absueltas

El Jurado, después de la deliberación correspondiente en privado, llegó a las siguientes conclusiones, la sustentación es:

1. Aprobado como: a) Excelente () b) Muy bueno () c) Bueno (X)

2. Desaprobado: ()

Observaciones :..... *Ninguna*

A Continuación, el Presidente del Jurado, da por concluida la sustentación, siendo las *12:40* p.m. del Siete de Diciembre del 2018; con lo cual, se le declara a los sustentantes... *Aptos.* para recibir el Grado Académico de **Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa**.

Dra. Gloria Sadith Vásquez de Bardales
Presidente

Mgr. Gil Romer Reátegui Torres
Miembro

Mgr. Guillermo Huanca Ramos
Miembro

TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA DEL DÍA 07 DE
DICIEMBRE DEL AÑO 2018 EN EL AUDITORIO DE LA ESCUELA DE
POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA
PERUANA EN LA CIUDAD DE IQUITOS



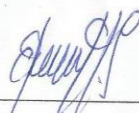
Dra. GLORIA SADITH VÁSQUEZ DE BARDALES

PRESIDENTE



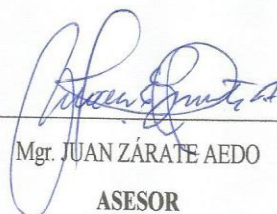
Mgr. GIL ROMER REÁTEGUI TORRES

MIEMBRO



Mgr. GUILLERMO HUANCA RAMOS

MIEMBRO



Mgr. JUAN ZÁRATE AEDO

ASESOR

DEDICATORIA

Esta tesis, está dedicada a Dios por brindarme la oportunidad de seguir adelante manteniendo el ideal de la importancia de mi formación profesional.

A mi asesor, gracias por el tiempo dedicado, así como también por el conocimiento transmitido.

A mi madre, por la fuerza y el entusiasmo que me dio para cumplir con mis objetivos.

Agradezco a los amores de mi vida, que son mis hijos por los momentos que me llenan de alegría, motivo para poder seguir adelante.

A mi esposa, por sus palabras de aliento para afrontar los retos que se presenta en mi vida.

ROKDICK GARCÍA RAMÍREZ

Agradezco a Dios por la vida, la salud, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida.

Agradezco a mis tesoros de mi vida que son mis hijas por los momentos que me llena la alegría para poder seguir adelante.

A mi esposa por su ayuda en todos los aspectos, por estar conmigo en todo momento, apoyarme emocionalmente y formar parte de esta bonita etapa.

JULIO CÉSAR CARRANZA ACUÑA

RECONOCIMIENTO

Expresamos nuestro reconocimiento a todos y cada una de las personas que hicieron posible la realización de este proyecto y en especial a la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana por la oportunidad de haberme permitido ampliar y profundizar mis convicciones profesionales.

**Gestión académica y liderazgo docente del Instituto Superior Pedagógico
“Fray Florencio Pascual Alegre” Requena - Loreto - 2018.**

Rokdick GARCÍA RAMÍREZ

Julio César CARRANZA ACUÑA

RESUMEN

Esta investigación establece la relación entre la gestión académica y liderazgo docente del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre. La investigación fue de tipo cuantitativo con un diseño descriptivo Correlacional y se sustenta en los métodos de investigación hipotético – deductivo. La población y muestra estuvo constituida por 21 docentes y 2 directivos. La técnica de investigación fue la encuesta y el análisis documental. El instrumento de recolección de datos que se utilizó fue el cuestionario, la ficha de observación y récord académico. Para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 22. Obteniendo los siguientes resultados en la gestión académica, según el desarrollo curricular, el 18.7% en promedio muy frecuentemente cumplen sus objetivos de aprendizaje referente al sistema de evaluación, el 55.2% en promedio frecuentemente cumplen sus objetivos de aprendizaje referente al mecanismo de ingreso y trabajo de los estudiantes, el 21.1% ocasionalmente cumplen los objetivos de aprendizaje y el 3.7% raramente cumplen los objetivos de aprendizaje. En la variable liderazgo docente referente al entusiasmo, el 17.9% en promedio muy frecuentemente existe entusiasmo en el trabajo referente al profesor, quien se preocupa por introducir métodos nuevos que faciliten el aprendizaje del alumno, el 44.9% en promedio frecuentemente existe un entusiasmo en el trabajo referente al profesor. quien manifiesta ilusión por su trabajo, 29.5% en promedio ocasionalmente manifiesta un entusiasmo en el trabajo y el 7.7% en promedio raramente manifiesta un entusiasmo en el trabajo. Se concluye: La gestión académica tiene una relación significativa con el liderazgo docente del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre González” Requena – Loreto - 2018 ($p < 0.000$, $Rho Spearman = 0.778$ correlación positiva considerable).

Palabras claves: Gestión académica, liderazgo docente y motivación

Academic management and teaching leadership of the Pedagogical Institute "Fray Florencio Pascual Alegre" Requena – Loreto - 2018.

Rokdick GARCÍA RAMIREZ

Julio César CARRANZA ACUÑA

ABSTRACT

This research establishes the relationship between the academic management and teaching leadership of the pedagogical institute "Fray Florencio Pascual Alegre. The research was quantitative with a descriptive Correlational design and is based on hypothetical - deductive research methods. The population and sample consisted of 21 teachers and 2 managers. The research techniques were the survey and the documentary analysis. . The data collection instrument that was used was the questionnaire, observation card and academic record.

For the processing of the data, the statistical package SPSS version 22 was used. Obtaining the following results in the academic management according to the curricular development, 18.7% on average very frequently meet their learning objectives related to the evaluation system, 55.2% in average students frequently meet their learning objectives regarding the mechanism of income and work of students, 21.1% occasionally meet the learning objectives and 3.7% rarely meet the learning objectives. In the teacher leadership variable referring to enthusiasm, 17.9% on average very often there is enthusiasm in the work regarding the teacher is concerned with introducing new methods that facilitate student learning, 44.9% on average there is often an enthusiasm in the Work related to the teacher shows illusion for his work, 29.5% on average occasionally shows enthusiasm at work and 7.7% on average rarely shows enthusiasm at work. It is concluded: The academic management would have a significant relationship with the teaching leadership of the Pedagogical Higher Education Institution “Fren Florencio Pascual Alegre González” Requena – Loreto - 2018 ($p < 0.000$, $Rho \text{ Spearman} = 0.778$ considerable positive correlation).

Keywords: Academic management, teaching leadership and motivation

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	iv
RECONOCIMIENTO	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE CUADROS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
CAPÍTULO I	
1.1 INTRODUCCIÓN	1
1.2 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	3
1.2.1 Problema General.....	3
1.2.2 Problemas Específicos	3
1.3 OBJETIVOS	4
1.3.1 Objetivo General	4
1.3.2 Objetivos Específicos.....	4
CAPÍTULO II	
2.1 MARCO TEÓRICO	5
2.1.1 Antecedentes	5
2.1.2 Bases Teóricas.....	12
Gestión Académica	12
A. Gestión	12
B. Académicos	13
C. Concepción de la gestión académica.....	13
C1. Diseño curricular	16
C2. Infraestructura y apoyo.....	16
C3. Innovaciones programáticas	16
C4. Inserción en el entorno	16
C5. Seguimiento a egresados	17
C6. Autoevaluación.....	17

Liderazgo Docente	17
A. Liderazgo.....	17
B. Docente.....	18
C. Concepción del liderazgo docente.....	18
C1. Claridad en sus explicaciones.....	22
C2. Entusiasmo en el trabajo.....	23
C3. Motivación por el logro	23
C4. Interacción con los alumnos	29
C5. Ejercicio de liderazgo y de la autoridad	29
2.1.3 Marco Conceptual	29
2.2. Definiciones Operacionales	31
2.2.1 Identificación de Variables.....	31
2.2.2 Definición Conceptual de Variables	31
2.2.3 Definición Operacional de Variables	31
2.2.4 Indicadores e Índices	32
2.3 Hipótesis.....	34
CAPÍTULO III:	
3. METODOLOGÍA	35
3.1 Tipo de Investigación	35
3.2 Diseños de Investigación	35
3.3 Población y Muestra.....	35
3.4 Técnicas e Instrumentos	36
3.5 Procedimientos de Recolección de Datos	36
3.6 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	36
3.7 Protección de los derechos humanos	37
CAPÍTULO IV:	
4. RESULTADOS.....	38
4.1 Análisis Descriptivo	38
4.1.1 Gestión Académica	38
4.1.2 Liderazgo Docente	51
4.2 Análisis Inferencial	61
4.2.1 Contrastación de Hipótesis	61

DISCUSIÓN	63
PROPUESTA	65
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de Consistencia

Anexo N° 2: Instrumento de Recolección de Datos

Anexo N° 3: Instrumento de Recolección de Datos

Anexo N° 4: Instrumento de Confiabilidad, Alfa de Cronbach

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 01. Plana docente del instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena - Loreto - 2018.	38
Cuadro N° 02. Gestión Académica según el desarrollo curricular del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.	39
Cuadro N° 03. Gestión Académica según el seguimiento de los egresados del instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.	41
Cuadro N° 04. Gestión Académica según infraestructura y apoyo del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.	43
Cuadro N° 05. Gestión Académica según innovación del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto – 2018	45
Cuadro N° 06. Gestión Académica según inserción en el retorno del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto -2018	47
Cuadro N° 07. Gestión Académica según autoevaluación del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.	49

Cuadro N° 08.	Liderazgo docente según la claridad del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.	51
Cuadro N° 9	Liderazgo docente según el entusiasmo en el trabajo en el Instituto Superior Pedagógico Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.	53
Cuadro N° 10	Liderazgo docente según la motivación por el logro en el instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto -2018.	55
Cuadro N° 11	Liderazgo docente según la Interacción con los alumnos en el Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.	57
Cuadro N° 12	Liderazgo docente según ejercicio del liderazgo y de la autoridad en el Instituto Superior Pedagógico Fray Florencio Pascual Alegre” Requena - Loreto- 2018.	59
Cuadro N° 13	Correlaciones Gestión académica y el liderazgo docente	61

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 01. Plana docente del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto -2018.	38
Gráfico N° 02. Gestión Académica según el desarrollo curricular del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.	40
Gráfico N° 03. Gestión Académica según el seguimiento de los egresados del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena - Loreto -2018.	41
Gráfico N° 04. Gestión Académica según infraestructura y apoyo del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.	43
Gráfico N° 05. Gestión Académica según innovación del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.	45
Gráfico N° 06. Gestión Académica según inserción en el retorno del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.	47
Gráfico N° 07. Gestión Académica según autoevaluación del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena - Loreto - 2018.	49

Gráfico N° 08	Liderazgo docente según la claridad del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.	51
Gráfico N° 09	Liderazgo docente según el entusiasmo en el trabajo en el Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.	53
Gráfico N° 10	Liderazgo docente según la motivación por el logro en el Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto -2018	55
Gráfico N° 11	Liderazgo docente según la Interacción con los alumnos en el Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.	57
Gráfico N° 12	Liderazgo docente según ejercicio del liderazgo y de la autoridad en el Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena - Loreto - 2018.	59

CAPÍTULO I

1.1 INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas que se ha evidenciado en el Sistema Educativo Nacional es el deficiente modelo de planeamiento estratégico de la gestión educativa. El Sistema Educativo Nacional requiere propuestas innovadoras y eficaces que tengan un impacto positivo en el aprendizaje y en el logro académico de los estudiantes, así como en la calidad educativa; ideas y acciones que orienten e impulsen a las instituciones educativas para conocer nuevas maneras de lograr los propósitos de la educación básica, en relación con el perfil de egreso de sus alumnos.

Por ello es necesario, que en las instituciones educativas se desarrolle una gestión educativa de manera eficaz y eficiente, ya que viene a ser el factor fundamental, lo cual, va a permitir el trabajo organizado para alcanzar objetivos y metas para mejorar la calidad de la gestión educativa.

El problema en muchos casos se debe al descontento por el deficiente servicio educativo, ya que no responde a sus demandas y necesidades en los aspectos como: disciplina, rendimiento académico, puntualidad y desempeño docente entre otros. El propósito de una buena gestión educativa en el campo de la educación es ofrecer alternativas que hagan de la planeación escolar un ejercicio más preciso y sencillo, de fácil concreción, no sólo en el documento producto de su diseño, sino en la realidad cotidiana de la escuela y de las aulas, además que funcione como una herramienta útil que marque la pauta sobre lo que es necesario hacer diariamente en ese sentido.

A fin de garantizar el proceso de descentralización educativa, así como la generación de políticas educativas sostenibles en el mediano y largo plazo, es necesario promover para que las instancias educativas descentralizadas regionales y locales (DRE, UGEL e II.EE.) elaboren sus propios planes estratégicos de manera participativa y en coordinación con sus respectivos gobiernos (regional y local), para asegurar su articulación con los planes sectoriales y de alcance nacional. La

variable de estudio sobre el desempeño docente es definida como el proceso de desarrollo de sus competencias, capacidades, habilidades y aptitudes para articular relaciones significativas entre los agentes sociales de las instituciones educativas de acuerdo con sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, los resultados de su labor pedagógica. Según el Ministerio de Educación (2010), se precisa que, el equipo de gestión de las instituciones educativas debe encargarse de proporcionar el espacio necesario para el desarrollo de un buen ambiente institucional, realizando estrategias eficaces, generando espacios especiales y se debe incentivar y rescatar el talento de cada docente, para tener un buen desempeño personal y profesional.

El maestro es el gran artífice o guía de la enseñanza de calidad, pero no es un ente abstracto que trabaja aisladamente; sino en condiciones temporales, ideológica, con una determinada formación. Por ello hay que reflexionar acerca de la tendencia a culpabilizar a los profesores de todos los males del sistema educativo. Todos los docentes requerimos colaborar con las necesidades del entorno para preparar a los ciudadanos, donde el conocimiento se transforma en cualquier lugar del planeta ayudado por la tecnología y los medios de comunicación, en muchos casos mal utilizados. Los maestros deben ser capaces de acomodarse a continuos cambios, tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de mejorar la enseñanza. Además, en la actualidad no basta con saber el contenido de la materia; sino aprender a ser un experto gestor de información, un buen administrador de los medios y desde esta orientación, dinamizar el aprendizaje de sus estudiantes.

Dado que toda práctica humana es evaluable (rasgo de posibilidad de mejoramiento), exige que la persona emita juicios de valor sobre toda práctica social, como parte de la toma de decisiones. Surge así gestión del talento humano como una necesidad que se fundamenta en la condición de potencialidad de la persona y en la condición perfectible de toda práctica. Como todo profesional que labora en una empresa o institución siempre estará buscando mejorar o fortalecer las capacidades, más aún en esta época que se valora la calidad educativa que busca satisfacer los requerimientos de los clientes (productos) y servicios (procesos).

En el marco de la investigación lógica y científica, el trabajo se ha estructurado en cuatro capítulos:

En el primer capítulo, se determina la introducción, la formulación del problema de modo general y específico; el objetivo general y específicos.

En el segundo capítulo se connotan los antecedentes referidos a la investigación y las bases teóricas que dieron sustento científico y el marco conceptual; la definición operacional, identificación y las definiciones conceptuales y operacionales de las variables; los indicadores y la hipótesis.

En el tercer capítulo, el método y diseño de investigación, la población y muestra, se connotan las técnicas e instrumentos para el acopio de datos.

En el cuarto capítulo, se ilustran la presentación, análisis e interpretación de resultados, en tablas y gráficos estadísticos, luego se interpreta y analiza la prueba de hipótesis.

Luego de la interpretación de los resultados se consignan las conclusiones, recomendaciones pertinentes.

Finalmente, se consideran las referencias bibliográficas y los anexos que evidencian el presente estudio.

1.2 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Problema General

¿Existe relación entre la Gestión Académica y el Liderazgo Docente del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena- Loreto 2018?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuáles son las características de la Gestión Académica del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena - Loreto 2018?

- ¿Cuáles son las características del Liderazgo Docente en el Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto 2018?
- ¿En qué medida, existe una relación significativa entre la Gestión Académica y el Liderazgo Docente del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto 2018?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Gestión Académica y el Liderazgo Docente del Instituto Superior Pedagógica “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto 2018.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar las características de la Gestión Académica del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto 2018.
- Identificar las características del Liderazgo Docente del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto 2018.
- Establecer la relación entre la Gestión Académica y el Liderazgo Docente del Instituto Superior Pedagógico Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto 2018.

CAPÍTULO II

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Antecedentes

Con respecto a las variables: Gestión Académica y Liderazgo Docente, se han realizado algunas investigaciones, que a continuación pasamos a citar:

Antecedentes Internacionales

Gady (2014) en su investigación “Liderazgo y disciplina en el aula”, tuvo como objetivo: Determinar la relación del liderazgo de los docentes con la disciplina en el aula. El diseño de esta investigación es de tipo descriptivo, tuvo como población 71 estudiantes de sexto grado primaria y 4 maestros de las escuelas Secundina Arriola y 20 de Octubre, las cuales se encuentran ubicadas en la zona 2 de Quetzaltenango y forman parte del distrito educativo No. 09-0102 del departamento de Quetzaltenango. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluye: El liderazgo y la disciplina son herramientas de aprendizaje y enseñanza que el docente debe implementar con el fin de afirmar y promover la formación y el trabajo, propiciar un ambiente atractivo e interesante y lograr resultados valiosos en sus alumnos. La relación del liderazgo del maestro con la disciplina en el aula genera un clima adecuado y afectivo para ambos porque origina actitudes de motivación, respeto mutuo, participación, responsabilidad delegada, libertad y confianza, La falta de liderazgo, evidencia conductas negativas que manifiestan los alumnos en las aulas, entre ellas: comportamientos contradictorios, malas costumbres y hábitos, falta de respeto, incumplimiento de tareas, falta de atención, rebeldía, desinterés, inquietud y distracción; al mismo tiempo el docente reacciona inadecuadamente al perder el control del grupo. Dentro de las habilidades que aplica el líder docente para generar disciplina en el aula, se mencionan: mantener niveles altos de interés en clase, felicitar y motivar a sus estudiantes, establecer límites efectivos, otorgar ciertos porcentajes de responsabilidad y toma de decisiones e incluir actividades que estimulen y despierten el interés y auto disciplina, pero en ocasiones las olvida y las omite.

Ortiz (2014) en su investigación “El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, las

Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, municipio del distrito central” tuvo como objetivo: Analizar el liderazgo pedagógico en los procesos de la gestión educativa, en los centros de Educación Básica y Establecer la aplicación del liderazgo pedagógico desde la perspectiva de los procesos de la gestión educativa, en los centros de Educación Básica. Sobre la metodología fue un corte cuantitativo y el tipo de investigación fue descriptiva, su diseño fue el no experimental. La población fue conformada por los 46 centros de Educación Básica, que están ubicados en la zona urbana y rural del municipio del Distrito Central. la muestra fue 2 centros de educación básica urbanos y 2 centros rurales el muestreo fue intencionado, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Resultados: El 50% de los resultados obtenidos a razón de 31 docentes encuestados opinó estar, de acuerdo con la participación en la misión y visión, un 21%, a razón de 13 docentes, opinó estar, totalmente en desacuerdo, un 16% a razón de 10 docentes opinó estar, en desacuerdo, y el 13%, a razón de 8 docentes opinó estar, totalmente en desacuerdo; lo que denota que la participación de los docentes es importante en la formulación de la misión y visión para contribuir a los procesos de planificación estratégica en el marco de la gestión, que permita obtener cambios en la educación en los centros de Educación Básica. la relación director-docente, hay una diversidad de opiniones el 34% a razón de 24 docentes encuestados opinaron estar de acuerdo, un 31%, a razón de 19 docentes consideran estar, totalmente en desacuerdo, un 21%, a razón de 11 docentes respondieron estar, totalmente de acuerdo, mientras que el 14% de los docentes, a razón de 8 docentes opinó estar en desacuerdo; esto denota que la relación director-docente en igualdad de condiciones, es importante para desarrollo de proceso de cambio dentro de un clima organizacional en el centro educativo. Concluye: El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica, es de vital importancia para planificar, llevar a cabo la transformación e innovaciones de los mismos; para lograr la mejora de los aprendizajes en los alumnos. Se ha iniciado un cambio en la participación para formular la misión, visión y la planificación estratégica para lograr el desarrollo de los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica.

Icasa y Hurtares (2013) en su investigación “Gestión académica y liderazgo en los docentes del centro de educación general básica “13 de abril” del Cantón Ventanas,

año 2012. Tuvo como objetivo: Determinar la gestión académica mediante el liderazgo que ejerce el docente en su labor educativa, para mejorar la calidad de educación en el Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas. Según el tipo de investigación fue descriptivo – explicativo y experimental, se utilizaron los metodos científico inductivo y deductivo, según la modalidad de investigación fue bibliográfica y de campo. La población fue de 629 personas distribuidas entre expertos de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación; también se consideraron a directivos, profesores y estudiantes del Centro de Educación General Básica “13 de Abril”, que cursan el periodo lectivo 2012-2013. Se utilizo un muestreo por estratos siendo este 63 entrevistados la técnica fue la encuesta y la entrevista, y los instrumentos el cuestionario y la ficha.

Resultados: El 26% de estudiantes, están En desacuerdo ya que no desean que el docente reciba capacitación para fortalecer liderazgo en el salón de clases porque prefieren continuar con la indisciplina y temen que el docente establezca fuertes medidas de control; pero el 74% opinan lo contrario ya que están De acuerdo en que realice esta capacitación, El 53% de estudiantes expresaron estar En desacuerdo, que los maestros no generan autoridad en su labor docente; mientras que 47% de estudiantes respondieron de manera Indiferente, es decir que a veces generan autoridad y otras veces no, El 45% de estudiantes están En desacuerdo, debido a que el docente no brinda apoyo especial al estudiante para que pueda cumplir satisfactoriamente con las tareas; mientras que el 55% de estudiantes que son la mayoría expresaron todo lo contrario, estar De acuerdo ya que el docente sí facilita apoyo especial para que puedan cumplir con las tareas. Concluye: La educación nacional no responde a las exigencias sociales, problema que se suscita por la deficiencia de valores, principios morales, desajustes económico, político y social que afecta directamente en el proceso educativo. La falta de valores, supervisión y cooperación por parte del representante legal o padre de familia, ha implicado un mal comportamiento, desorden y desinterés en los procesos académicos de los estudiantes, Las políticas actuales no contemplan el mejoramiento de la calidad de nuestra educación; prueba de ello, exagerados derechos otorgados al estudiante, inclinación hacia el facilismo, influencia de los medios, debido a las manifestaciones de violencia y agresividades presentadas.

Antecedentes Nacionales

Revilla (2015) en su investigación “Gestión directiva y gestión académica en el I.E.S.T.P. José Carlos Mariátegui de Moquegua - 2015”, tuvo como objetivo: Conocer si la gestión directiva se relaciona directa y significativamente con la gestión académica en el I.E.S.T.P. “José Carlos Mariátegui” de Moquegua, durante el año 2015. El tipo de investigación fue el descriptivo, el diseño fue el no experimental de tipo correlacional, La población y muestra, objeto de estudio, está constituida por 83 trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “José Carlos Mariátegui”, ubicado en el Distrito de Samegua, Provincia Mariscal Nieto, Región Moquegua, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluye: Existe una buena correlación positiva entre el desempeño de la gestión directiva y el manejo del diseño curricular en la gestión académica del I.E.S.T.P. “José Carlos Mariátegui” de Moquegua, durante el año 2015, con un nivel de significancia del 1% y un coeficiente de correlación $r = 0.615$, confirmando que una gestión directiva centrada en la calidad educativa del estudiante, conlleva a lograr que los docentes implementen un diseño curricular contextualizado a las necesidades del entorno laboral local, regional y nacional, Existe una buena correlación positiva entre el desempeño de la gestión directiva y las prácticas pedagógicas, incluyendo la consejería, en la gestión académica del I.E.S.T.P. “José Carlos Mariátegui” de Moquegua, durante el año 2015, con un nivel de significancia del 1% y un coeficiente de correlación $r = 0.792$, los resultados confirman que una gestión directiva centrada en el estudiante, mejora las prácticas pedagógicas y consejería. Se comprueba entonces que el Director, Consejo Institucional, Consejo Directivo y Jefes de Unidades Académica, deben implementar objetivos estratégicos que permitan monitorear y fortalecer las prácticas pedagógicas, en un contexto de respeto, profesionalismo y sobre todo identificación con la función que cumple el docente en la formación profesional técnica de una mano de obra calificada hacia los puestos laborales, orientados según la demanda y necesidad exigida por el mercado laboral, Existe una buena correlación positiva entre el desempeño de la gestión directiva y el seguimiento académico, incluyendo titulación, en la gestión académica del I.E.S.T.P. “José Carlos Mariátegui” de Moquegua, durante el año 2015, con un nivel de

significancia del 1% y un coeficiente de correlación $r = 0.703$, se confirma entonces, que una gestión directiva orientada al cumplimiento del seguimiento académico por parte del docente, mejora el nivel educativo; siendo el docente actor activo en la culminación apropiada de la formación profesional, incrementando los porcentajes de alumnos que logren titularse, alcanzando el perfil profesional deseable, Existe una buena correlación positiva entre el desempeño de la gestión directiva y la labor de investigación, en la gestión académica del I.E.S.T.P. “José Carlos Mariátegui” de Moquegua, durante el año 2015, con un nivel de significancia del 1% y un coeficiente de correlación $r = 0.529$, se comprueba que si la gestión directiva implementa políticas institucionales orientadas a fomentar la labor de investigación en el alumnado, comunidad docente y en los mismos directivos, se logrará tener una comunidad educativa con capacidad de investigación, proponiendo, a través del conocimiento generado en su propuesta, mayor conocimiento y mayor competitividad laboral, así como identificar oportunidades en el mercado, que le permitan generar sus propios recursos y elevar el nivel cultural y emprendedor del futuro ciudadano que aporta al desarrollo y crecimiento de su sociedad, Existe una buena correlación positiva entre el desempeño de la gestión académica y el direccionamiento estratégico, incluyendo alianzas y acuerdos interinstitucionales, en la gestión directiva del I.E.S.T.P. “José Carlos Mariátegui” de Moquegua, durante el año 2015, con un nivel de significancia del 1% y un coeficiente de correlación $r = 0.678$, se comprueba que existirá un mejor desempeño en la gestión académica, si la gestión directiva implementa un direccionamiento estratégico que esté orientado a la consolidación de alianzas y acuerdos interinstitucionales. Brindando al alumnado mayores oportunidades para el fortalecimiento de sus habilidades técnicas y al docente mayores oportunidades para mejorar su práctica pedagógica y profesional, siendo un elemento motivador para ambos y necesario para lograr la sinergia entre “empresa – estado – educación”, de esta manera el propio perfil profesional se mejora de acuerdo a los requerimientos identificados en los contextos.

Ramos (2015) en su investigación “Relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 2073 Ricardo

Bentín del distrito del Rímac”, tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la gestión educativa con el liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 2073 Ricardo Bentín del distrito del Rímac, para la cual se investigó sobre los conceptos de la gestión educativa, desde una perspectiva de la gestión administrativa, y el liderazgo directivo, desde una visión pedagógica-administrativa. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, el tipo de estudio es descriptivo y explicativo. Se emplea el método general de la investigación científica y entre los específicos se utilizó el método descriptivo. El diseño de investigación es descriptivo-correlacional. El tipo de hipótesis empleado es el de correlación bivariada; en el que se busca la covarianza de las variables. En esta investigación se busca la unidad metodológica desde el planteamiento de la matriz de consistencia, el sistema de hipótesis, la dimensionalidad de las variables, los mismos que guardan una relación significativa con el trabajo de nuestro marco teórico. En el trabajo se utilizaron los siguientes instrumentos: el Cuestionario A de la Gestión Educativa y el Cuestionario B del Liderazgo Directivo. La población está constituida por 90 docentes y la muestra por 32 docentes. Para establecer la confiabilidad se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach, para la validez se utilizó la prueba de Análisis Factorial (Kaiser Meyer Olkin), para la validación de los instrumentos se tomó el juicio de expertos de cinco profesionales de la educación y en la prueba de hipótesis se consideró la prueba estadística paramétrica r de Karl Pearson. Concluye: El estilo de gestión si tiene relación significativa con el liderazgo directivo: dimensión estilo autoritario coercitivo en los docentes de la Institución Educativa N° 2073 Ricardo Bertín del distrito del Rímac. El coeficiente de correlación r de Pearson es de 0,39 a un nivel de significancia de 0,05. La gestión pedagógica curricular si tiene relación significativa con el liderazgo directivo: dimensión estilo autoritario benevolente en los docentes de la Institución Educativa N° 2073 Ricardo Bertín del distrito del Rímac. El coeficiente de correlación r de Pearson es de 0,37 a un nivel de significancia de 0,05. La gestión administrativa de recursos y talento humano si tiene relación significativa con el liderazgo directivo: dimensión estilo consultivo en los docentes de la Institución Educativa N° 2073 Ricardo Bertín del distrito del Rímac. El coeficiente de correlación r de Pearson es de 0,71 a un nivel de

significancia de 0,05. La gestión con la comunidad no tiene relación significativa con el liderazgo directivo: dimensión estilo participativo en los docentes de la Institución Educativa N° 2073 Ricardo Bertín del distrito del Rímac. El coeficiente de correlación r de Pearson es de 0,33 a un nivel de significancia de 0,05. La gestión educativa si tienen relación significativa con el liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 2073 Ricardo Bertín del distrito del Rímac. El coeficiente de correlación r de Pearson es de 0,82 a un nivel de significancia de 0,05.

Yábar (2013) en su investigación “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima, año 2013. Se utilizó una metodología según el tipo de conocimiento fue científica y según el método de estudio de las variables fue cuantitativa, el diseño es correlacional no causal, la población y muestra fue de 44 docentes de los cuales 6 fueron de inicial, 12 de primaria y 26 de secundaria, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluye: Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El Rho de Spearman es 0.56.4 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa, Existe relación directa entre la Evaluación y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El Rho de Spearman es 0.3114 lo que nos indica que el 31.14% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Evaluación de la Gestión educativa, Existe relación directa entre el Planeamiento y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El Rho de Spearman es 0.4212 lo que nos indica que el 42.12% de la variable Práctica Docente está

siendo explicada por la Planeación de la Gestión educativa. Existe relación directa entre el Planeamiento y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza Ho, por lo que El Rho de Spearman es 0.4212 lo que nos indica que el 42.12% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Planeación de la Gestión educativa.

2.1.2 Bases Teóricas

Gestión Académica.

A. Gestión

Según Alvarado (2012), distingue que, con mucha frecuencia existen tres conceptos con la misma acepción: Administración – Gestión – Gerencia, no obstante, ello, atendiendo a razones estrictamente didácticas, es indispensable, establecer de modo preliminar ciertas diferencias en su uso.

La administración y la administración de la educación constituyen disciplinas profesionales que comprenden un conjunto de elementos teóricos (teorías, enfoques, principio, etc.) inherentes al funcionamiento de las entidades.

La gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales.

La gerencia, más que una función o cargo como comúnmente se le entiende, es el conjunto de actitudes positivas que diferencia a quien desempeña dicha función y que posibilita los resultados exitosos en la institución. (Alvarado, 2012, p. 217).

Se puede sintetizar como:

Marco teórica —————> Marco operativo <———— Marco actitudinal

(Administración) —————>(Gestión) <———— (Gerencia)

Posner (2001) define la gestión educativa como: "el conjunto de acciones, relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en - con - y para la comunidad educativa". (p. 343).

B. Académicos

Farro (2001) indica que los académicos, es todo el personal encargado directamente del proceso de enseñanza-aprendizaje y de investigación.

La Institución de Educación Superior debe contar con un número suficiente de académicos calificados, una parte significativa de ellos debe poseer grados académicos superiores.

“La labor de los docentes debe constituir un estímulo eficaz para el desarrollo del entorno a la Educación Superior, y dar lugar a la práctica de un efectivo proceso de enseñanza- aprendizaje” (Farro, 2001, p. 268).

C. Concepción de la Gestión Académica

La gestión académica entendida como una palabra compuesta, consistente en hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera y perteneciente o relativas a centros oficiales de enseñanza o la academia; en este sentido, la gestión académica es el marco operativo en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales de todo el personal encargado directamente del proceso de enseñanza-aprendizaje y de investigación.

Blanco y Quesada (2012). “La gestión juega un papel de vital importancia en el sector de la educación superior, para mejorar los índices de eficiencia y eficacia, como aporte al mejoramiento de la calidad de la educación” (p. 68). Por tanto, una de las ventajas competitiva de las organizaciones exitosas, no sólo radica en los modelos de gestión de calidad que estén implementando, sino en la calidad de su gestión, la cual involucra además de la gestión de la calidad, la de sus áreas clave: Talento humano, financiera, comercial y tecnológica entre otras.

La gestión es un elemento determinante de la calidad del desempeño de las organizaciones; ella incide en el clima organizacional, en las formas de liderazgo y conducción institucional (Gobierno), en el aprovechamiento óptimo de los talentos, en la planificación de las tareas y la distribución del trabajo y su productividad, en la eficiencia de la administración y el rendimiento de los recursos materiales y, por cada uno de esos conceptos, para el caso de las instituciones educativas, en la

calidad de los procesos educacionales, razón por la cual, la calidad del desempeño ha sido una preocupación permanente de los directivos, conscientes como están de la relación que guarda ésta con otras variables de gestión como la productividad y la competitividad, claros indicadores de la salud organizacional.

Además, la gestión juega un papel de vital importancia en el sector de la educación superior, para mejorar los índices de eficiencia y eficacia, como aporte al mejoramiento de la calidad de la educación.

El proceso de Gestión Académica define el objetivo, los métodos, las actividades y los ambientes para el aprendizaje y la formación integral de los estudiantes a partir de lo dispuesto en el Direccionamiento Estratégico Institucional. Tiene como objetivo diseñar, implementar, evaluar y mejorar una propuesta pedagógica de calidad que contribuya a la formación integral del estudiante. Para hacer realidad el objetivo elabora un procedimiento institucional que se denomina Diseño y Desarrollo Curricular.

El alcance de la gestión académica examina como lo establecido en el direccionamiento estratégico de la institución se refleja en los programas de estudio, planes curriculares, procesos, métodos, recursos, actividades y ambientes para el aprendizaje, según los criterios:

- Desarrollo curricular
- Infraestructura y apoyo
- Innovación programática
- Inserción en el entorno
- Seguimiento a egresados
- Autoevaluación

Las características de los lineamientos son:

- Proyecto Educativo del Programa
- Mecanismos de ingreso
- Número y calidad de los estudiantes admitidos

- Permanencia y deserción estudiantil
- Participación en actividades de formación integral
- Reglamento estudiantil
- Interacción con las comunidades académicas
- Integralidad del currículo
- Flexibilidad del currículo
- Interdisciplinariedad
 - Relaciones nacionales e internacionales del programa
 - Metodología de enseñanza y aprendizaje
 - Sistema de evaluación de estudiantes
 - Trabajo de los estudiantes
 - Evaluación y autorregulación del programa
 - Seguimiento de los egresados (Blanco y Quesada, 2012, p. 18).

Tafur (2009) la gestión en las instituciones educativas implica hablar en primer lugar acerca de la dimensión conceptual de “gestión” en el ámbito educativo. La gestión educativa o más propiamente la gestión escolar (para el caso de EBA) ha estado tradicionalmente suscrita al ámbito de la dirección o del equipo directivo y jerárquico. Sin embargo, bajo la concepción de comunidad educativa, la gestión se da en todo nivel y en cada uno de los actores sociales de dicha comunidad.

Profesores, administrativos, padres de familia, alumnos, etc., participan de la gestión desde el momento en que cada uno de ellos posee responsabilidades. En los diversos procesos de evaluación resulta difícil concretar la terminología y los indicadores que precisan la realidad. Tal vez por ello se tenga que hablar de una gestión institucional, una gestión administrativa y una gestión pedagógica. La gestión escolar es la gestión que realiza el director y el cuerpo directivo de la institución educativa. (Tafur, 2009, p. 45).

C1. El Diseño Curricular

Según Álvarez (2014) “es el primer paso de todo proceso formativo, donde se traza el modelo a seguir y se proyecta: la planificación, la organización, del proceso de enseñanza aprendizaje. Se refiere al proceso de estructuración y organización de los elementos que forman parte del Currículo, hacia la solución de problemas detectados en la praxis social, lo que le exige la cualidad de ser flexible, adaptable y generado, en gran medida, por los alumnos, los profesores y la sociedad, como actores principales del proceso educativo”. (Álvarez, 2014, p. 26).

C2. Infraestructura y Apoyo

Asimismo Calero (2000) “los Institutos Superior Pedagógicos esta adecuado al nuevo modelo pedagógico y los lineamientos curriculares actuales, se desarrollan los requerimientos de espacios, los cuales definen las tipologías básicas sobre las cuales se adecuarán las dimensiones y tamaño de los Institutos Superior Pedagógico. Los lineamientos generales, tienen el propósito de orientar, facilitar y apoyar el diseño del componente de infraestructura de los proyectos de inversión pública del Sector Educación, con el objetivo de mejorar los niveles de logro de aprendizaje en las competencias de los estudiantes”. (Calero, 2000, p. 51).

C3. Innovación Programática.

Según Calero (2000) “es importante la investigación que se debe realizar en la Educación Superior en las diferentes áreas de su formación o a la que se está faenando, en cuanto al acceso de becas, estudios de maestría, doctorado y especialización. De be formarse para ser creativo y original en sus estudios, haciendo propuestas de inversión a la realidad con una visión prospectiva”. (Calero, 2000, p. 51).

C4. Inserción en el entorno

Asimismo Calero (2000) argumenta que: “lo ideal es que la Institución de Educación Básica Regular debe proveer en la planificación de cada programa la inserción de los egresados a la sociedad como profesionales, en este rublo se debe

tener en cuenta las posibilidades de trabajo de los profesores con título o sin título”. (Calero, 2000, p. 51).

C5. Seguimiento a egresados

Según Calero (2000) “la Institución debe hacer un seguimiento a sus egresados para ver donde se desempeñan, en cuanto al lugar geográfico y a su profesión con la finalidad de mejorar a las alternativas ocupacionales de los programas”. (p. 52).

C6. Autoevaluación

Asimismo Garavito (2012) “la gestión en los Institutos Superior Pedagógico está enmarcado por la autoevaluación continua de sus actividades y de los resultados” (p. 59). Teniendo en cuenta que la evaluación del desempeño del estudiante es un proceso de valoración continúa de la enseñanza acorde con los objetivos enmarcados en la asignatura, han de involucrarse evaluaciones temáticas permanentes, tanto de aporte conceptual como sus aplicaciones, que le permitan la retroalimentación de su conocimiento; evaluaciones parciales que permiten valorar la superación de los objetivos; la valoración que le permite aplicarse conocimiento, además de la evaluación permanente en las prácticas experimentales que permitan valorar su capacidad de análisis, orientar y reajustar su capacidad de análisis y formación técnico científico.

Liderazgo. Docente

A. Liderazgo

Hesselbein (2006) indica que un líder es alguien que tiene seguidores. Unos individuos son pensadores; otros profetas. Ambos papeles son importantes y muy necesarios. Pero sin seguidores no puede haber líderes.

“Un líder eficaz no es alguien quien se le quiera o admire. Es alguien cuyos seguidores hacen lo que es debido. La popularidad no es liderazgo. Los resultados sí lo son. Los líderes son muy visibles. Por consiguiente, establecen ejemplos. El liderazgo no es rango, privilegios, títulos o dinero, es responsabilidad” (Hesselbein, 2006, p. 338).

B. Docente.

Aguerrondo (1995) nos dice que: “el docente o profesor es la persona que enseña una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye” (p. 74).

La docencia entendida como enseñanza, es una actividad realizada a través de la interacción de tres elementos: el docente, sus estudiantes y el objeto del conocimiento. La concepción enciclopedista supone que el docente transmite sus conocimientos al estudiante a través de diferentes medios, técnicas y herramientas de apoyo. Así, el docente es la fuente del conocimiento y el estudiante ilimitado del mismo. En los últimos tiempos, este proceso es considerado como más dinámico y recíproco

Farro (1986) indica que el nuevo rol del profesor de aula evoluciona. Aparecen permanentemente nuevos temas y enfoques, y se le asigna otras tareas diferentes a las tradicionales. Su formación es objeto de intenso debate, particularmente en cuanto a su perfil profesional ante los desafíos de la tecnología didáctica, las innovaciones en la cuestión técnica pedagógica y administrativa y las acuciantes exigencias de una sociedad en proceso de cambio. En los centros educativos no estatales, no menos del 80% del personal docente debe ser de nacionalidad peruana, excepción hecha de centros y programas de educación bilingüe donde el porcentaje de docentes extranjeros puede llegar al 50%”. (Farro, 1986, p. 202).

C. Concepción del Liderazgo Docente.

Álvarez (2014) considera que todo profesor debe poseer tres competencias: intelectual, docente y líder.

Competencias como intelectual.

Se parte por el principio que para desempeñarse como docente en cualquiera de las etapas y niveles del sistema educativo nacional se debe ser profesional de la educación, pero también un eterno estudiante capaz de responder a los retos que le va presentando la nueva sociedad del conocimiento y de la información.

En nuestro medio, corrigiendo los errores del ayer, ya se está exigiendo que todo profesor tenga por lo menos el título profesional licenciado en educación que lo

otorga la facultad de educación de cualquier universidad pública o privada, o el título de profesor, que le otorga un Instituto Superior Pedagógico también público o privado; en ambos casos, los títulos van a nombre de la Nación e indican el nivel, la especialidad o ambos aspectos. Además, ya existe el Colegio de Profesores del Perú, que exige el título profesional para colegiarse; con el tiempo, nadie podría ejercer la docencia sin estar colegiado. En educación superior, sobre todo universidad los docentes suelen ser profesionales de otras carreras que han decidido dedicar parte o todo su tiempo a la enseñanza; para ellos, sus propias instituciones se han esforzado para exigirles estudios de complementación pedagógica. Actualmente muchas universidades nacionales y extranjeras ofrecen cursos de Bachillerato y Licenciatura, así como también Diplomados y Segunda Especialización y del mismo modo estudios de post grado (Maestrías y Doctorados en Educación) utilizando diversas modalidades como: presenciales, semipresenciales y a distancia (virtuales). Se espera que con el tiempo la mayoría de los docentes no sólo tenga su título sino también estudios de post grado realizado en nuestro país o en el extranjero. Para ello, se requiere el apoyo de las empresas, de las municipalidades, de los gobiernos regionales y del gobierno central que debe implementar de la mejor manera al Fondo de Desarrollo Educativo Peruano – FON-DEP (Álvarez, 2014, p. 68).

Competencias como docente

Para la realización de la práctica pedagógica se requiere que todo el docente posea el dominio de un conjunto de técnicas y estrategias para lograr que sus alumnos aprendan. Hoy, ya no basta que el docente se contente con dar “buena clase” para considerarse un “buen profesor”; según el enfoque socio cognitivo centrado en el paradigma del aprendizaje; es menester que el docente logre (en lo posible) que todos sus alumnos aprendan y este aprender ya no sólo de conceptos, informaciones o simples datos para memorizar sino el desarrollo de capacidades/destrezas y valores/actitudes. En base a su formación inicial, su formación continua y su experiencia que va adquiriendo, cada profesor aprende a conocer a sus alumnos, mejor posibilidad tendrá para atender sus necesidades de aprendizaje; sin embargo, hay que tener en cuenta que “los niños de hoy”, no son los mismos que “los de

antes”, la pista en la que se mueven es diferente a la del profesor. Por ello, ningún maestro pretenderá educar a sus alumnos conforme él fue educado y esto también es válido para los padres.

Se dice que la diferencia entre el profesor y otro, está en su estilo de enseñar y que cada cual sabe cómo hacer que sus alumnos aprendan, sin embargo, es probable que los que conocen más didáctica y tecnología tengan más recursos y logren mejores resultados. Cada vez las expectativas sociales son más exigentes para el profesorado porque ahora sí se requiere formar integralmente y no sólo académicamente.

Competencia como líder

El profesor al manejar un proceso tan complejo como el aprendizaje y enseñanza debe poseer un conjunto de características personales que le permitan ejercer un liderazgo educativo. Esto implica que deberá ser capaz de crear un ambiente de orden, un clima armonioso de trabajo e interacción en el que los alumnos se sientan motivados para aprender.

Según John Work (1996), Citado por Álvarez, (2014) que el liderazgo del profesor es fundamental para:

- ✓ Impedir la discriminación, de tal forma que los alumnos se sientan tratados con equidad y justicia.
- ✓ Controlar las dinámicas a veces violentas del aula en las que los más fuertes pueden llegar a abusar de los más débiles y dificultar su aprendizaje.
- ✓ Incentivar los estados de ánimo de los alumnos e implicarles en los procesos educativos, valorando el esfuerzo, reconociendo el éxito, ayudando a superar la sensación de fracaso, reforzando a los más débiles.
- ✓ Conseguir mayor calidad en los resultados. Solo un profesor capaz de contagiar entusiasmo en los alumnos consigue resultados superiores a los esperados en los objetivos.
- ✓ Crear una imagen pública de prestigio de la institución escolar. Un liderazgo capaz de entusiasmar al alumno con el estudio es la mejor garantía de éxito de la organización por que sin duda consigue los resultados excelentes que es lo que más valoran las familias al elegir un centro para sus hijos.

- ✓ Gozar de una personalidad que irradia autoridad que ningún alumno se atreve a cuestionar, no por miedo, sino por respeto.
- ✓ Servir de ejemplo, definiendo valores y principios que los alumnos respetan e intentar imitar por la honestidad de la persona que lo vivencia en su comportamiento diario. (Álvarez, 2014, p. 69).

Elementos del liderazgo

En el liderazgo docente se Clarifica la esencia del liderazgo transformacional al señalar que la investigación existente, al describirlo converge en los siguientes aspectos: la toma de decisiones, la motivación y el empuje de los profesores en la innovación educativa. En consecuencia, tres elementos definen el liderazgo profesional:

- ✓ Actitud de colaboración compartida en la toma de decisiones de los objetivos que se persiguen. Esos líderes creen que los objetivos organizacionales pueden ser mejor logrados si hay un compromiso y una colaboración compartida.
- ✓ Un énfasis en el profesionalismo del profesor, así como el empuje y la motivación: todos los profesores deben ser capaces de ejercer liderazgos y de alentar a sí mismos el control (autocontrol).
- ✓ Una comprensión del cambio que incluye cómo motivar el cambio en otros; esos líderes son agentes de cambios y están comprometidos con la educación de los alumnos del siglo XXI.

El profesor que ejerce un liderazgo educativo y transformacional suele haber desarrollado una inteligencia emocional en grado relevante. En esta perspectiva se reconoce un líder docente cuando ha desarrollado las megas habilidades siguientes:

- ✓ Claridad de las explicaciones
- ✓ Entusiasmo en el trabajo
- ✓ Motivación por el logro
- ✓ Interacción con los alumnos
- ✓ Ejercicio de liderazgo y de la autoridad.

C1. Claridad en sus explicaciones

El docente al comunicarse, al dar una opinión y una declaración o exposición de cualquier materia, doctrina o texto debe realizarlo con palabras claras y precisas. Como es gestor de la enseñanza debe tener claridad en las explicaciones con convicción y criterio propio, indica procesos resolutivos en sus tareas de los alumnos.

Según Lazo (2006) la enseñanza es la forma organizada del trabajo educativo; hay que entenderla como un proceso dialéctico complicado, en el cual el estudiante no siempre se desenvuelve regular y consecuentemente. Pero si bien la enseñanza es una práctica, ella requiere un grado máximo de flexibilidad, adaptabilidad y claridad mental, por parte del docente, requisito que sólo se logra con el dominio absoluto de la técnica y el conocimiento de los fundamentos de la enseñanza.

Enseñar sistemáticamente, es manejar en forma adecuada:

- Motivación.
- Exposición o explicación.
- Dispositivo didáctico (materiales o medios de instrucción).
- Métodos, procedimientos y formas.
- Selección de pertinencias (contenidos temáticos).

Todo esto, siguiendo un camino lógico y psicológico, de acuerdo con los fines que la persiga. La meta del proceso enseñanza consiste en lograr que el estudiante adquiera un caudal de conocimientos creadores utilizables, así como habilidades, destrezas, y hábitos. No hay que olvidar que el conocimiento es tanto más amplio y profundo, cuando más sabe el alumno y cuanto más correctamente sabe pensar. (Lazo, 2006, p. 237).

Para Castillo (2000) fundamenta que la capacidad de describir y explicar es la expresión sucesiva y ordenada de las partes de un todo. Es enumerar las características de un objeto, hecho o persona. Ser capaz de describir o explicar algo en forma coherente requiere un nivel elevado nivel de organización y planificación; Tal como:

- ✓ Explican el orden que va a seguir.
- ✓ Utilizan ejemplos para justificar la explicación.
- ✓ Formulan preguntas para verificar la comprensión para verificar la comprensión de lo que se explicó.
- ✓ Dan razones o justificaciones de lo que se explica. (Castillo, 2000, p. 135).

C2. Entusiasmo del trabajo

La vocación de maestro implica una dedicación y adhesión fervorosa que mueve a favorecer una causa o empeño del trabajo del docente.

Para Thieme (2005) en la parte personal “el docente debe tener dominio de capacidades, habilidades y actitudes relacionado con el desarrollo de la autoestima, habilidades personales e interpersonales, la salud mental, la responsabilidad y desarrollo profesional. Sus implicancias éticas se expresan principalmente a través del desarrollo vocacional. La cualificación en el trabajo, el reconocimiento y la superación profesional, configurando la identidad personal y profesional del docente” (p. 36).

Esto indica que el profesor manifiesta ilusión por su trabajo, métodos nuevos que faciliten el aprendizaje del alumno y transmite entusiasmo.

C3. Motivación por el logro

Según Alvarado (1990) “indica que la motivación se entiende como el estado psicológico interno de una persona que lo hace comportarse de alguna manera favorable o no en torno a una meta” (p. 44).

En este sentido, la labor de un directivo o de un jefe de cualquier nivel, es la de influir intencionalmente orientado tal comportamiento, mediante la aplicación racional de incentivos y canalizarlos hacia el logro de los objetivos y metas institucionales, y aún personales. Es evidente que todas las personas siempre que actúan lo hacen para satisfacer primero una necesidad personal, en cuyo caso esta necesidad constituye una razón o motivo que genera un determinado comportamiento, por su atención mediante incentivos tangibles o intangibles, según la naturaleza de estos.

Desde un punto de vista teórico, la motivación constituye un proceso psicológico en cadena que comienza con el sentimiento de una necesidad, que se traduce en deseos, anhelos, aspiraciones que al no sé (o estar) satisfechos generan tensiones, las mismas que obligan a una actitud (conducta, comportamiento) tendencia al logro del deseo para llegar a la satisfacción.

En el ambiente educativo es donde cobra mayor significado e importancia el conocimiento y la aplicación de los conceptos y técnicas de la motivación, no solamente que el volumen del magisterio, sino-sobre todo-por la naturaleza y trascendencia de su servicio, razón por lo cual presentamos de manera sucinta las diversas teorías elaboradas por estudiosos de la materia a lo largo de la historia de la administración, algunas de las cuales podrían ser aplicadas a este sector profesional, en aras de un mejor desarrollo educativo del país.

Motivación académica y aprendizaje autorregulado

Hernández y Sancho (2004) resulta evidente afirmar que la motivación juega un papel clave en el aprendizaje. De hecho, tal es su relevancia, que algunos autores no dudan en considerarla como un epicentro de toda la Psicología: “La motivación, probablemente, sea el tema nuclear de toda la Psicología. Las preguntas que surgen en tomo al punto de partida, al mantenimiento o a la finalidad de nuestro comportamiento, están íntimamente ligadas al tema de motivación” Hernández y Sancho, 2004, p. 45)

Sin embargo, a pesar del reconocimiento que los psicólogos conceden a la motivación la hora de aprender. Hoy no exista una aproximación unificada al término debido a la amplitud, complejidad y multidimensionalidad del mismo. A pesar de las dificultades para establecer un enfoque teórico razonablemente sólido y contrastado (Pintrich, 1993, p, 59), podemos asumir cierto consenso respecto a la definición de motivación, entendiéndola como el conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta.

Si bien es cierto que en la actualidad todos los expertos o profesionales de la educación destacan la relación existente entre las variables motivacionales y el rendimiento académico, no es hasta principios del siglo pasado cuando Thorndike comprueba experimentalmente la conexión entre el aprendizaje y motivación. No obstante, su hallazgo no gozó de una pronta aceptación, ya que no le faltaron detractores que se negaron a creer que la motivación fuese un factor imprescindible para explicar el aprendizaje. A pesar de las críticas vertidas, Thorndike aportó evidencias experimentales que avalaron su descubrimiento, por lo que alrededor de 1920 la motivación se estableció como un concepto fundamental para la Educación y la Psicología.

Podemos establecer, efectivamente, una línea temporal en la que el punto de partida del estudio de la motivación se sitúe en los años 20. Un primer periodo histórico, que se iniciara en esta década y que culminaría a finales de los sesenta, podría caracterizarse por el estudio del fenómeno motivacional desde varias perspectivas teóricas, pudiendo destacar entre otras, la teoría de Freud, las teorías del condicionamiento y las teorías del drive o del impulso.

En Europa, en el campo de la psicoterapia, Freud concebía la motivación en términos de energía psíquica, defendiendo la existencia de unas fuerzas internas e inconscientes de las que personas que eran las auténticas responsables. Esta teoría infravaloraba la importancia de la cognición y de los factores ambientales, al asumir que la mayor parte de los motivos de una persona procedían de unas fuerzas internas, con frecuencia inconscientes.

Por estas épocas, en Estados Unidos ya sostenían los conductistas que la conducta humana estaba guiada por fuerzas externas o impulsos del medio. Desde esta perspectiva se entiende la motivación como un cambio en la proporción, frecuencia, ocurrencia o en la forma de la conducta (la respuesta), que depende del efecto de determinados estímulos o situaciones ambientales.

Las principales teorías del condicionamiento son: la teoría conexionista de Thorndike al condicionamiento clásico de Pávlov y el condicionamiento operante

de Skinner. Estas tres teorías, distintas entre sí, resaltan la asociación entre estímulos y respuestas como el mecanismo principal para el aprendizaje.

Los principios del condicionamiento tienen utilidad práctica. Sin embargo, sus teorías ofrecen una visión incompleta de la motivación. Por un lado, no nos permiten diferenciar entre motivación y aprendizaje, al utilizar los mismos principios para explicar toda conducta. Por otro lado, al ignorar los procesos cognitivos que motivan al estudiante, el condicionamiento operante no puede dar respuestas a la complejidad de la motivación humana. El énfasis del conductismo en la regulación externa de la conducta forjó una visión reduccionista y desenfocada del concepto y obstaculizó la generación de un marco conceptual adecuado para comprender de manera compleja la motivación académica. Los refuerzos y los castigos motivan a los estímulos, pero sus efectos no son inmediatos y directos. Sino que están mediados por las creencias de los individuos.

La motivación académica

Para Carver y Scheier (2002) indica que cada uno de nuestros estudiantes valora las tareas de estudio y aprendizaje que les planteamos de un modo peculiar, donde cuanto más positiva sea la valoración de estas situaciones y tareas, más fácil será que el estudiante opte por dedicar tiempo, esfuerzo y recursos a la actividad, mayores las posibilidades de buscar soluciones y alternativas para hacer frente a las dificultades y los problemas que acarree la tarea. Del mismo modo, cuando más negativo sea el signo de la valoración motivacional que realiza el estudiante, mayores serán las posibilidades de evitar una implicación profunda en la tarea.

No cabe duda de que el reconocimiento preciso de uno mismo es lo que permite ir respondiendo razonablemente a cada una de estas consideraciones o las posibilidades y limitaciones propias. Una ponderación razonable de los pros y el contra a evitar, por ejemplo, esas tareas que, en un momento determinado, superan sus habilidades, y, al tiempo, a sacar el máximo provecho de las oportunidades que se hallan a su alcance. (Carver y Scheier, 2002, p. 51).

Según Beltrán y Bueno (1995) indica que las definiciones clásicas de motivación a las que nos referíamos antes, a modo de conjunto de procesos implicados en la activación. Dirección y persistencia de la conducta, observamos, en primer lugar, la diferenciación de tres aspectos descriptivos del comportamiento motivado: el entusiasmo, la persistencia y la adecuación del propósito. De este modo, el individuo evidenciará estar motivado cuando toma una decisión entre una serie de posibilidades y persevera en esa elección en post de un objetivo. Esta triple dimensión en el análisis del comportamiento motivado nos permite sugerir que de poco servirá “activarse” o entusiasmarse con una tarea si después no persistimos en su consecución, o activarse y persistir, pero hacerlo en una dirección poco fructífera (Beltrán y Bueno, 1995, p. 64).

A pesar del acuerdo tácito en torno a lo que entendemos por comportamiento motivado, la explicación de este comportamiento sigue siendo difusa. Todos hemos escuchado en más de una ocasión que los malos o poco satisfactorios resultados académicos de un alumno se deben a su falta de motivación. Sin embargo, esta razón explicativa no deja de ser baladí si no somos capaces de determinar cuáles son los procesos implicados en la activación, dirección y persistencia que caracteriza el comportamiento motivado. Es por ello que, en este trabajo, trataremos de perfilar las dimensiones o componentes que subyacen a la actuación académica motivada.

Pintrich (1993) en el paradigma cognitivista actual es, probablemente, la observación multidimensional de los múltiples enfoques teóricos existentes y, consecuentemente, la clarificación conceptual, lo que nos puede ayudar a entender el fenómeno de la motivación de toda su extensión. De hecho, la definición de los constructos vinculados a la motivación acabará convirtiéndose en una tarea básica de la psicología: “una de las cuestiones claves para el futuro de la teoría e investigación motivacional se encuentre en la claridad teórica y de definición de los constructos” (p. 61).

El componente de valor hace referencia a las razones o motivos que subyacen a la implicación a la implicación en una tarea o actividad. Este componente de valor permite contestar a la pregunta de ¿por qué motivo o con qué intención realizo esta tarea? Justamente estas razones, motivos o propósitos son los que van a conferir valor a la tarea, pues determinan cuán importante o relevante es dicha actividad para una persona y, consiguientemente, determinarán su realización o no cargo del sujeto.

Por su parte, el componente o dimensión de expectativa aglutina las creencias y percepciones que la persona tiene sobre sí misma y sobre la actividad a la que se enfrenta, tratando de responder a la cuestión: ¿me siento capaz de abordar esta actividad? Estas autopercepciones y creencias de cada uno, más generales o específicas, se convierten en piedras angulares en la explicación de la motivación académica, ya que de poco serviría que el estudiante disponga de razones de peso para implicarse en la actividad académica si le saltan las dudas sobre su capacidad y competencia para desarrollarla.

Finalmente, la motivación contemplaría una tercera dimensión, la afectiva, donde se recogerían aquellas variables afectivas y emocionales que los individuos asociamos a la actividad. Este componente, que engloba los sentimientos, las emociones y las reacciones afectivas que se generan al afrontar una actividad, sería el componente que nos permitiría responder a la pregunta: ¿qué sentimientos y reacciones afectivas produce la realización de esta tarea?

Según Fernández (1997) estas variables emocionales se convierten en procesos funcionales que permiten a las personas adaptarse y responder al medio y que están estrechamente ligadas a otros componentes motivacionales, pues la consecución de metas para las que se está motivado generará reacciones emocionales positivas y, su no consecución, negativas, sosteniéndose en cada caso patrones de creencias diferentes. Además, cabe esperar que reacciones emocionales más positivas sostengan la motivación del individuo, mientras que las negativas podrían inhibir el comportamiento y generar reacciones de evitación. En último término, los perfiles afectivo-motivacionales estarán ligados a procesos psicológicos relevantes,

tales como percepción, atención, memoria, aprendizaje, etc. (Fernández, 1997, p. 50).

Así, los estudiantes, posiblemente, no estarán motivados si se consideran incapaces de hacer las tareas académicas, si piensan que el resultado final en las mismas no dependerá de su trabajo, si las tareas no son interesantes o si realizarlas les genera ansiedad o tristeza.

C4. Interacción con los alumnos

Álvarez (2014) en las relaciones humanas el docente debe estar capacitado para actuar adecuadamente frente a las dificultades, progreso y éxitos de los alumnos; relacionándose bien por la mayor parte de estos inculcando logros y expectativas de los alumnos (p. 64).

C5. Ejercicio del liderazgo y de la autoridad

Álvarez (2014) el docente debe tener rasgos de liderazgos exitosos para el logro de las expectativas de los alumnos y ser firme o reflexivo en la convivencia; creando un clima ordenado y gratificante en el aula que facilite el trabajo intelectual, actuando como un intermediario para solucionar algunos conflictos del aula (p. 65).

2.1.3 Marco Conceptual

Gestión

La gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales.

Alvarado (2012).

Gestión académica.

Es un proceso con características fundamentales en el orden administrativo, pues su razón de ser en la institución es coadyuvar en el proceso de formación integral del estudiante, por eso tiene relación directa con la enseñanza, el aprendizaje, y los

procesos de admisión de estudiantes, matriculas, pensiones y la administración de edificios y servicios educativos integrales.

Alvarado (2012).

Liderazgo

Es cumplir los siguientes conceptos y funciones: dirección o guía, orientación, cumplimiento de objetivos, credibilidad, resolución de problemas, manejo de conflictos, saber escuchar, llenar expectativas y respeto a otros.

Vegas (2008).

Docente

Académico que posee un determinado conjunto de conocimientos óptimos y saber manejar con solvencia y ética, cierto tipo de problemas.

Rodríguez (1998).

Liderazgo docente

Docente líder transformacional que enfatiza el mejoramiento continuo, comprometiéndose con la optimización del proceso y del producto, alentando el cambio, como necesidad sentida; impulsando la motivación a otros y promoviendo la creación de oportunidades de liderazgo para el empuje de la gente.

Casimiro (2010)

2.2 DEFINICIONES OPERACIONALES

2.2.1 Identificación de Variables

Variable Independiente (X): Gestión Académica.

Variable Dependiente (Y): Liderazgo Docente

2.2.2 Definición Conceptual de Variables

Gestión Académica

Proceso con características fundamentales en el orden administrativo, pues su razón de ser en la institución es coadyuvar en el proceso de formación integral del estudiante, por eso tiene relación directa con la enseñanza, el aprendizaje, y los procesos de admisión de estudiantes, matriculas, pensiones y la administración de edificios y servicios educativos integrales. Alvarado (2012).

Liderazgo Docente

Docente líder transformacional que enfatiza el mejoramiento continuo, comprometiéndose con la optimización del proceso y del producto, alentando el cambio, como necesidad sentida; impulsando la motivación a otros y promoviendo la creación de oportunidades de liderazgo para el empuje de la gente. Casimiro (2010)

2.2.3 Definición Operacional de Variables

Gestión Académica

Proceso operativo de la aplicación de un conjunto de técnicas y procedimientos en el desarrollo curricular, infraestructura y apoyo, innovación programática, inserción en el entorno, seguimiento a egresados y autoevaluación de las actividades institucionales

Liderazgo Docente

Capacidad del liderazgo institucional y transformacional que posee el docente, desarrollando una inteligencia emocional en grado relevante en su actividad con claridad en las explicaciones, entusiasmo en el trabajo, motivación por el logro, interacción con el alumno, ejercicio de liderazgo y de la autoridad.

2.2.4 Indicadores e Índices

VARIABLE	INDICADORES	ÍNDICES
<p style="text-align: center;">Variable Independiente (X) Gestión académica</p>	<p>Proyecto educativo del programa</p> <p>Mecanismo de ingreso</p> <p>Número y calidad de estudiantes admitidos.</p> <p>Permanencia y deserción estudiantil.</p> <p>Participación en actividades de formación integral.</p> <p>Reglamento estudiantil</p> <p>Interacción con las comunidades académicas.</p> <p>Integralidad del currículo.</p> <p>Flexibilidad del currículo.</p> <p>Interdisciplinarietàad</p> <p>Relaciones nacionales e internacionales del programa.</p> <p>Metodología de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>Sistema de evaluación de estudiantes.</p> <p>Trabajo de los estudiantes.</p> <p>Evaluación y autorregulación.</p> <p>Seguimiento de los egresados.</p> <p>Servicio de bienestar</p> <p>Recursos Bibliográficos.</p> <p>Tutoría</p> <p>Investigación, extensión o proyección social.</p> <p>Egresados e impacto sobre el medio.</p>	<p style="text-align: center;">Muy Frecuentemente</p> <p style="text-align: center;">Frecuentemente</p> <p style="text-align: center;">Ocasionalmente</p> <p style="text-align: center;">Raramente</p> <p style="text-align: center;">Nunca</p>
<p style="text-align: center;">Variable Dependiente (Y)</p>	<p>El profesor comunica e informa con convicción</p>	

<p>Desempeño Docente</p>	<p>El profesor da instrucciones a los alumnos apoyándose en ejemplos pertinentes sobre las pautas a seguir para hacer el trabajo.</p> <p>La mayor parte de los alumnos entiende las explicaciones.</p> <p>El profesor manifiesta ilusión en el trabajo</p> <p>El profesor se preocupa por introducir métodos nuevos que faciliten el aprendizaje del alumno.</p> <p>El profesor es capaz de entusiasmarse y transmitir entusiasmo.</p> <p>El profesor valora y manifiesta altas expectativas sobre su trabajo.</p> <p>El profesor se siente implicado en un proyecto compartido que le ilusiona.</p> <p>El profesor se motiva por el logro cuando consigue resultados.</p> <p>El profesor se relaciona bien con la mayor parte de los alumnos.</p> <p>El profesor conoce y manifiesta a las expectativas sobre las capacidades de sus alumnos.</p> <p>El profesor se interesa por la problemática personal de sus alumnos.</p> <p>El profesor controla de forma firme y flexible la convivencia.</p> <p>El profesor crea un clima ordenado y gratificante en el aula que facilita el trabajo intelectual.</p> <p>El profesor actúa como intermediario y soluciona conflictos de aula.</p>	
---------------------------------	---	--

2.3 HIPÓTESIS

La gestión académica tiene una relación significativa con el liderazgo docente del Instituto Superior Pedagógica “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.

CAPÍTULO III

3 METODOLOGÍA

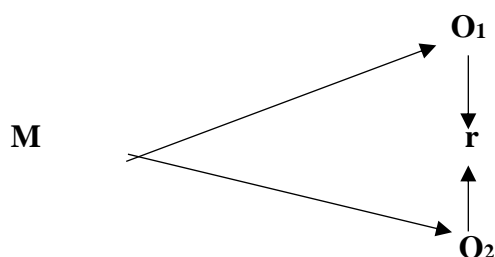
3.1 Tipo de investigación

La investigación es Correlacional descriptiva, (Hernández, Fernández y Baptista, 1991, p. 69).

3.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental y de tipo correlacional. (Hernández, Fernández y Baptista, 1991, p. 69). Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de relación entre dos o más variables miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y después, cuantifican y analizan la vinculación.

El siguiente esquema corresponderá a este tipo de diseño:



Donde:

M: muestra

O₁: Observación de la variable Gestión Académica

O₂: Observación de la variable Liderazgo Docente

r: Relación entre las variables

3.3 Población y muestra

La población de estudio estuvo constituida por 21 docentes y 2 directivos del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena- Loreto 2018.

Muestra

Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra". (p. 69).

Por lo tanto, la muestra fue igual a la población conformada por 21 docentes y 2 directivos del Instituto Superior Pedagógico "Fray Florencio Pascual Alegre" Requena – Loreto 2018.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizarán las técnicas:

- ✓ Encuesta.
- ✓ Análisis documental.

Se utilizarán los instrumentos:

- ✓ Cuestionario.
- ✓ Ficha de observación, Récord académico.

3.5 Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de datos se realizó los siguientes procedimientos.

- ✓ Se solicitó la autorización del director del Instituto Superior "Fray Florencio Pascual Alegre", de la provincia de Requena.
- ✓ Se ejecutó la aplicación del Instrumento
- ✓ Se sistematizó y procesó los resultados obtenidos.
- ✓ Se analizó e interpretó los resultados obtenidos en función a las hipótesis de estudio.

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizó el paquete estadístico SPSS 22 para el análisis estadístico, en el aspecto descriptivo se utilizó las tablas de frecuencia y gráficos. En el análisis inferencial se determinó el tipo de distribución que presentan los datos de nuestras variables para ello se utilizó la prueba de Shapiro de bondad de ajuste. Esta prueba permitió medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica.

Se determinó el uso de estadísticos no paramétricos (Chi - Cuadrado), la contrastación de hipótesis dependió del valor del p – valor, si $p < 0.05$ se aceptó la hipótesis alterna (si hay relación)

3.7 Protección de los derechos humanos

Por la naturaleza y característica del estudio, éste no transgredió de ninguna manera los derechos humanos de los docentes y directivos que fueron incluidos en el estudio, y cuya identificación permaneció en absoluta reserva.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

4.1.1 Gestión Académica

CUADRO N° 1

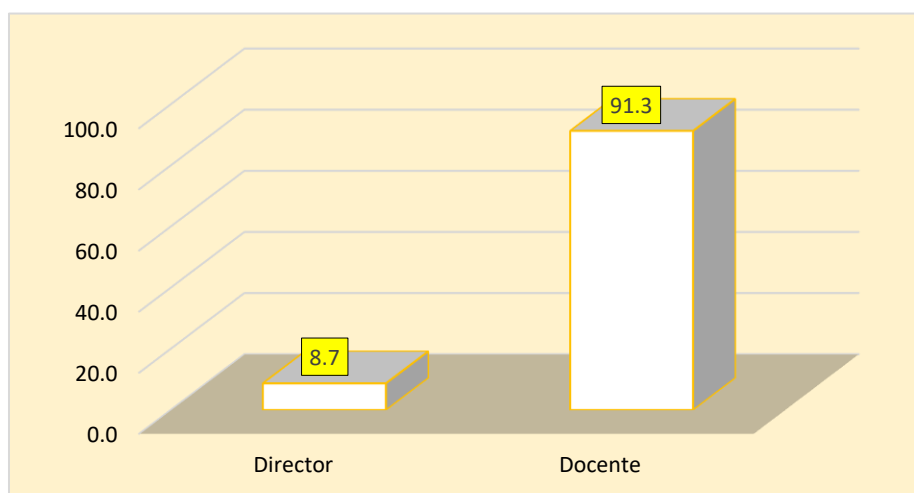
Plana docente del instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre”
Requena – Loreto - 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Director	2	8.7
Docente	21	91.3
Total	23	100.0

Fuente: Propio del investigador.

GRÁFICO N° 1

Plana docente del instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre”
Requena – Loreto - 2018.



Fuente: Del cuadro N° 1

En el Cuadro N° 1 y el Gráfico N° 1 se presenta la plana docente del instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” en ese sentido los hallazgos indican que de un total de 23 (100%) docentes, el 91.3% (21) fueron docentes de aula y el 8.7% (2) fueron directivos.

Dimensión: Desarrollo Curricular

CUADRO N° 2

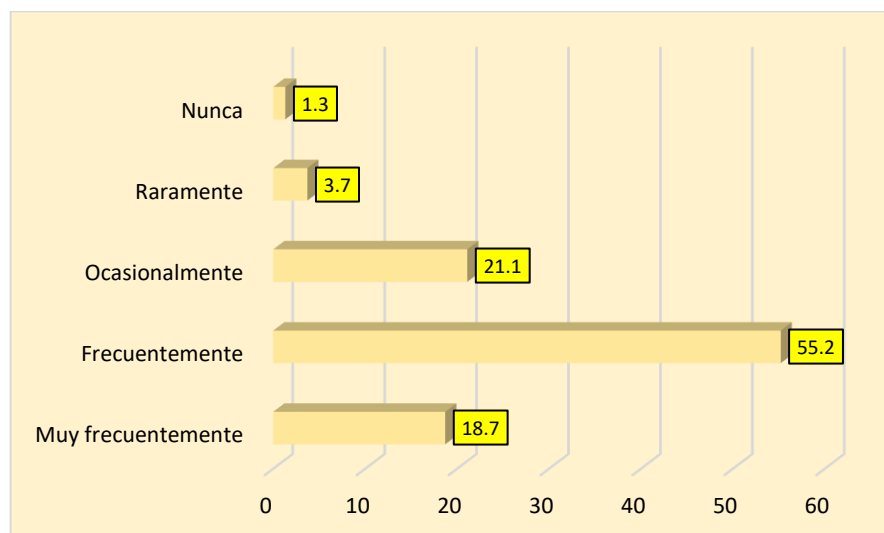
Gestión Académica según el desarrollo curricular del instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.

Desarrollo curricular	Muy frecuentemente		Frecuentemente		Ocasionalmente		Raramente		Nunca	
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Proyecto educativo del programa	2	8.7	9	39.1	11	47.8	1	4.3	0	0
Mecanismo de ingreso	2	8.7	18	78.3	3	13.0	0	0	0	0
Calidad de alumnos admitidos	3	13.0	16	69.6	4	17.4	0	0	0	0
Permanencia y deserción estudiantil	3	13.0	8	34.8	10	43.5	2	8.7	0	0
Participación de actividades formales	3	13.0	16	69.6	4	17.4	0	0	0	0
Reglamento estudiantil	3	13.0	9	39.1	9	39.1	1	4.3	1	4.3
Interacción con las comunidades académicas	4	17.4	14	60.9	5	21.7	0	0	0	0
Integralidad del currículo	5	21.7	14	60.9	4	17.4	0	0	0	0
Flexibilidad del currículo	8	34.8	14	60.9	1	4.3	0	0	0	0
La interdisciplinariedad	3	13.0	11	47.8	8	34.8	1	4.3	0	0
Relacionales nacionales e internacionales del programa	1	4.3	6	26.1	9	39.1	3	13	4	17
La metodología de enseñanza y aprendizaje	7	30.4	13	56.5	2	8.7	1	4.3	0	0
Sistema de evaluación	11	47.8	12	52.2	0	0.0	0	0	0	0
Trabajo de los estudiantes	4	17.4	18	78.3	1	4.3	0	0	0	0
Evaluación y autorregulación	5	21.7	16	69.6	2	8.7	0	0	0	0
Servicio de bienestar	6	26.1	9	39.1	7	30.4	1	4.3	0	0
Recursos bibliográficos	4	17.4	12	52.2	5	21.7	2	8.7	0	0
Tutoría	5	21.7	15	65.2	3	13.0	0	0	0	0
Investigación, extensión o proyección social	5	21.7	13	56.5	2	8.7	3	13	0	0
Los egresados e impacto sobre el medio	2	8.7	11	47.8	7	30.4	2	8.7	1	4.3
Promedio (\bar{x})	4.3	18.7	12.7	55.2	4.9	21.1	0.9	3.7	0.3	1.3

Fuente: Propio del investigador.

GRÁFICO N° 2

Gestión Académica según el desarrollo curricular del instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.



Fuente: Del cuadro N° 2

En el Cuadro N° 2 y el Gráfico N° 2 se presenta a la Gestión Académica según el desarrollo curricular del instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre”, en ese sentido los hallazgos indican, que de un total de 23 (100%) docentes, el 18.7% (4) en promedio muy frecuentemente cumplen sus objetivos de aprendizaje referente al sistema de evaluación, el 55.2% (13) en promedio frecuentemente cumplen sus objetivos de aprendizaje referente al mecanismo de ingreso y trabajo de los estudiantes, el 21.1% (5) ocasionalmente cumplen los objetivos de aprendizaje y el 3.7% (1) raramente cumplen los objetivos de aprendizaje.

Dimensión Seguimiento de los egresados

CUADRO N° 3

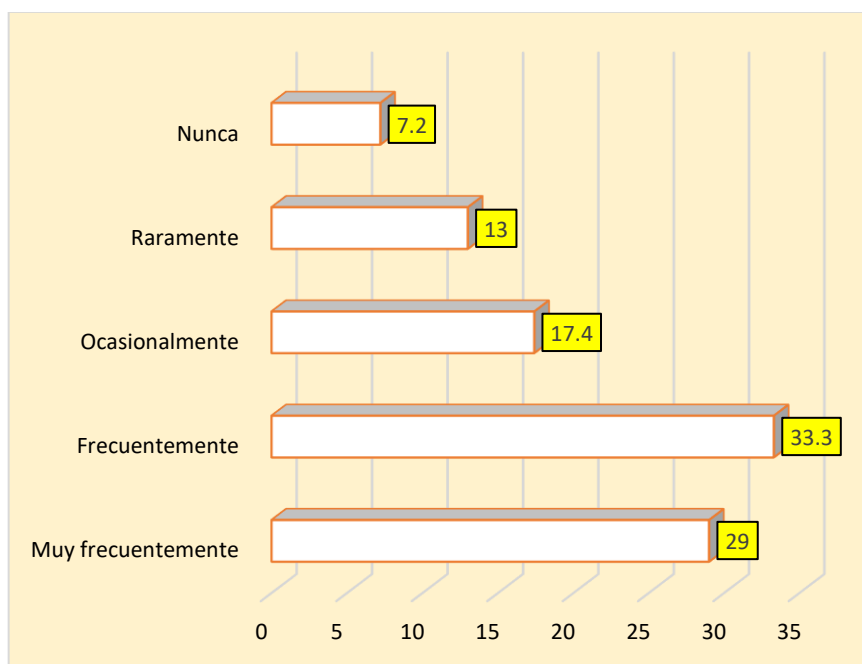
Gestión Académica según el seguimiento de los egresados del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.

Seguimiento de los egresados	Muy frecuentemente		Frecuentemente		Ocasionalmente		Raramente		Nunca	
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Base de datos de los egresados	4	17.4	8	34.8	5	21.7	3	13.0	3	13.0
Laboran en su especialidad en la que se formaron	13	56.5	7	30.4	3	13.0	0	0.0	0	0.0
La unidad académica cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación del desempeño de los egresados	3	13.0	8	34.8	4	17.4	6	26.1	2	8.7
Promedio (\bar{x})	6.7	29	7.7	33.3	4	17.4	3	13	1.7	7.2

Fuente: Propio del investigador.

GRÁFICO N° 3

Gestión Académica según el seguimiento de los egresados del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.



Fuente: Del cuadro N° 3

En el Cuadro N° 3 y el Gráfico N° 3 se presenta la gestión académica según el seguimiento de los egresados del instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre”, en ese sentido los hallazgos indican, que de un total de 23 (100%) docentes, el 29% (7) en promedio muy frecuentemente hacen el seguimiento de los egresados referente, si laboran en su especialidad en la que se formaron, el 33.3% (8) en promedio frecuentemente hacen el seguimiento de los egresados referente a la unidad académica, la cual, cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación del desempeño de los egresados, el 17.4% (4) ocasionalmente hacen seguimiento y el 13% (3) raramente hacen seguimiento de los egresados.

Dimensión Infraestructura y apoyo

CUADRO N° 4

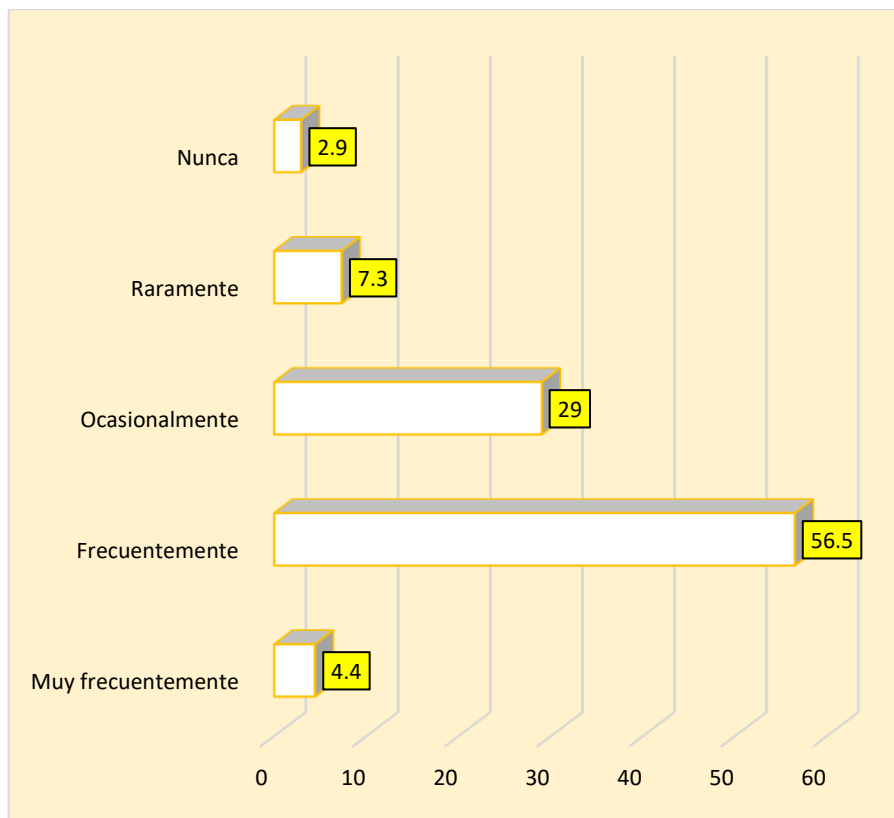
Gestión Académica según infraestructura y apoyo del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.

Infraestructura y apoyo	Muy frecuentemente		Frecuentemente		Ocasionalmente		Raramente		Nunca	
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Cuenta con aulas ventiladas y apropiadas para la enseñanza	1	4.3	14	60.9	6	26.1	2	8.7	0	0.0
Implementación para la enseñanza y tecnología	2	8.7	14	60.9	6	26.1	0	0.0	1	4.3
Existe ambientes de esparcimiento y recreación	0	0	11	47.8	8	34.8	3	13.0	1	4.3
Promedio (\bar{x})	1	4.4	13	56.5	6.7	29	1.7	7.3	0.6 7	2.9

Fuente: Propio del investigador.

GRÁFICO N° 4

Gestión Académica según infraestructura y apoyo del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.



Fuente: Del cuadro N° 4

En el Cuadro N° 4 y el Gráfico N° 4 se presenta la Gestión Académica según infraestructura y apoyo del instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre”, en ese sentido los hallazgos indican que de un total de 23 (100%) docentes, el 4.4% (1) en promedio muy frecuentemente están pendientes de los servicios que son considerados como necesarios para que una Institución educativa pueda funcionar referente a la implementación para la enseñanza y tecnología, el 56.5% (13) en promedio frecuentemente están pendientes de los servicios referente a que cuenta con aulas ventiladas y apropiadas para la enseñanza, el 29% (7) ocasionalmente están pendientes de los servicios y el 7.3% (2) raramente están pendientes de los servicios que están considerados como necesarios para que una institución educativa pueda funcionar.

Dimensión: Innovación

CUADRO N° 5

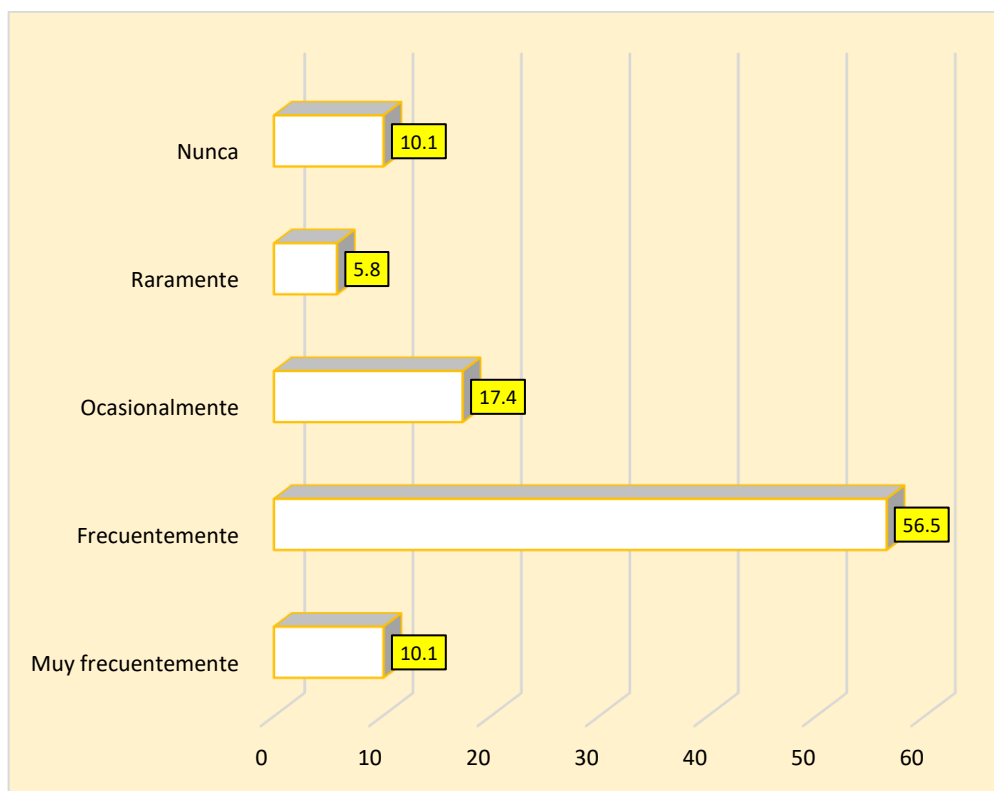
Gestión Académica según innovación del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.

Innovación	Muy frecuentemente		Frecuentemente		Ocasionalmente		Raramente		Nunca	
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Cuenta con aulas ventiladas y apropiadas para la enseñanza	2	8.7	12	52.2	3	13.0	2	8.7	4	17.4
Implementación para la enseñanza y tecnología	2	8.7	12	52.2	5	21.7	1	4.3	3	13.0
Existe ambientes de esparcimiento y recreación	3	13.0	15	65.2	4	17.4	1	4.3	0	0.0
Promedio (\bar{X})	2.3	10.1	13.0	56.5	4.0	17.4	1.3	5.8	2.3	10.1

Fuente: Propio del investigador.

GRÁFICO N° 5

Gestión Académica según innovación del instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena - Loreto - 2018.



Fuente: Del cuadro N° 5

En el Cuadro N° 5 y el Gráfico N° 5 se presenta la Gestión Académica según innovación del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre”, en tal sentido los hallazgos indican que de un total de 23 (100%) docentes, el 10.1% (2) en promedio muy frecuentemente se han innovando referente a ambientes de esparcimiento y recreación, el 56.5% (13) en promedio frecuentemente están innovando referente a los ambientes de esparcimiento y recreación, el 17.4% (4) ocasionalmente están innovando y el 5.8% (1) en promedio raramente están innovando los ambientes, implementación para la enseñanza y tecnología y ambientes de esparcimiento .

Dimensión: Inserción en el retorno

CUADRO N° 6

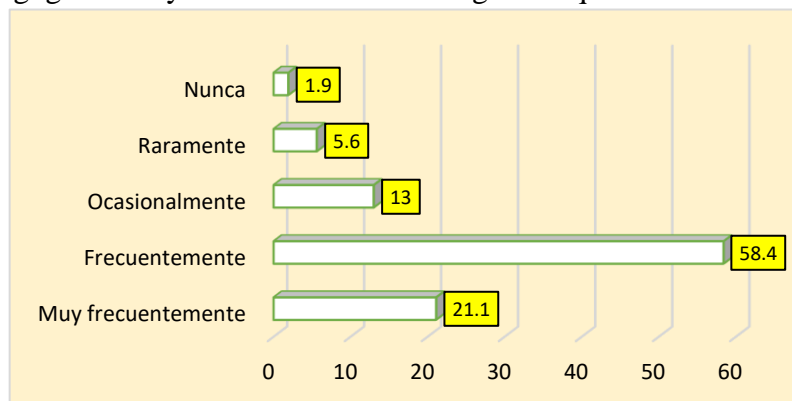
Gestión Académica según inserción en el retorno del instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.

Inserción en el retorno	Muy frecuentemente		Frecuentemente		Ocasionalmente		Raramente		Nunca	
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Diseño de la carrera profesional, el establecimiento del perfil del egresado y la calidad de formación se refleja en las condiciones y las posibilidades de empleo	4	17.4	15	65.2	3	13.0	1	4.3	0	0.0
Existe un servicio de calidad de bienestar para el estudiante	3	13.0	15	65.2	3	13.0	2	8.7	0	0.0
Existe un programa que permita a los estudiantes permanecer en la institución y no se deserten	5	21.7	9	39.1	6	26.1	1	4.3	2	8.7
Los estudiantes participan en actividades de formación integra	5	21.7	15	65.2	2	8.7	1	4.3	0	0.0
Existen convenios con las comunidades académicas	6	26.1	12	52.2	2	8.7	3	13.0	0	0.0
La institución realiza extensión cultural y proyección social en su entorno	7	30.4	13	56.5	3	13.0	0	0.0	0	0.0
La institución está preparada a nivel nacional e internacional para competir	4	17.4	15	65.2	2	8.7	1	4.3	1	4.3
Promedio (\bar{X})	4.9	21.1	13.4	58.4	3.0	13.0	1.3	5.6	0.4	1.9

Fuente: Propio del investigador.

GRÁFICO N° 6

Gestión Académica según inserción en el retorno del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.



Fuente: Del cuadro N° 6

En el Cuadro N° 6 y el Gráfico N° 6 presenta la Gestión Académica según inserción en el retorno del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre”, en ese sentido los hallazgos indican que de un total de 23 (100%) docentes, el 21.1% (5) en promedio muy frecuentemente manifiesta inserción en el retorno referente a la institución realiza extensión cultural y proyección social en su entorno, el 58.4% (13) en promedio frecuentemente manifiesta inserción en el retorno referente al servicio de calidad de bienestar para el estudiante, 13% (3) en promedio ocasionalmente manifiesta inserción en el retorno y el 5.6% (1) en promedio raramente apoyan en la inserción en el retorno de la Institución Educativa.

Dimensión: Autoevaluación

CUADRO N° 7

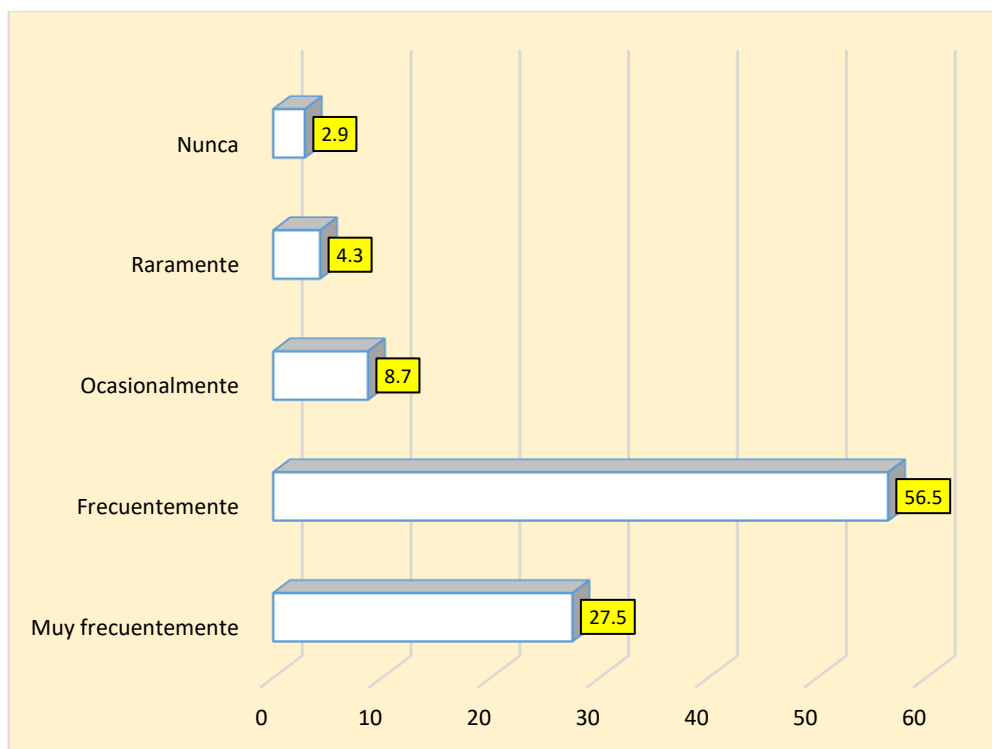
Gestión Académica según autoevaluación del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.

Autoevaluación	Muy frecuentemente		Frecuentemente		Ocasionalmente		Raramente		Nunca	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Tiene un manual para la autoevaluación con fines de acreditación	9	39.1	11	47.8	1	4.3	1	4.3	1	4.3
Existe un reglamento de evaluación y autorregulación	1	4.3	18	78.3	2	8.7	1	4.3	1	4.3
Sistema de evaluación de los estudiantes se ajusta a la realidad educativa	9	39.1	10	43.5	3	13.0	1	4.3	0	0.0
Promedio (\bar{x})	6.3	27.5	13.0	56.5	2.0	8.7	1.0	4.3	0.7	2.9

Fuente: Propio del investigador.

GRÁFICO N° 7

Gestión Académica según autoevaluación del instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.



Fuente: Del cuadro N° 7

En el Cuadro N° 7 y el Gráfico N° 7 se presenta la gestión académica según la autoevaluación del instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre”, en ese sentido los hallazgos indican que de un total de 23 (100%) docentes, el 27.5% (6) en promedio muy frecuentemente indican que existe una autoevaluación referente al manual para la autoevaluación con fines de acreditación y el sistema de evaluación de los estudiantes se ajusta a la realidad educativa, el 56.5% (13) en promedio frecuentemente existe una autoevaluación referente, existe un reglamento de evaluación y autorregulación existe un servicio de calidad de bienestar para el estudiante, 8.7% (2) en promedio ocasionalmente existe una autoevaluación referente al sistema de evaluación de los estudiantes se ajusta a la realidad educativa servicio de calidad de bienestar para el estudiante y el 4.3% (1) en promedio raramente existe una autoevaluación.

4.1.2 Liderazgo Docente

Dimensión: Claridad

CUADRO N° 8

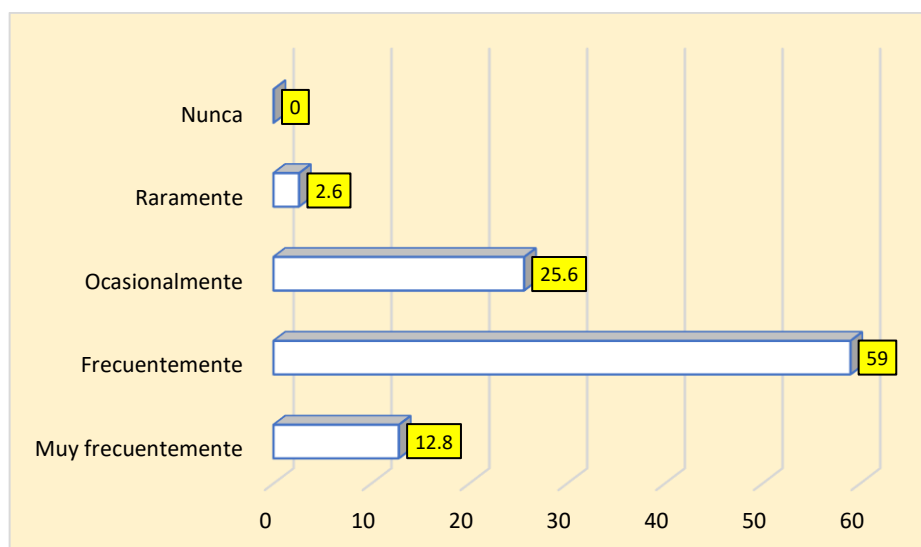
Liderazgo docente según la claridad del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.

Claridad	Muy frecuentemente		Frecuentemente		Ocasionalmente		Raramente		Nunca	
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
El profesor comunica e informa con convicción	4	15.4	17	65.4	5	19.2	0	0.0	0	0
El profesor da instrucciones a los alumnos apoyándose en ejemplos pertinentes sobre las pautas a seguir para hacer el trabajo	6	23.1	15	57.7	4	15.4	1	3.8	0	0
La mayor parte de los alumnos entienden las explicaciones	0	0.0	14	53.8	11	42.3	1	3.8	0	0
Promedio (\bar{x})	3.3	12.8	15.3	59	6.7	25.6	0.7	2.6	0.0	0.0

Fuente: Propio del investigador.

GRÁFICO N° 8

Liderazgo docente según la claridad del instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.



Fuente: Del cuadro N° 8

En el Cuadro N° 8 y el Gráfico N° 8 se presenta el liderazgo docente según la claridad del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre”, en ese sentido los hallazgos indican que de un total de 23 (100%) docentes, el 12.8% (3) en promedio muy frecuentemente existe una claridad referente a el profesor da instrucciones a los alumnos apoyándose en ejemplos pertinentes sobre las pautas a seguir para hacer el trabajo, el 59% (15) en promedio frecuentemente existe una claridad referente a el profesor comunica e informa con convicción, 25.6% (7) en promedio ocasionalmente existe una claridad referente a la mayor parte de los alumnos entienden las explicaciones y el 2.6% (1) en promedio raramente existe una claridad.

Dimensión: Entusiasmo

CUADRO N° 9

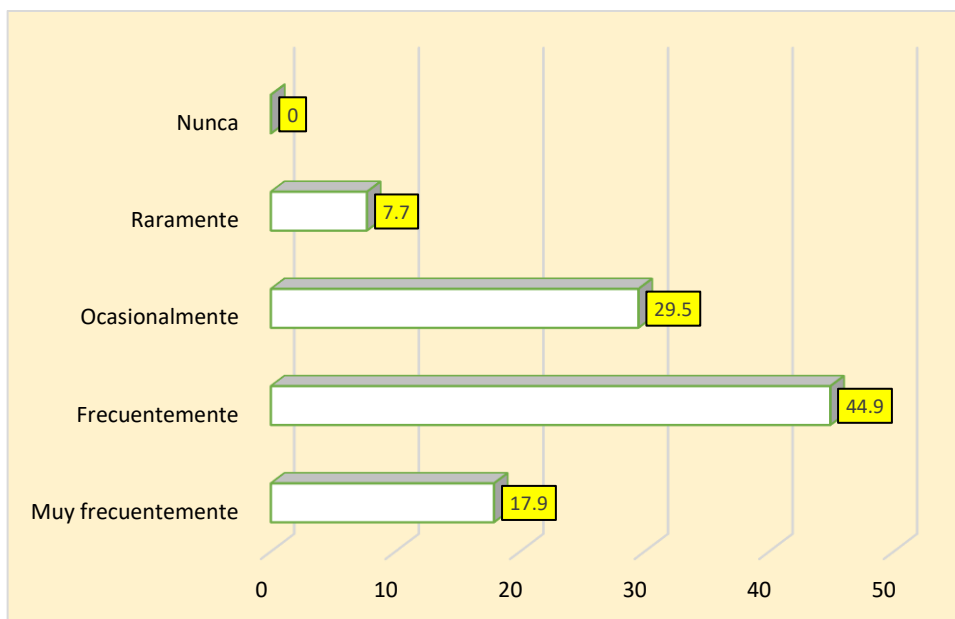
Liderazgo Docente según el entusiasmo en el trabajo en el instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.

Entusiasmo	Muy frecuentemente		Frecuentemente		Ocasionalmente		Raramente		Nunca	
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
El profesor manifiesta ilusión por su trabajo	6	23.1	15	57.7	3	11.5	2	7.7	0	0
El profesor se preocupa por introducir métodos nuevos que faciliten el aprendizaje del alumno	6	23.1	9	34.6	10	38.5	1	3.8	0	0
El profesor es capaz de entusiasmarse y transmitir entusiasmo	2	7.7	11	42.3	10	38.5	3	11.5	0	0
Promedio (\bar{x})	4.7	17.9	11.7	44.9	7.7	29.5	2.0	7.7	0.0	0.0

Fuente: Propio del investigador.

GRÁFICO N° 9

Liderazgo docente según el entusiasmo en el trabajo en el instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.



Fuente: Del cuadro N° 9

En el Cuadro N° 9 y el Gráfico N° 9 se presenta el liderazgo docente según el entusiasmo en el trabajo del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre”, en ese sentido los hallazgos indican que de un total de 23 (100%) docentes, el 17.9% (5) en promedio muy frecuentemente que existe un entusiasmo en el trabajo referente a el profesor se preocupa por introducir métodos nuevos que faciliten el aprendizaje del alumno, el 44.9% (12) en promedio frecuentemente existe un entusiasmo en el trabajo referente a el profesor manifiesta ilusión por su trabajo, 29.5% (8) en promedio ocasionalmente manifiesta un entusiasmo en el trabajo y el 7.7% (2) en promedio raramente manifiesta un entusiasmo en el trabajo.

Dimensión: Motivación por el logro

CUADRO N° 10

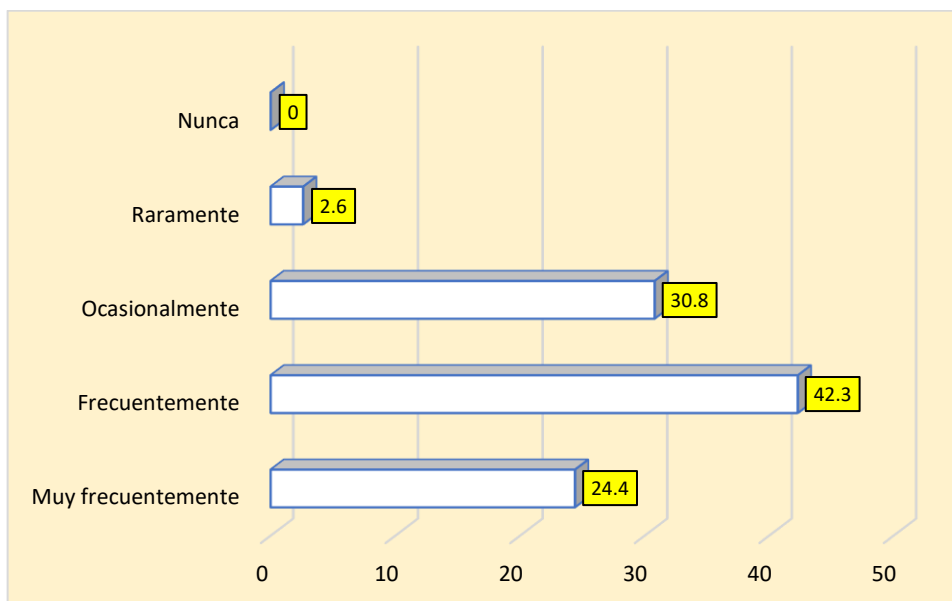
Liderazgo docente según la motivación por el logro en el Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.

Motivación por el logro	Muy frecuentemente		Frecuentemente		Ocasionalmente		Raramente		Nunca	
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
El profesor valora y manifiesta altas expectativas por su trabajo	5	19.2	12	46.2	8	30.8	1	3.8	0	0
El profesor se siente implicado en su proyecto compartido que se ilusiona	2	7.7	10	38.5	14	53.8	0	0.0	0	0
El profesor se motiva por el logro cuando consigue resultados	12	46.2	11	42.3	2	7.7	1	3.8	0	0
Promedio (\bar{x})	6.3	24.4	11.0	42.3	8.0	30.8	0.7	2.6	0.0	0.0

Fuente: Propio del investigador.

GRÁFICO N° 10

Liderazgo docente según la motivación por el logro en el Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.



Fuente: Del cuadro N° 10

En el Cuadro N° 10 y el Gráfico N° 10 se presenta el liderazgo docente según la motivación por el logro del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre”, en ese sentido los hallazgos indican que de un total de 23 (100%) docentes, el 24.4% (6) en promedio muy frecuentemente manifiestan motivación por el logro referente a el profesor se motiva por el logro cuando consigue resultados, el 42.3% (11) en promedio frecuentemente manifiesta motivación por el logro referente a el profesor valora y manifiesta altas expectativas por su trabajo, 30.8% (8) en promedio ocasionalmente manifiesta un entusiasmo en el trabajo y el 7.7% (2) en promedio raramente manifiestan un entusiasmo en el trabajo.

Dimensión: Interacción con los alumnos

CUADRO N° 11

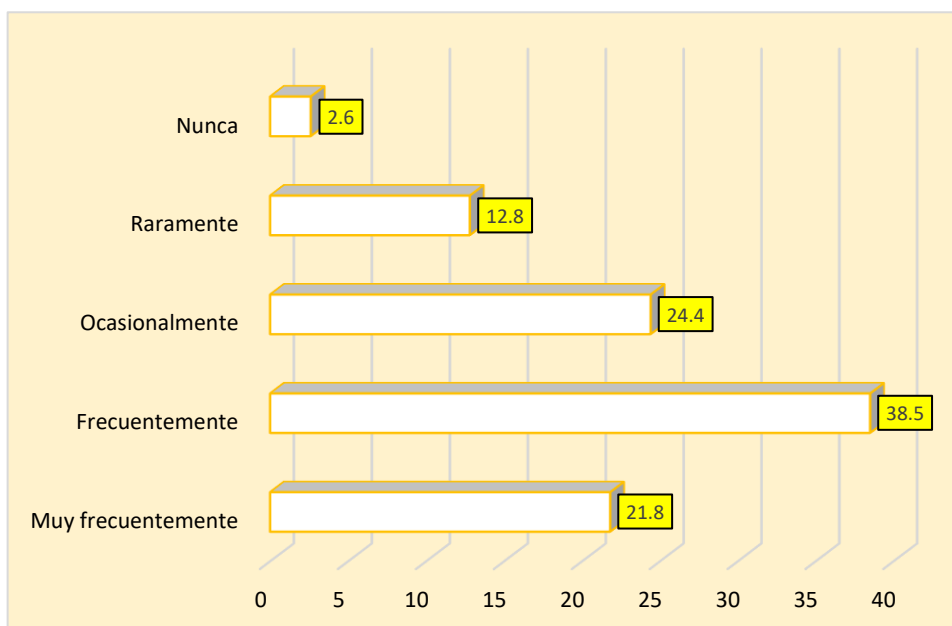
Liderazgo docente según la Interacción con los alumnos en el instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.

Interacción con los alumnos	Muy frecuentemente		Frecuentemente		Ocasionalmente		Raramente		Nunca	
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
El profesor se relaciona bien con la mayor parte de los alumnos	11	42.3	6	23.1	7	26.9	2	7.7	0	0
El profesor conoce y manifiesta altas expectativas sobre las capacidades de sus alumnos	4	15.4	15	57.7	5	19.2	2	7.7	0	0
El profesor se interesa por la problemática personal de sus alumnos	2	7.7	9	34.6	7	26.9	6	23.1	2	7.7
Promedio (\bar{x})	5.7	21.8	10.0	38.5	6.3	24.4	3.3	12.8	0.7	2.6

Fuente: Propio del investigador.

GRÁFICO N° 11

Liderazgo Docente según la Interacción con los alumnos en el Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.



Fuente: Del cuadro N° 11

En el Cuadro N° 11 y el Gráfico N° 11 se presenta el liderazgo docente según la Interacción con los alumnos del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre”, en ese sentido los hallazgos indican que de un total de 23 (100%) docentes, el 21.8% (6) en promedio muy frecuentemente manifiestan una interacción con los alumnos referente a el profesor se relaciona bien con la mayor parte de los alumnos, el 38.5% (10) en promedio frecuentemente manifiesta una interacción con los alumnos referente a el profesor conoce y manifiesta altas expectativas sobre las capacidades de sus alumnos , 24.4% (6) en promedio ocasionalmente manifiesta una interacción con los alumnos y el 12.8% (3) en promedio raramente manifiestan una interacción con los alumnos.

Dimensión: Ejercicio del liderazgo y de la autoridad

CUADRO N° 12

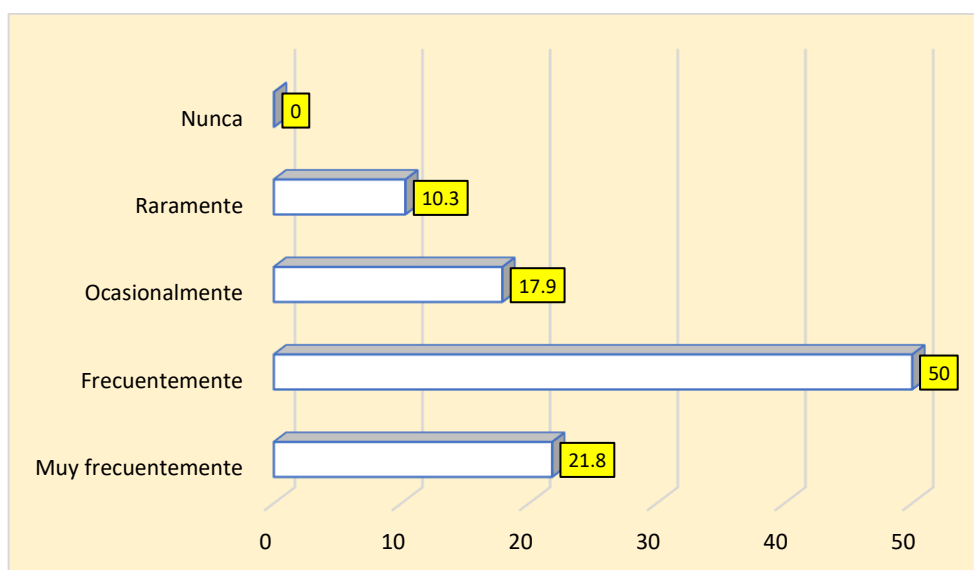
Liderazgo Docente según ejercicio del liderazgo y de la autoridad en el Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena - Loreto 2018.

Ejercicio del liderazgo y de la autoridad	Muy frecuentemente		Frecuentemente		Ocasionalmente		Raramente		Nunca	
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
El profesor controla de forma firme y flexible la convivencia	4	15.4	12	46.2	8	30.8	2	7.7	0	0
El profesor crea un clima ordenado y gráficamente en el aula que facilita el trabajo intelectual	4	15.4	17	65.4	3	11.5	2	7.7	0	0
El profesor actúa como intermediario y soluciona conflictos en el aula	9	34.6	10	38.5	3	11.5	4	15.4	0	0
Promedio (\bar{x})	5.7	21.8	13.0	50.0	4.7	17.9	2.7	10.3	0.0	0.0

Fuente: Propio del investigador.

GRÁFICO N° 12

Liderazgo Docente según ejercicio del liderazgo y de la autoridad en el Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.



Fuente: Del cuadro N° 12

En el Cuadro N° 12 y el Gráfico N° 12 se presenta el liderazgo docente según el ejercicio del liderazgo y de la autoridad del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre”, en ese sentido los hallazgos indican que de un total de 23 (100%) docentes, el 21.8% (6) en promedio muy frecuentemente manifiestan el ejercicio del liderazgo y de la autoridad referente a el profesor actúa como intermediario y soluciona conflictos en el aula, el 50% (13) en promedio frecuentemente manifiesta el ejercicio del liderazgo y de la autoridad referente a el profesor crea un clima ordenado y gráficamente en el aula que facilita el trabajo intelectual , 17.9% (5) en promedio ocasionalmente manifiesta el ejercicio del liderazgo y de la autoridad y el 10.3% (3) en promedio raramente manifiestan el ejercicio del liderazgo y de la autoridad.

4.2 ANÁLISIS INFERENCIAL

4.2.1 Contrastación de Hipótesis

Prueba de hipótesis

Hipótesis General

H₁: La gestión académica tiene una relación significativa con el liderazgo docente de la Institución de Educación Superior Pedagógica “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.

H₀: La gestión académica no tendría una relación significativa con el liderazgo docente de la Institución de Educación Superior Pedagógica “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.

Nivel de significancia

Para la presente investigación se ha determinado que $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, se ha utilizado el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.

CUADRO N° 13

Gestión académica y el liderazgo docente

			GESTIÓN ACADÉMICA	LIDERAZGO DOCENTE
Rho de Spearman	GESTIÓN ACADÉMICA	Coefficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)		,000
	LIDERAZGO DOCENTE	N	23	23
		Coefficiente de correlación	,778**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	23	23	

Según el Cuadro N° 13, el valor $p = 0.000 < 0.05$ siendo significativo se rechaza H_0 , dado que el valor de p está por debajo del valor de significancia, además siendo el valor positivo se infiere que la relación es directa, entonces a mayor Gestión Académica mayor serán los niveles de Liderazgo Docente. Además, dado que el valor de Correlación de Rho de Spearman encontrado es de 0,778, podemos deducir que existe una correlación positiva considerable entre la variable Gestión académica y el liderazgo docente.

Toma de decisión

Se verifica que: La gestión académica tiene una relación significativa con el liderazgo docente del Instituto de Educación Superior Pedagógica “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Los resultados sobre la variable gestión académica muestran que el 60.9% frecuentemente respetan la integralidad del currículo, el 56.5% realiza una adecuada metodología y enseñanza del aprendizaje, el 65.2% frecuentemente realiza tutoría, el 56.5% frecuentemente en el desarrollo curricular se compromete con la investigación, extensión o proyección social, el 60.9% interactúa con las comunidades académicas, tal como señala **Revilla (2015)**, con un $r= 0.615$. Existe una buena correlación positiva entre el desempeño de la gestión directiva y las prácticas pedagógicas, incluyendo la consejería, en la gestión académica, con un $r= 0.792$. Existe una buena correlación positiva entre el desempeño de la gestión directiva y el seguimiento académico, incluyendo titulación, en la gestión académica, con $r = 0.703$. Existe una buena correlación positiva entre el desempeño de la gestión directiva y la labor de investigación, con $r = 0.678$ existirá un mejor desempeño en la gestión académica, si la gestión directiva implementa un direccionamiento estratégico que esté orientado a la consolidación de alianzas y acuerdos interinstitucionales.

Los resultados sobre la variable liderazgo docente muestra que el 65.4% el profesor frecuentemente comunica e informa con convicción, el 57.7% el profesor frecuentemente da instrucciones a los alumnos apoyándose en ejemplos pertinentes sobre las pautas a seguir para hacer el trabajo, el 53.8% la mayor parte de los alumnos frecuentemente entienden las explicaciones, esto se asemeja con **Icaza y Hurtares (2013)**, sobre el liderazgo que el 26% de estudiantes, están en desacuerdo ya que no desean que el docente reciba capacitación para fortalecer liderazgo en el salón de clases porque prefieren continuar con la indisciplina y temen que el docente establezca fuertes medidas de control; pero el 74% opinan lo contrario ya que están De acuerdo en que realice esta capacitación, El 53% de estudiantes expresaron estar En desacuerdo, que los maestros no generan autoridad en su labor docente; mientras que 47% de estudiantes respondieron de manera Indiferente, es decir que a veces generan autoridad y otras veces no, El 45% de estudiantes están En desacuerdo, debido a que el docente no brinda apoyo especial al estudiante para

que pueda cumplir satisfactoriamente con las tareas; mientras que el 55% de estudiantes que son la mayoría expresaron todo lo contrario, estar De acuerdo ya que el docente sí facilita apoyo especial para que puedan cumplir con las tareas.

Al relacionar la gestión académica y el liderazgo docente se encontró relación estadística significativa ($p= 0.00$, Rho Spearman= 0.778 correlación positiva considerable), esto concuerda con **Yábar (2013)**, Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig.) es de 0.00 es menor que 0.05.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

La gran mayoría de los Institutos Pedagógicos a nivel Nacional tienen dificultades en la Gestión Académica con características fundamentales con en el orden administrativo, pues su razón de ser es contribuir en el proceso de formación integral del estudiante y el buen trato, por eso tiene relación directa en la enseñanza, el aprendizaje, y los procesos de admisión de estudiantes, matrículas, pensiones y la gestión de servicios educativos integrales. Con respecto al liderazgo docente no contribuye como líder transformacional que enfatiza el progreso continuo, comprometiéndose con la optimización del proceso y del producto, alentando la modificación, impulsando la motivación a otros y promoviendo la fundación de oportunidades de liderazgo para el empuje de la gente.

Con el paso del tiempo, la gestión educativa debe colaborar con una administración capaz de ligar al conocimiento con la labor ética, eficiencia, política y gestión, en procesos que tienden al mejoramiento continuo a las prácticas educativas, a la novedad permanente como procesos sistemáticos y con un liderazgo docente con conjunto de prácticas y experiencia intencionalmente pedagógicas e innovadoras.

Por lo que se propone trabajar constantemente en Gestión Académica y Liderazgo Docente:

Gestión Académica:

- ✓ Centrarse en la gestión académica y no en la administración burocrática.
- ✓ Reformular nuevas competencias y profesionalización.
- ✓ Implementación de programas, proyectos innovadores y participativos.
- ✓ Iniciación al aprendizaje, a la innovación, a la creatividad y a la realidad educativa.
- ✓ Responsabilidad para elevar los logros, en relación con la calidad de aprendizajes.

Liderazgo Docente:

- ✓ Centrarse como acompañante y mediador pedagógico.
- ✓ Promover a la innovación, a la creatividad y a la investigación.
- ✓ Incentivar al trabajo en equipo.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

Primera:

La Gestión Académica tiene una relación significativa con el Liderazgo Docente del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018 ($p < 0.000$, Rho Spearman = 0.778 correlación positiva considerable).

Segunda:

La gestión académica según el desarrollo curricular, el 18.7% en promedio muy frecuentemente cumplen sus objetivos de aprendizaje referente al sistema de evaluación, el 55.2% en promedio frecuentemente cumplen sus objetivos de aprendizaje referente al mecanismo de ingreso y trabajo de los estudiantes, el 21.1% ocasionalmente cumplen los objetivos de aprendizaje y el 3.7% raramente cumplen los objetivos de aprendizaje.

La gestión académica según infraestructura y apoyo, el 4.4% en promedio muy frecuentemente están pendientes de los servicios que están considerados como necesarios para que una institución educativa pueda funcionar referente a la implementación para la enseñanza y tecnología, el 56.5% en promedio frecuentemente están pendientes de los servicios referente a que cuenta con aulas ventiladas y apropiadas para la enseñanza, el 29% ocasionalmente están pendientes de los servicios y el 7.3% raramente están pendientes de los servicios que están considerados como necesarios para que una institución educativa pueda funcionar.

La gestión académica según inserción en el entorno, el 21.1% en promedio muy frecuentemente, manifestó que sí hay inserción en el retorno referente a la institución que realiza extensión cultural y proyección social en su entorno, el 58.4% en promedio frecuentemente manifestó que sí hay inserción en el retorno referente al servicio de

calidad de bienestar para el estudiante, 13% en promedio ocasionalmente manifestó que si hay inserción en el retorno y el 5.6% en promedio raramente apoyan en la inserción en el retorno de la institución educativa. La gestión académica según la autoevaluación, el 27.5% en promedio muy frecuentemente que sí existe una autoevaluación referente al manual para la autoevaluación con fines de acreditación y el sistema de evaluación de los estudiantes se ajusta a la realidad educativa, el 56.5% en promedio frecuentemente, que sí existe una autoevaluación referente a un reglamento de evaluación y autorregulación con un servicio de calidad de bienestar para el estudiante, 8.7% en promedio ocasionalmente existe una autoevaluación referente al sistema de evaluación de los estudiantes la cual, se ajusta a la realidad educativa con servicio de calidad de bienestar para el estudiante y el 4.3% en promedio raramente existe una autoevaluación, del Instituto Superior Pedagógico Fray Florencio Pascual Alegre.

Tercera:

Liderazgo docente referente a la claridad, el 12.8% en promedio muy frecuentemente existe una claridad referente, que el profesor da instrucciones a los alumnos apoyándose en ejemplos pertinentes sobre las pautas a seguir para hacer el trabajo, el 59% en promedio frecuentemente existe una claridad referente, que el profesor comunica e informa con convicción, 25.6% en promedio ocasionalmente existe una claridad referente, la mayor parte de los alumnos entienden las explicaciones y el 2.6% en promedio raramente existe una claridad.

Liderazgo docente referente al entusiasmo, el 17.9% en promedio muy frecuentemente existe un entusiasmo en el trabajo referente al profesor quien se preocupa por introducir métodos nuevos que faciliten el aprendizaje del alumno, el 44.9% en promedio frecuentemente existe un entusiasmo en el trabajo referente al profesor manifiesta ilusión por su trabajo, 29.5% en promedio ocasionalmente manifiesta un entusiasmo en

el trabajo y el 7.7% en promedio raramente manifiesta un entusiasmo en el trabajo.

Liderazgo docente referente a la motivación por el logro, el 24.4% en promedio muy frecuentemente manifestó motivación por el logro referente al profesor que sí se motiva por el logro cuando consigue resultados, el 42.3% en promedio frecuentemente manifestó motivación por el logro referente al profesor valora y manifiesta altas expectativas por su trabajo, 30.8% en promedio ocasionalmente manifestó un entusiasmo en el trabajo y el 7.7% en promedio raramente manifestó un entusiasmo en el trabajo.

Liderazgo docente referente a la interacción con los alumnos, el 21.8% en promedio muy frecuentemente manifiestan una interacción del docente con los alumnos, que existe una buena relación con la mayor parte de los alumnos, el 38.5% en promedio frecuentemente manifestó una interacción del docente con sus alumnos, donde el docente conoce y manifiesta altas expectativas sobre las capacidades de sus alumnos, 24.4% en promedio ocasionalmente manifestó una interacción del docente con sus alumnos y el 12.8% en promedio raramente manifestó que hay una interacción del docente con los alumnos.

Liderazgo docente referente al ejercicio del liderazgo y de la autoridad, el 21.8% en promedio muy frecuentemente manifestó que existe el ejercicio del liderazgo y de la autoridad referente al profesor actúa como intermediario y soluciona conflictos en el aula, el 50% en promedio frecuentemente manifestó que sí existe el ejercicio del liderazgo y de la autoridad referente a el profesor crea un clima ordenado y gráficamente en el aula que facilita el trabajo intelectual , 17.9% en promedio ocasionalmente manifestó la existencia del ejercicio del liderazgo y de la autoridad y el 10.3% en promedio raramente manifestó la existencia del ejercicio del liderazgo y de la autoridad.

CAPÍTULO VIII

RECOMENDACIONES

Primera:

Implementar dentro de las instituciones educativas talleres de liderazgo dirigido a docentes y directivos con el propósito de tener directores y maestros que sean agentes de cambios, comprometidos con su institución.

Segunda:

Promover la identificación de instituciones educativas, que cuenten con directores líderes transformacionales a fin de que sirvan de modelos a otros directores para la mejora de su gestión.

Tercera:

Dar a conocer los resultados de la presente investigación a los directivos y docentes de la institución, para elaborar un plan de mejora, con la finalidad de optimizar los niveles de desempeño docente.

Cuarta:

Promover más investigaciones a fin de establecer diagnósticos de gestión de directores y su capacitación en temas de liderazgo.

CAPÍTULO IX

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguerrondo, I. (1995). La calidad de la educación. Ejes para su definición y evaluación. Programa Calidad y Equidad de la Educación. Cali: Organización de Estados Iberoamericanos por la educación, la ciencia y la cultura.
- Alvarado, O. (1990). Supervisión educativa, Teoría y Práctica. Lima: Educativa.
- Alvarado, O. (2012). Gestión educativa. 6/Imp. Universidad de Lima. Fondo de desarrollo. Lima.
- Alvarez, F. (2014). El liderazgo educativo y la profesionalización docente CONSUDEC. Buenos Aires.
- Beltran, J. y Bueno, J. (1995). Psicología de la Educación. Madrid: Macombo.
- Blanco, I. y. (2012). Gestión académica, criterio de la calidad de la gestión de las instituciones de educación superior. Universidad de Cartagena. Cartagena.
- Calero, M. (2000). Proyecto Educativo Institucional. Lima.
- Carver, C. y. Scheier, M. (2002). Optimism, Pessimism and Self-Regulation. En E. C. Chang (ed.), Optimism and Pessimism. Implications for Theory, Research and Practice, 31-51. Washington, D. C.: American Psychological Association.
- Casimiro, W. (2010). El Arte de Investigar: Elaboración de Proyectos de Investigación. Lima: Gramal.
- Castillo, C. (2000). Historia de la educación. Lima: San Marcos.
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. Caracas: Uyapal - 2da ed.
- Farro, F. (1986). Planificación y administración de sistemas Educativos I. Bases teóricas. Lima.
- Farro, F. (2001). Gerencia de centros educativos. Lima: San Marcos.
- Fernández, E. (1997). Psicología General. Motivación y Emoción. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.
- Gady, A. (2014). Liderazgo docente y disciplina en el aula. Quetzaltenango.
- Garavito, C. y. (2012). Empleo y protección social 1 era edición. Lima: PUCP.

- Hernández, F. y Sancho, J. (2004). El Clima escolar en los centros de secundaria: más allá de los tópicos. Recuperado de Educantabria: [http://213.0.8.18/portal /Educantabria/RECURSOS/Materiales/Biblestin/CIDE_El%20lima_escolar.pdf](http://213.0.8.18/portal/Educantabria/RECURSOS/Materiales/Biblestin/CIDE_El%20lima_escolar.pdf). Lima.
- Hernández, R.; Fernandez, C. y Baptista (1991). Metodología de la investigación. México: Panamericana Formas e Impresos S.A.
- Hesselbein, F. (2006). El lider del futuro. Colombia: Quebecoc Word .
- Icasa, K. y Hurtares, E. (2013). gestión académica y liderazgo en los docentes del centro de educación genral básica 13 de Abril del Canton Ventanas. Tesis para optar el gardo de Magister en gerencia educativa. Universidad de Guayaquil. Guayaquil.
- Lazo, L. (2006). Pedagogía universitaria. centro de investigación . Lima: Fondo editorial.
- Ortiz, A. (2014). El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica Juan ramos Molina, las Américas Nemezia Portillo y Jose Cecilio del Valle Municipio distrital de central. Tesis para optar el grado de Master en Gestion . Tegucigalpa.
- Pintrich, P. y García, T. (1993). Intraindividual diffrences in students' motivation and selfregulated learning. Nueva York: German Journal of Educational Psychology.
- Posner, G. (2001). Análisis del currículo. Colombia: Mc Graw Hill.
- Ramos, F. (2015). Relación entre la gestión educativa y elliderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 2073 Ricardo Bentin del Distrito del Rimac. tesis para optar el gardo de Magister en Administración. UNE. Lima.
- Revilla, G. (2015). Gestión directiva y gestión académica en el I.E.S.T.P. José Carlos Mariátegui de Moquegua. Tacna.
- Rodríguez, W. (1998). Dirección del aprendizaje. 4ta ed. p. 560. Lima: Universo S.A.
- Tafur, S. (2009). Calidad educativa y evaluación institucional. Instituto para la calidad. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

- Thieme, C. (2005). Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria. El caso de Chile, Tesis Doctoral Universitat Autònoma de Barcelona. Departamento de Economía de la Empresa. Santiago: Bellaterra.
- Vegas, J. (2008). Proyecto de cooperación UE - PERÚ/PENX www.mincetur.gob.pe/comercio/ueperu/ueperu@mincetur.gob.pe.
Recopilado el 26/01/2015. Lima.
- Yábar, I. (2013). La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado 2013, Tesis para optar el grado de Magister en Gestion Educativa UNMSM. Lima.

ANEXOS

ANEXO N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “GESTIÓN ACADÉMICA Y LIDERAZGO DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR “FRAY FLORENCIO PASCUAL ALEGRE” REQUENA. – LORETO - 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿Existe relación entre la gestión académica y el liderazgo docente del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018?</p> <p><u>Problemas específicos</u></p> <p>¿Cuáles son las características de la Gestión Académica del ISP “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena Loreto - 2018?</p> <p>¿Cuáles son las características del liderazgo docente del ISP “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto 2018?</p> <p>¿En qué medida, existe una relación significativa entre la gestión académica y del liderazgo docente del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018?</p>	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión académica y el liderazgo docente de la Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.</p> <p><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>Identificar las características de la Gestión Académica del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018</p> <p>Identificar las características del liderazgo docente del ISP “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión académica y el liderazgo docente del ISP “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena - Loreto - 2018.</p>	<p><u>Hipótesis General:</u></p> <p>La gestión académica tiene una relación significativa con el liderazgo docente de la Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018</p> <p><u>Hipótesis Específicas</u></p> <p>La gestión académica es significativa en el Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.</p> <p>El liderazgo docente es significativo en la Institución de Educación Superior Pedagógica “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena, Loreto - 2018.</p> <p>La relación entre la gestión académica con el liderazgo docente es significativa en la Institución Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>(X)</p> <p>Gestión Académica</p>	<p>Desarrollo Curricular</p> <p>Infraestructura</p> <p>Innovación y programáticas</p> <p>Inserción en el entorno</p> <p>Seguimiento a los egresados</p> <p>Autoevaluación</p>	<p>Proyecto educativo del programa</p> <p>Mecanismo de ingreso</p> <p>Número y calidad de estudiantes admitidos.</p> <p>Permanencia y deserción estudiantil.</p> <p>Participación en actividades de formación integral.</p> <p>Reglamento estudiantil</p> <p>Interacción con las comunidades académicas.</p> <p>Integralidad del currículo.</p> <p>Flexibilidad del currículo.</p> <p>Interdisciplinariedad</p> <p>Relaciones nacionales e internacionales del programa.</p> <p>Metodología de enseñanza y aprendizaje.</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>La investigación es Correlacional descriptiva</p> <p>Diseño Específico</p> <p>no experimental y de tipo correlacional</p> <p>Población</p> <p>La población de estudio estará constituida por 21 docentes y 2 directivos del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena - Loreto - 2018.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra será igual a la población conformada por 21 docentes y 2 directivos del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena - Loreto - 2018.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Como técnica la encuesta, análisis documental.</p> <p>Los instrumentas serán el cuestionario y la ficha de observación.</p>

			<p style="text-align: center;">Variable Dependiente (Y) Liderazgo Docente</p>	<p>Claridad en las explicaciones</p> <p>Entusiasmo en el trabajo</p> <p>Motivación por el logro</p> <p>Interacción con los alumnos</p> <p>Ejercicio del liderazgo y de la autoridad</p>	<p>Sistema de evaluación de estudiantes.</p> <p>Trabajo de los estudiantes.</p> <p>Evaluación y autorregulación.</p> <p>Seguimiento de los egresados.</p> <p>Servicio de bienestar</p> <p>Recursos Bibliográficos.</p> <p>Tutoría</p> <p>Investigación, extensión o proyección social.</p> <p>Egresados e impacto sobre el medio.</p> <p>El profesor comunica e informa con convicción</p> <p>El profesor da instrucciones a los alumnos apoyándose en ejemplos pertinentes sobre las pautas a seguir para hacer el trabajo.</p> <p>La mayor parte de los alumnos entiende las explicaciones.</p> <p>El profesor manifiesta ilusión en el trabajo</p> <p>El profesor se preocupa por introducir métodos nuevos que</p>	
--	--	--	--	---	--	--

					<p>facilitan el aprendizaje del alumno.</p> <p>El profesor es capaz de entusiasmarse y transmitir entusiasmo.</p> <p>El profesor valora y manifiesta altas expectativas sobre su trabajo.</p> <p>El profesor se siente implicado en un proyecto compartido que le ilusiona.</p> <p>El profesor se motiva por el logro cuando consigue resultados.</p> <p>El profesor se relaciona bien con la mayor parte de los alumnos.</p> <p>El profesor conoce y manifiesta a las expectativas sobre las capacidades de sus alumnos.</p> <p>El profesor se interesa por la problemática personal de sus alumnos.</p> <p>El profesor controla de forma firme y flexible la convivencia.</p> <p>El profesor crea un clima ordenado y gratificante en el aula que facilita el trabajo intelectual.</p> <p>El profesor actúa como intermediario y soluciona conflictos de aula.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO N° 02



Escuela de Postgrado

MAESTRÍA EN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

“Gestión Académica y Liderazgo Docente del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

(Para Director, docente y estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Fray Florencio Pascual Alegre –requena)

Código: _____

I. PRESENTACIÓN

Los estudiantes egresados del Programa de Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa de la UNAP. Tenemos como propósito obtener información sobre Gestión Académica y Liderazgo Docente del Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018. El estudio servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Grado Académico de Máster en Gestión Educativa.

¡MUCHAS GRACIAS!

II. DATOS GENERALES

1. Instituto :
2. Especialidad :
3. Director :
4. Docente :
5. Estudiante :
6. Promoción :
7. Día :
8. Hora :

Hombre () Mujer ()

III.

INSTRUCCIONES

A continuación se le incluyen una serie de preguntas, conformadas por cinco alternativas de respuestas cuyos valores son 1= Nunca, 2= Raramente, 3= Ocasionalmente, 4= Frecuentemente, 5= Muy frecuentemente, para la realización de la investigación que se ejecuta como requisito parcial para la presentación del Trabajo “Gestión Académica y Liderazgo Docente de la Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018 Se agradece de antemano, por las respuestas sinceras y objetivas a cada uno de los ítems planteados. Los datos suministrados por Ud., son de vital importancia y utilidad para la investigadora, tienen un carácter estrictamente confidencial, por lo tanto, no es necesario escribir su nombre.

**ESCALA DE GESTIÓN ACADÉMICA APLICADA A
ESTUDIANTES, PROFESORES Y DIRECTOR DEL
INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO “FRAY FLORENCIO
PASCUAL ALEGRE” REQUENA - LORETO - 2018**



Indicador	Proposición	Muy Frecuente mente	Frecuente mente	Ocasional mente	Raramente	Nunca
Desarrollo Curricular	Proyecto educativo del programa					
	Mecanismo de ingreso					
	Número y calidad de estudiantes admitidos.					
	Permanencia y deserción estudiantil.					
	Participación en actividades de formación integral.					
	Reglamento estudiantil					
	Interacción con las comunidades académicas.					
	Integralidad del currículo					
	Flexibilidad del currículo					
	Interdisciplinariedad					
	Relaciones nacionales e internacionales del programa.					
	Metodología de enseñanza y aprendizaje.					
	Sistema de evaluación de estudiantes.					
	Trabajo de los estudiantes.					

	Evaluación y autorregulación					
	Servicio de bienestar					
	Recursos Bibliográfica					
	Tutoría					
	Investigación, extensión o proyección social.					
	Egresados e impacto sobre el medio.					
Seguimiento de los egresados	La Institución tiene una base de datos de los egresados					
	Los egresados laboran en la especialidad en la que se formaron					
	La unidad académica cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación del desempeño de los de los egresados					
Infraestructura y apoyo	La institución cuenta con aulas ventiladas y apropiadas para la enseñanza					
	La Institución cuenta con implementación para la enseñanza y tecnología					
	Existen ambientes de esparcimiento					

	o y recreación					
Innovación	Existe un plan de capacitación en la metodología de la enseñanza y aprendizaje para los docentes					
	La Institución cuenta con Biblioteca actualizada					
	El uso de las tics es frecuente en la institución para el dictado de sus cursos					
Inserción en el entorno	El diseño de la carrera profesional, el establecimiento del perfil del egresado y la calidad de formación, se reflejan en las condiciones y las posibilidades de empleo					
	Existe un servicio de calidad de bienestar para el estudiante					
	Existe un programa que permita a los estudiantes permanecer en la Institución y no se desertan.					
	Los estudiantes					

	participan en actividades de formación integral impartida por la institución					
	Existen convenios con las comunidades académicas					
	La institución realiza extensión cultural y proyección social en su entorno					
	La Institución está preparada a nivel nacional e internacional para competir					
Autoevaluación	La institución tiene un manual para la autoevaluación con fines de acreditación					
	Existe un reglamento de evaluación y autorregulación					
	El sistema de evaluación de los estudiantes se ajusta a la realidad educativa					

ANEXO N° 03



Escuela de Postgrado

UNAP

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCATIVA

“Gestión Académica y Liderazgo Docente del Instituto Superior Pedagógico
“Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

(Para Director, docente y estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Fray
Florencio Pascual Alegre –requena)

Código: _ _ _ _ _

I. PRESENTACIÓN

Los estudiantes egresados del Programa de Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa de la UNAP. Tenemos el propósito de obtener información sobre Gestión Académica y Liderazgo Docente del Instituto Superior Pedagógico Fray Florencio Pascual Alegre, Requena – Loreto 2018. El estudio servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Grado Académico de Master en Gestión Educativa.

¡MUCHAS GRACIAS!

II. DATOS GENERALES

9. Instituto :
10. Especialidad :
11. Director :
12. Docente :
13. Estudiante : Hombre () Mujer ()
14. Promoción :
15. Día :
16. Hora :

III. INSTRUCCIONES

A continuación se le incluyen una serie de preguntas, conformadas por cinco alternativas de respuestas cuyos valores son, 1=Nunca, 2= Raramente, 3=Ocasionalmente, 4=Frecuentemente, 5=Muy frecuentemente, para la realización de la investigación que se ejecuta como requisito parcial para la presentación del Trabajo “Gestión Académica y Liderazgo Docente de la Instituto Superior Pedagógico “Fray Florencio Pascual Alegre” Requena – Loreto - 2018 Se agradece de antemano, por las respuestas sinceras y objetivas a cada uno de los ítems planteados. Los datos suministrados por Ud., son de vital importancia y utilidad para la investigadora, tienen un carácter estrictamente confidencial, por lo tanto, no es necesario escribir su nombre.

IV. Contenido

**ESCALA DEL LIDERAZGO DOCENTE APLICADA A ESTUDIANTES,
PROFESORES Y DIRECTOR DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO
“FRAY FLORENCIO PASCUAL ALEGRE” REQUENA – LORETO - 2018**

INDICADOR	SUPUESTOS	Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuente	Muy Frecuente
Claridad en las explicaciones	El profesor comunica e informa con convicción.					
	El profesor da instrucciones a los alumnos apoyando, se en ejemplos pertinentes sobre las pautas a seguir para hacer el trabajo.					
	La mayor parte de los alumnos entiende las explicaciones.					
Entusiasmo en el trabajo	El profesor manifiesta ilusión por su trabajo.					
	El profesor se preocupa por introducir métodos nuevos que faciliten el aprendizaje del alumno.					
	El profesor es capaz de entusiasmarse y transmitir entusiasmo.					
Motivación por el logro	El profesor valora y manifiesta altas expectativas sobre su trabajo.					
	El profesor se siente implicado en su proyecto compartido que se ilusiona.					
	El profesor se motiva por el logro cuando consigue resultados.					
Interacción con los alumnos	El profesor se relaciona bien con la mayor parte de los alumnos.					
	El profesor conoce y manifiesta altas expectativas sobre las capacidades de sus alumnos.					
	El profesor se interesa por la problemática personal de sus alumnos.					
Ejercicio del liderazgo y de la autoridad.	El profesor controla de forma firme y flexible la convivencia.					
	El profesor crea un clima ordenado y gráficamente en el aula que facilita el trabajo intelectual.					
	El profesor actúa como intermediario y soluciona conflictos en el aula.					

ANEXO N° 04

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Variable: Gestión Educativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	39

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Proyecto educativo del programa	83,87	337,028	,290	,944
Mecanismo de ingreso	84,30	349,130	-,227	,946
Número y calidad de estudiantes admitidos	84,30	332,676	,601	,942
Permanencia y diserción estudiantil	83,87	338,482	,197	,945
Participación en actividades de formación integral	84,30	334,858	,493	,943
Reglamento estudiantil	83,87	330,664	,400	,944
Interacción con las comunidades académicas	84,30	329,949	,646	,942
Integralidad del currículo	84,39	335,431	,406	,943
Flexibilidad del currículo	84,61	334,522	,410	,943
Interdisciplinariedad	84,04	339,134	,199	,945

Relaciones nacionales e internacionales del programa	83,22	317,087	,663	,941
Metodología de enseñanza y aprendizaje	84,48	326,534	,666	,942
Sistema de evaluación de estudiantes	84,83	338,696	,339	,944
Trabajo de los estudiantes	84,48	342,625	,147	,945
Evaluación y autorregulación	84,48	342,170	,141	,945
Servicio de bienestar	84,22	324,360	,646	,942
Recursos bibliográfica	84,13	325,209	,632	,942
Tutoría	84,43	341,530	,156	,945
Investigación, extensión o proyección social	84,22	323,360	,639	,942
Egresados e impacto sobre el medio	83,83	321,241	,683	,941
La institución tiene una base de datos de los egresados	83,65	318,510	,544	,943
Los egresados laboran en su especialidad en la que se formaron	83,78	327,178	,669	,942
La unidad académica cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación del desempeño de los egresados	83,52	310,170	,776	,940
La institución cuenta con aulas ventiladas y apropiadas para la enseñanza	83,96	325,043	,759	,941

La institución cuenta con implementación para la enseñanza y tecnología	84,04	322,316	,757	,941
Existe ambientes de esparcimiento y recreación	83,61	325,976	,596	,942
Existe un plan de capacitación en la metodología de la enseñanza y aprendizaje para los docentes	83,61	313,067	,672	,941
La institución cuenta con biblioteca actualizada	83,74	313,474	,744	,941
El uso de las tics es frecuente en la institución para el dictado de sus cursos	84,22	333,269	,457	,943
El diseño de la carrera profesional, el establecimiento del perfil del egresado y la calidad de formación se refleja en las condiciones y las posibilidades de empleo	84,30	328,676	,631	,942
Existe un servicio de calidad de bienestar para el estudiante	84,17	326,605	,645	,942
Existe un programa que permita a los estudiantes permanecer en la institución y no se deserten	83,96	309,862	,837	,940

Los estudiantes participan en actividades de formación integral impartida por la institución	84,39	330,522	,558	,942
Existen convenios con las comunidades académicas	84,26	337,474	,199	,945
La institución realiza extensión cultural y proyección social en su entorno	84,52	328,534	,694	,942
La institución está preparada a nivel nacional e internacional para competir	84,22	321,814	,687	,941
La institución tiene un manual para la autoevaluación con fines de acreditación	84,48	316,170	,780	,940
Existe un reglamento de evaluación y autorregulación	84,09	329,265	,524	,943
El sistema de evaluación de los estudiantes se ajusta a la realidad educativa	84,52	322,261	,747	,941

Confiabilidad
Alfa de Cronbach

Variable: Liderazgo Docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El profesor comunica e informa con convicción	31,23	53,705	,208	,877
El profesor da instrucciones a los alumnos apoyándose en ejemplos pertinentes sobre las pautas a seguir para hacer el trabajo	31,27	49,805	,523	,866
La mayor parte de los alumnos entienden las explicaciones	30,77	54,105	,168	,878
El profesor manifiesta ilusión por su trabajo	31,23	49,225	,518	,866
El profesor se preocupa por introducir métodos nuevos que faciliten el aprendizaje del alumno	31,04	47,718	,623	,861
El profesor es capaz de entusiasmarse y transmitir entusiasmo	30,73	48,845	,563	,864
El profesor valora y manifiesta altas expectativas por su trabajo	31,08	50,234	,441	,869
El profesor se siente implicado en su proyecto compartido que se ilusiona	30,81	51,602	,416	,870

El profesor se motiva por el logro cuando consigue resultados	31,58	47,054	,759	,855
El profesor se relaciona bien con la mayor parte de los alumnos	31,27	46,765	,579	,863
El profesor conoce y manifiesta altas expectativas sobre las capacidades de sus alumnos	31,08	51,034	,368	,872
El profesor se interesa por la problemática personal de sus alumnos	30,38	45,286	,629	,860
El profesor controla de forma firme y flexible la convivencia	30,96	47,638	,653	,859
El profesor crea un clima ordenado y gráficamente en el aula que facilita el trabajo intelectual	31,15	47,815	,707	,857
El profesor actúa como intermediario y soluciona conflictos en el aula	31,19	46,002	,613	,861